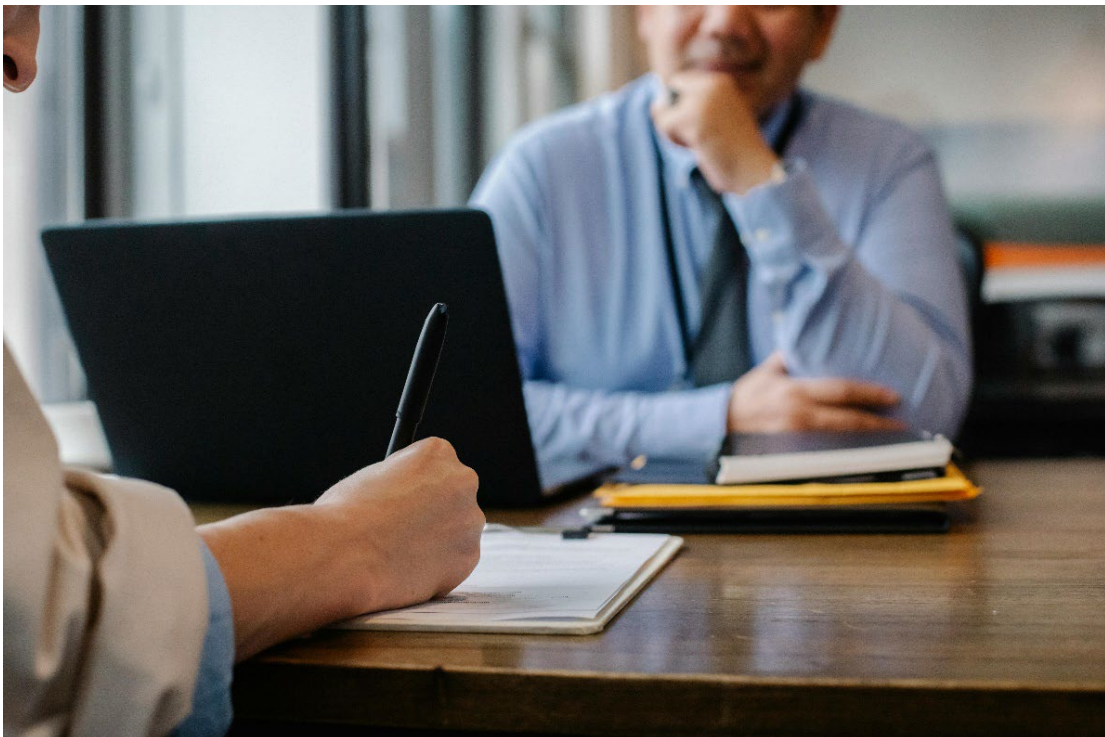


# Role Model de contratação: o *achievement* do Recrutamento

*"Life is like a box of chocolates. You never know what you're gonna get."*



Crédito: Sora Shimazaki / Pexels

Todos nós reconhecemos esta frase. Ou pelo menos, não nos é estranha.

Para mim, tirada de um dos meus filmes favoritos e com um encaixe perfeito em vários segmentos daquilo a que chamamos de vida.

Consigo estendê-la ao processo de recrutamento. E aí vocês questionam, *"mas como"?*!

Todos nós já fomos partes integrantes de um processo seletivo, embrionário ou final, onde levámos connosco a expectativa de uma mudança positiva e nem sempre correu como esperávamos.

À parte de um desfecho feliz, certamente muitos de nós já nos sentimos frustrados e desapontados por, independentemente de não ter o controlo total do processo, desejávamos que corresse pelo melhor e que a "sorte" nos batesse à porta nesse momento.

Quando tal não aconteceu, ficávamos a pensar (tal como eu também fiquei), “Caramba, mas o que é que falhou?” ou “O que é que eu não fiz tão certo, que outro alguém fez?”

Bem, as respostas nunca serão lineares, pois as mesmas dependem de vários fatores – internos e externos – que moldam o processo seletivo de contratação, mas como especialista na área, e acima de tudo pessoa que aprendeu com todas as suas experiências, partilho convosco algumas notas que considero valiosas nos meus processos de contratação.

Nota: Certamente existirão outras tantas, outros valores, outros modelos a seguir e adotados pelo universo do Recrutamento, mas estes são os princípios e valores pelos quais me guio para fundar o meu **Role Model de Contratações**.

1. Interesse / Curiosidade: não há nada mais gratificante, num processo seletivo, do que termos o prazer de falar e conhecer alguém interessado e curioso tanto pela empresa contratante, como pelo objetivo, pelo projeto, pelos valores e moral que fundam a organização. Alguém que nos ouve com o intuito de entender e compreender e não com o intuito de responder. Candidatos que demonstram esta capacidade são perfis otimizados à aprendizagem e à evolução e esse é, sem dúvida, um *match point* para mim.
2. Flexibilidade / Adaptabilidade: sabendo de antemão que o universo dos unicórnios é utópico, todos nós trabalhamos com o que temos à disposição num determinado momento e fazemos o nosso melhor, mesmo não sendo ideal. É isso que espero encontrar num candidato: a capacidade de se adaptar às circunstâncias do processo seletivo e tirar o máximo partido disso.
3. Humildade / Sinceridade: ponto de partida -> eu não espero que os candidatos saibam tudo. Até porque, isso é irrealista. Espero sim, encontrar pessoas com a capacidade de mencionar as suas conquistas e domínios técnicos de forma sincera e isso vai implicar, sim, falhar em alguma coisa. Não há vagas perfeitas, da mesma maneira que não há candidatos perfeitos. Porque nada o é. Então, se conseguirmos falar abertamente sobre pontos fortes e pontos fracos, demonstrando vontade em melhorar/aprender, isso já é uma conquista.
4. Empatia / Inteligência emocional: é importante para mim, enquanto Senior Recruiter, saber que determinado individuo não vai ser apenas exemplar tecnicamente, mas também como ser humano. E agora talvez percebam porque é que ainda não mencionei quaisquer competências técnicas. Porque para mim, não são o fundamental. E antes que seja abalroada com questões acerca disso, passo a explicar: um domínio técnico desenvolve-se, aprimora-se. Antes disso, eu procuro a essência e procuro perceber como é que aquele individuo se vai adaptar, humanamente, numa organização e numa equipa. Se será capaz de se colocar no lugar do outro, de ajudar, de ouvir para compreender, pois só assim poderá ser uma mais-valia no coletivo.
5. Comunicação eficiente / Assertividade: um discurso fluido, claro e objetivo tornam o processo seletivo muito mais ágil. Há que ter presente que antes de falarmos com um candidato, ele não passa de um anónimo. Alguém que

