



› Sofia Fonseca Bento, LTG Consulting



› Natália Pimenta, SLOT – Recursos Humanos



› Catarina Rei Duque, Certho



› Maria Brito de Goes, FIND

presas de recrutamento e selecção assumem um papel fundamental, permitindo actuar como um filtro qualitativo, assegurando uma maior eficiência nos processos e nivelando por cima a qualidade dos recursos; por outro lado, o aumento do desemprego alarga a oferta disponível no mercado, criando a armadilha da quantidade, em que o facto de existirem mais recursos disponíveis, com vencimentos eventualmente mais reduzidos, não os torna mais adequados a uma determinada função, apenas disponíveis para a mesma». É aqui, defende, que a intervenção das empresas de recrutamento e selecção «se revela cada vez mais indispensável, evitando que as poupanças de vencimento se traduzam em custos ao nível da qualidade de serviço, que por norma superam as poupanças inicialmente esperadas».

Uma das sócias da FIND (consultora que se dedica ao recrutamento de juristas e advogados para empresas e sociedades de advogados), Maria Brito de Goes, assinala que «será desejável que, de forma construtiva, as estruturas vejam esta fase como sendo uma oportunidade de reflexão, de alinhamento de estratégias, de confronto de perspectivas, de gestão de expectativas e de aplicação de medidas que visem um maior enquadramento face às actuais exigências do mercado de trabalho, para todos os 'players' envolvidos». A FIND, em termos de posicionamento ao nível da consultoria, e nomeadamente em matérias de recrutamento, «tem privilegiado uma política de verdadeira proximidade e parceria com os dois pólos que sempre fazem parte de um processo de recrutamento, o que recruta e o que pretende ser recrutado», partilha Maria Brito de Goes, para quem «um dos primeiros efeitos desta pressão se traduz num ainda maior investimento na relação de confiança com os clientes e os parceiros». Refere ainda «um acrescido rigor no apuramento do perfil pretendido em cada recrutamento, a mediação no alinhamento de expectativas entre as partes e a especialização, que conduz a uma maior assertividade e a uma maior taxa de sucesso».

› **Inovação na formação**

No caso particular da formação, como poderá a consultoria revelar-se uma fonte de inovação nas empresas? E como poderá ela própria, a consultoria de formação, tornar-se inovadora?

Um dos 'partners' da Blink Consulting, Alexandre Henriques, vê as oportunidades de inovar na formação em três áreas, «abordagem, metodologia e resultados». E explica: «Na abordagem deve valorizar-se a capacidade de compreender o cliente, as especificidades do negócio e dos respectivos desafios, privilegiando uma actuação integrada e ajustada às suas características. Quanto à metodologia, o foco deve ser na utilização de soluções menos