

Recrutamento mais exigente

As empresas portuguesas estão mais exigentes nos seus processos de recrutamento, agora que o mercado atravessa dificuldades **TEXTO DE CÁTIA MATEUS**

Os directores de recursos humanos das empresas nacionais encontraram no rigor e na exigência dos processos de recrutamento uma das formas de fazer frente à difícil conjuntura económica que atinge o país. O ExpressoEmprego associou-se ao Hiring Survey — um inquérito às intenções de contratação das empresas nacionais, realizado pela MRINetwork semestralmente — para saber, através de perguntas exclusivas, o que conta na hora H de recrutar e qual a estratégia das organizações nacionais em matéria de novas contratações, neste momento de dificuldade. A necessidade de maior rigor nos processos de selecção aparece como preocupação dominante para a generalidade das empresas.

Cerca de 63% das empresas inquiridas pelo Hiring Survey confessam que durante os primeiros seis meses deste ano vão redobrar o seu grau de exigência no que toca ao recrutamento de novos colaboradores e 36% dos decisores assumem que manterão a mesma postura dos anos anteriores.

Segundo Ana Luísa Teixeira, *country manager* da MRINetwork Portugal, “a necessidade de rigor nos processos de selecção deverá ser uma atitude constante em todos os momentos da vida de uma empresa já que são as pessoas



LUÍS FAUSTINO

que mais contribuem para o seu sucesso ou insucesso. Logo, a sua boa escolha e boa gestão será um ingrediente fundamental para a saúde e longevidade de qualquer empresa”.

Ainda assim, a especialista acredita que “a constatação de que em momentos de crise as empresas deverão redobrar as cautelas e evitar más contratações é uma atitude que ajudará as organizações a capacitarem-se no plano humano para superar as presentes dificuldades e todas as exigências com que se forem deparando”.

De acordo com o mesmo estudo, o percurso profissional do candidato é o requisito mais valorizado no momento da selecção para 52% das empresas, logo seguido das competências compor-

tamentais (18%), das habilitações académicas (16%) e pelo salário ambicionado (14%). Merece, contudo, destaque o facto das empresas de maior dimensão valorizarem menos as habilitações académicas e mais o salário pretendido.

Ainda assim, para Ana Teixeira “o facto de o percurso profissional ser o factor mais importante na hora da contratação está muitas vezes ligado à necessidade da empresa de o trabalhador ser rapidamente produtivo, potenciando o valor do investimento, mas não invalida que as questões comportamentais sejam fundamentais pois, se bem escolhidas, possibilitam não só a adaptação à estrutura e cultura da empresa mas facilitam também o bom desempenho ao longo dos anos”.