nunca vimos, de quem não sabemos nada. Nesse sentido, é importante que o candidato seja capaz de se expressar corretamente. A utilização da linguagem a adotar é extremamente importante. Eu sei que ainda não estamos a contratar para a CIA, no entanto discrição e formalismo, juntamente com uma pitada de acessibilidade, são um *must have* para mim.

6. Pensamento crítico / Criatividade: este é, sem dúvida, um ponto importantíssimo! Quem nunca se sentiu bloqueado e sem capacidade de encontrar alternativas para um determinado problema? Todos (e não vale dizer "eu não"). Nem sempre estamos no nosso melhor ou com a criatividade no máximo, mas, sem dúvida, que candidatos com garra e que demonstram ter uma linha de pensamento crítico ganham um espacinho no meu coração. Perfis que se demonstram capazes de enfrentar adversidades – porque simplesmente não as consideram como tal – são, sem dúvida, perfis a apostar. Como disse supra, não espero que saibam tudo e que tenham uma solução científico-objetiva para todas as questões, mas espero que sejam capazes de enfrentar possíveis bloqueios e que não tenham receio de pensar e de falarem sobre isso.
  
7. Domínio técnico / Hard Skills: e assim surge, por último. Porquê? Pois tal como disse acima, não é o que me faz dar preferência a um candidato num processo seletivo. Se assim fosse, contratávamos autómatos. Mas brincadeiras à parte, a verdade é simples: nenhum processo é perfeito. Nenhuma vaga é perfeita. Nenhum candidato é perfeito. Talvez ninguém escreva isto quando fala de processos de recrutamento vs candidatos vs oportunidades, mas é a verdade. Todos trabalhamos com o que temos, idealmente ou não, e o ideal? Fazermos o nosso melhor com os recursos que temos à nossa disposição. E aí questionam-se, "*mas o que é que isso tem a ver com Hard Skills?*". Ora bem, tudo. Porque se só contratássemos pela técnica, não restaria ninguém. No rol de uma *Job Description*, vamos encontrar domínio técnico, claro. Da mesma forma que vamos encontrar menção a uma variedade de soft skills e que sem elas, nenhuma competência técnica persiste. Pelo menos, com futuro, com continuidade. Se só contratássemos pelas *Hard Skills* viveríamos situações precárias de contratação, com substituições constantes de recursos.

O que nos define e define a nossa prestação é o que somos, são todas as coisas que não se vêm e são essas mesmas que nos fazem ficar.

A título de término, podia mencionar outras tantas, mas certamente já está extenso demais e acima de tudo, porque são estes os valores/princípios essenciais para o meu **role model de contratações**.

Este artigo tem o intuito de vos ajudar, guiar num futuro processo seletivo e quem sabe, inspirar, se se identificarem com ele.

Tem um especial obrigado a todas as minhas contratações que serviram de inspiração a este texto e que são, sem dúvida, o meu *role model*.

A vocês, obrigado por darem o exemplo e que continuem a fazê-lo por muito tempo.

A quem leu e só deseje uma oportunidade, a Winning tem uma série de oportunidades em aberto, certamente só falta o tempo e o momento certo. 😊

Visita a nossa *Careers Page* e sabe mais, [aqui](#).

### Sobre a autora



#### **Andreia Prates Dordio**

*Senior Recruiter na Winning*

Com mais de 3 anos de experiência em RH e Recrutamento, atualmente é Senior Recruiter na Winning, onde desempenha funções tanto em T&M como em Selection.

Enquanto especialista na área, trabalha com todas as áreas de negócio e setores de atividade (Banca, Seguros, Retalho, Transportes, Serviços,...), recrutando desde posições de Gestão a IT com o maior domínio.

Ao longo da sua carreira, obteve algumas certificações, como Coaching Pessoal e Profissional, CCP, Cybersecurity, Business Analysis e Project Management.

Como Senior Recruiter, é responsável pela triagem de CVs, sourcing ativo, realização de entrevistas, gestão de *stakeholders* e plataforma de recrutamento.

Quem a conhece, sabe que é uma pessoa extremamente positiva, dedicada e responsável nas suas funções.

*“Lembro-me de ser pequena e do meu pai me dizer várias vezes: não importa o que sejas, desde que sejas feliz todos os dias no que fazes. Na altura não liguei, tal como qualquer outra adolescente, mas hoje faz todo o sentido...”*

*Posso afirmar que sou apaixonada pelo que faço e a minha maior felicidade é saber que contribui para a felicidade de alguém.*

*O meu sucesso é o vosso!”*