



Recrutamento e Seleção

Recrutamento Especializado
Assessment

Metas ambiciosas conquistam-se com Pessoas de Excelência

Só com os melhores activos é possível conquistar os arduos desafios do futuro. Na **Prime Selection** sabemos como identificar o talento, reconhecer as competências e enquadrá-las na visão e cultura dos nossos Clientes.

myjobs
PRIME SELECTION

Gonçalo^m

Elevamos o seu sucesso.

A Search^m destaca-se no mercado dos recursos humanos por aplicar estratégias eficazes de recrutamento que permitem o cruzamento perfeito entre o cliente e o candidato, através da mobilização de profissionais especializados, validados e referenciados no mercado. A Search^m garante respostas efectivas quer para o candidato, quer para a empresa nas áreas de negócio Finance, Sales and Marketing e Engineering. Conosco, cada contratação corresponde a um mesmo resultado: o sucesso, elevado às suas melhores expectativas.

search^m

www.msearch.pt



03 Editorial

04 Breves

06 Assessment

- Dave Morgan

07 Recrutamento Especializado

- Michael Page

08 Recrutamento e Selecção

- Search & Select
- Elevus
- Egor
- Search™
- MyJobs
- SLOT

14 Directório

EDITORIAL

A escolha do talento

Foi com uma edição sobre Recrutamento e Selecção que começou no ano passado este projecto da revista «human» e do jornal «OJE». Seguiram-se, ao longo desse ano, mais três edições, sobre Formação, Trabalho Temporário e Consultoria, tendo-se com elas o projecto consolidado.

Regressamos agora ao tema inicial e para isso contamos com as perspectivas de especialistas de empresas cuja actividade tem a ver com a escolha do talento para as mais diversas organizações. 'Assessment', recrutamento a nível especializado e recrutamento e selecção em termos mais genéricos são aqui tratados por quem diariamente está no terreno, sentindo o verdadeiro pulsar do mercado. Esperamos que este conjunto de contributos possa ser um bom guia para ficar a conhecer o que é em 2010, em Portugal, uma actividade tão importante quer para as organizações, quer para os próprios profissionais.

No final, como habitualmente, apresentamos um directório dos diversos operadores.

Depois do tema Recursos Humanos e Novas Tecnologias (em Março) e deste da presente edição, trataremos ainda em 2010 nos suplementos RH os temas Formação de Executivos, Pós-graduações e MBAs (Maio), Trabalho Temporário e Outsourcing (Junho), Formação e Coaching (Setembro) e Consultoria (Outubro). [RH](#)

António Manuel Venda



Nº06 – ABRIL 10

Director: António Manuel Venda
961 219 532
amvenda@justmedia.pt

Editora Executiva: Ana Leonor Martins
969 691 975
aleonor@justmedia.pt

Projecto Gráfico e Paginação
Design e Forma Lda, geral@designforma.com

Fotografia: © Helder Almeida – Fotolia.com (capa),
Fernando Piçarra, João Andrés, Vitor Gordo – Syncview

Impressão: Peres-SocTip, SA

Distribuição: Megafin Sociedade Editora SA

Nº de Depósito Legal: 245365/06

Tiragem: 25.200 exemplares

Propriedade e Edição

Just Media Lda
Rua de São José, Nº 149/159, 1º Dto.
1150-322 Lisboa
Tel. 210 939 695
www.human.pt

Megafin Sociedade Editora SA
Av. da República, 90, 1º, Frç. 5
1600-210 Lisboa
Tel 217 922 979
www.oje.pt

Departamento Comercial



Directora Comercial e de Marketing

Sónia Maia
961 219 531
smaia@justmedia.pt



Administrador-delegado

Guilherme Borba
gborba@oje.pt

Director Comercial

João Pereira
jpereira@oje.pt, 217 922 088

Gestores de Conta

Alexandra Pinto, 217 922 096
Isabel Silva, 217 922 094
Maria Tavares de Almeida, 217 922 091
Tiago Loureiro, 217 922 095



Grupo Rangel procura novos colaboradores

Uma centena de novos colaboradores, dos quais 25 deverão ter formação superior, é a previsão de contratações até ao final do ano do Grupo Rangel. O grupo, que se dedica a transportes e logística, procura profissionais que venham a desempenhar funções ligadas às áreas de planeamento, engenharia, sistemas de informação, logística e distribuição. Os novos colaboradores poderão passar por um período de estágio, que durará entre nove e 12 meses, ou caso já tenham tido alguma experiência profissional poderão ser directamente integrados nas empresas do grupo.»



ERA Portugal gera emprego

A ERA Portugal acaba de lançar a «Loja+», um conceito que visa reforçar a sua presença em território nacional. O projecto trará novas oportunidades de emprego, com a criação de postos de trabalho em zonas do país onde a oferta é menor. Com este e outros projectos, a empresa prevê até ao final de 2011 criar cerca de um milhar de postos de trabalho. Em paralelo, foi lançado o «Plano de Carreira ERA», que permite identificar oportunidades de carreira para os mais de dois mil colaboradores.

IKEA com milhares de candidaturas

A IKEA, multinacional sueca de distribuição de móveis e artigos de decoração para o lar, recebeu cerca de 22 mil candidaturas no processo de recrutamento dos colaboradores para a sua terceira loja em Portugal, a IKEA Loures. Com abertura prevista para este ano, a nova loja criará 480 postos de trabalho directos, que se juntarão aos mais de 1.100 das lojas de Alfragide e Matosinhos. Até 2015, horizonte do plano de expansão em Portugal, está prevista a criação de mais 4.500 empregos directos.

