

**EGOR**

# UM ADMIRÁVEL MUNDO NOVO

Apesar das inovações tecnológicas, que permitem aos recrutadores ter um desempenho superior, a intervenção humana continuará fundamental. As alterações nos processos de Recrutamento e Selecção têm tido maior impacto na forma do que no conteúdo.

**É** fácil perceber como a tecnologia mudou as nossas rotinas. Comprar o bilhete online para o concerto desta noite ou movimentar a conta bancária pelo smartphone, são facilidades que mudaram a nossa relação com o mundo e com as pessoas. Vivemos num mundo digital, alavancado por tecnologias como a Inteligência Artificial (IA) e a Robótica, que estão a transformar os negócios, as competências e os postos de trabalho. As áreas de gestão de Recursos Humanos, tradicionalmente mais conservadoras e, pela sua natureza, muito baseadas em interações humanas, também têm vindo a transformar-se e no caso particular do Recrutamento e Selecção (R&S) a sua presença já é incontornável.

Passamos de um processo que era total e inquestionavelmente humano, para uma abordagem automática, online, em muitas das fases do Recrutamento. Hoje as ofertas de emprego estão 100%



disponíveis online e a colocação inteligente e automática direccionada a determinado público-alvo particular é uma realidade, com ganhos de tempo e eficácia facilmente mensuráveis. O processo de candidatura passou a ser mais simples, usualmente a partir do perfil do candidato no LinkedIn ou pelo envio de CV digital. A triagem de candidaturas faz-se com suporte em ferramentas tecnológicas que, em tempo real, realizam a análise e classificação de currículos, procurando palavras-chave, mas também por integração e análise de informação não estruturada

disponível, como por exemplo interesses e actividades.

As fases de selecção também foram enriquecidas com tecnologia digital, desde a entrevista em vídeo à utilização de softwares disruptivos, que permitem que as respostas que o candidato dá para a câmara sejam gravadas e analisadas automaticamente, por algoritmos de IA, em vertentes como a pesquisa de palavras-chave, a entoação ou a linguagem corporal. Plataformas online permitem a utilização de testes, jogos e desafios baseados em técnicas das neurociências. É todo um admirável mundo novo que

Por: Isabel Meireles, directora executiva da Egor Recrutamento e Selecção



se coloca à nossa disposição, ainda que tais soluções não dispensem a intervenção humana. Aliás, diria que a IA ao serviço do processo de Recrutamento e Seleção permite que os recrutadores tenham um desempenho superior em eficiência, eficácia e qualidade.

Neste contexto, as empresas têm de ser proactivas na pesquisa e incremento de inovação e procurar acompanhar as tendências, ser early adopters e perceber como as novas tecnologias podem melhorar o nosso quotidiano. A “guerra pelo talento” passou para o campo tecnológico, com a aquisição ou desenvol-

vimento de ferramentas tecnológicas de recrutamento como um driver de eficiência, eficácia e posicionamento estratégico face ao mercado.

### A MESMA ESSÊNCIA

A Egor conta com mais de três décadas no mercado e é hoje, com certeza a mais importante long-living company da história portuguesa no sector. Isso só é possível porque a inovação assumiu sempre um papel central na nossa visão e porque faz parte integrante das funções e actividades dos nossos negócios. Ao longo destes mais de 30 anos, houve muitas alterações no processo de R&S, mas foram alterações que tiveram maior impacto na forma do que no conteúdo. Dos anúncios nos jornais até às redes sociais, as últimas décadas transformaram os recrutadores em pesquisadores, activadores de contactos e gerentes de network.

Os processos hoje são muito mais céleres, os canais de divulgação muito mais diversificados, as ferramentas de trabalho são todas elas digitais e as bases de dados democratizaram-se com o advento do LinkedIn, mas na essência o processo de recrutamento manteve-se muito similar e a mais valia do recrutamento especializado continua a ser saber fazer o match entre a necessidade da empresa que recruta e o perfil do profissional a contratar e isso obriga a que o recrutador ou quem conduz o processo de R&S conheça bem a realidade da função e da empresa – a sua cultura, valores e visão – e saiba avaliar os candidatos, isto é conhecer e perceber as suas motivações, aspirações, valores, capacidades e momento de vida.

### MERCADO

## Tendência positiva

O mercado está num momento muito positivo, como consequência dos actuais indicadores macroeconómicos. Esta tendência positiva é visível a nível nacional, com especial enfoque nos distritos do Porto, Braga, Aveiro, Lisboa e Évora. Os sectores ligados à Indústria, e sobretudo à Tecnologia, continuam a ser importantes dinamizadores de emprego qualificado em Portugal, mas também a área da Logística, alavancada pelo crescimento das exportações portuguesas têm contribuído para a criação de emprego, assim como os sectores do turismo, do lazer e, com uma presença cada vez mais notória, os contact centers internacionais.

Se, nas últimas décadas, a actividade do recrutamento mudou na forma, no que respeita à avaliação dos profissionais a actividade aprofundou, evoluiu e enriqueceu, e todo este avanço científico concorre para uma maior correlação na previsão do desempenho profissional.

Por outro lado, a realidade do mercado de trabalho de hoje é completamente distinta daquela que se verificava há um ou dois anos atrás. A escassez de profissionais em algumas áreas, nomeadamente nos domínios tecnológicos, mas também técnicos e em funções especializadas, está a produzir uma alteração profunda na forma como as empresas se relacionam com os profissionais, potenciais colaboradores. O que era um

**O candidato passou a ser tratado como cliente e há uma clara transferência do poder de decisão dos empregadores para os candidatos das novas gerações.**

**Isabel Meireles**

Directora Executiva  
da Egor Recrutamento e Selecção

serviço B2B [business to business] passou, claramente, a ser um serviço B2C2B [business to consumer to business]. O candidato passou a ser tratado como cliente e há uma clara transferência do poder de decisão dos empregadores para os candidatos das novas gerações.

A globalização do mercado de emprego e a escassez de profissionais qualificados tem vindo a obrigar as empresas a trabalharem o seu Employer Branding, para a atracção e retenção de talentos. E a utilização intensiva das redes sociais e a mediação de plataformas especializadas como o LinkedIn, vieram provocar a aceleração do timing dos processos e determinar mudanças significativas nas relações profissionais entre empresas de recrutamento, clientes e candidatos.

**ONE SIZE DOES NOT FIT ALL**

Recrutar pessoas que não estão necessariamente à procura de um novo trabalho sempre fez parte dos processos de recrutamento, mas actualmente é a chave para encontrar talento. Promover pesquisa inteligente nas bases de dados,



utilizar eficientemente as ferramentas do LinkedIn Recruiter e realizar uma abordagem objectiva suficientemente atractiva e sedutora faz parte das competências da equipa de recrutadores da Egor. Na captação por via da divulgação junto do mercado trabalhamos a forma, a imagem e o canal, isto é a comunicação tem de atrair a atenção dos consumidores-alvo, pelo que tem que ser visual, segmentada e concisa o suficiente para evitar as repetições e o excesso de dados.

É também preciso ter em conta que não há uma forma única de captar talento: perfis diferenciados exigem formas de contacto distintas. Para o recrutamento de perfis mais seniores, a plataforma de contacto é feita quase que exclusivamente através de ferramentas de social recruitment e de referênciação. Já a identificação de jovens talentos exige estratégias distintas e o cenário preferencial são as universidades e as feiras de emprego.

A fase actual de mercado obriga a que os recrutadores sejam também excelentes marketers/ promotores, para seduzirem os bons profissionais.

Não obstante, as fontes de recrutamento transferiram-se quase na globalidade para o social media e a gestão

dos networks e da presença na net é imprescindível. A grande vantagem é o manancial de informação disponível, a pegada que as pessoas deixam na net e a celeridade com que a comunicação é feita. Essas vantagens podem também ser tidas como as principais desvantagens: o excesso de informação pode não permitir seleccionar a mais pertinente e a rapidez imposta aos processos de recrutamento é condicionadora da qualidade na realização. Por outro lado, a internet, e especialmente as redes sociais, transformaram a forma como percebemos quem nos rodeia, definindo como valorizamos e damos importância a um indivíduo ou organização, ou seja, como pontuamos a sua influência.

Num futuro próximo, perspectivamos que o crescimento na procura, que se tem vindo a consolidar em 2018, não seja acompanhado pela oferta, e esta é uma preocupação para as empresas, no geral, e para as de recrutamento, em particular. Este desequilíbrio está a aumentar dia para dia e tem vindo a originar uma subida dos salários, como forma de atracção e retenção de talentos. Há uma maior consciência por parte das empresas recrutadoras da importância do investimento nos seus activos mais importantes, as pessoas. ✓