«Jornadas Profissionais EPAR»

A Escola Profissional Almirante Reis (EPAR) realiza a 28 e 29 deste mês, em Lisboa (Salão Nobre da Aula Magna) as suas sextas «Jornadas Profissionais». Empreendedorismo jovem, animação turística, tendências de hotelaria e tecnologias são os temas em debate. Mais informações: info@epar.pt.

Recrutamento no «Facebook»

A Optimus promoveu um processo de recrutamento na rede social «Facebook», numa iniciativa até então inédita em Portugal. O processo decorreu em Março passado, sendo que para participar os candidatos deviam ser fãs da Optimus na conhecida rede social. Anabela Magalhães, directora de recursos humanos da Optimus, destacou que a empresa, «em sintonia com a sua personalidade inovadora e pioneira, está a aprofundar a presença nas redes sociais e a integrar funcionalidades e processos que eram até há muito pouco tempo inimagináveis».



O 'assessment' na SHL

«Quando se fala muito de uma coisa que todos sabem e todos fazem, por vezes desvirtua-se a realidade e há tantas sentenças quantas as cabeças.» Quem o afirma é Jorge Horta Alves (na foto), 'managing director' da SHL Portugal, confrontado com o desafio de definir 'assessment'. Tendo a área grande importância na consultora, o responsável não se coíbe de fazer uma caracterização, e refere: «Não é necessário remontar a 1914/18 e contar a história. Basta dizer que é uma metodologia de avaliação de um grupo, que utiliza múltiplas técnicas de avaliação estruturadas, objectivas e situacionais, envolvendo avaliadores treinados, que avaliam competências definidas e operacionalizadas. Neste caso, designa-se por 'assessment centre' por ser feito em grupo. Se o 'assessment' for individual, utiliza-se as mesmas técnicas em relação a cada avaliado. É o que fazemos na SHL, com eficácia e originalidade, para recrutamento, promoção ou desenvolvimento profissional. Com as organizações clientes, claro.»



«Kelly Global Workforce Index»

A Kelly Services divulgou novos dados do seu estudo internacional «Kelly Global Workforce Index», segundo os quais «a maioria dos trabalhadores portugueses sente que a experiência que adquirem num local de trabalho a operar internacionalmente será importante para as suas carreiras», pode ler-se num comunicado da multinacional de Recursos Humanos. De qualquer forma – assinala-se no documento –, «muitos acreditam não estar a ser devidamente preparados para trabalhar com diferentes nacionalidades e culturas». O director-geral da Kelly Services em Portugal, Frank Weermeijer, assinala que «com a economia a tornar-se mais global os trabalhadores em todos os níveis estão a reconhecer as vantagens para a carreira na exposição a línguas e culturas que caracterizam um envolvimento além-fronteiras», frisando que «uma das características dos negócios internacionais é trabalhar-se em equipas globais, tendência que está a aumentar». O «Kelly Global Workforce Index» visa conhecer a opinião da população sobre temas relativos ao trabalho. Obteve respostas de mais de 100.000 pessoas em 34 países, incluindo mais de 2.500 em Portugal.

Mais trabalho na Guarda

A Adecco inaugurou recentemente o seu Centro de Suporte a Clientes e Negócios na cidade da Guarda. Trata-se de um investimento que assenta na estratégia de especialização da multinacional nesta área de negócio, constituindo «a resposta às solicitações e a crescentes necessidades dos clientes e do mercado», referiu o director-geral em Portugal, Paulo Canôa (na foto). Com este investimento, cujo total é estimado em 800 mil euros, a empresa prevê criar directamente 250 novos postos de trabalho. Está prevista a inauguração ainda durante este ano de um novo centro em Alcobça.



«Melhores Empresas para Trabalhar», edição de 2010

A edição de 2010 dos prémios «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», iniciativa do Great Place to Work Institute Portugal, não teve grandes surpresas no 'ranking' geral. O primeiro lugar voltou a ser ocupado pela Microsoft (na foto da esquerda, a directora geral, Cláudia Goya), também vencedora na dimensão entre 250 e 1.000 trabalhadores e no sector das tecnologias da informação (TI). A acompanhar a multinacional no pódio ficaram, em segundo lugar, a Cisco Systems, também de TI, e em terceiro a Liberty Seguros. A Cisco, que ganhou na categoria por dimensão entre 100 e 250 colaboradores, conquistou também o primeiro lugar em três das categorias especiais – «Formação e Liderança para a Sustentabilidade», «Responsabilidade Social Empresarial» e «Melhor Empresa para Trabalhar para Mulheres». A Everis, que ocupou o quarto lugar no 'ranking' geral, foi considerada a «Melhor Empresa para Executivos» e também a melhor consultora.

Este ano a grande novidade foi a presença de sete empresas portuguesas no 'ranking' das 30 melhores, tendo-se destacado a GMS Consulting, que se classificou em quinto lugar a nível geral, tendo ainda ganho na categoria de «Melhor Empresa para Jovens». A consultora ROFF (sexto lugar), a Outsystems (décimo quinto), que actua no sector das TI, a Ciscog (décimo nono), do mesmo sector, a Leadership Business Consulting (vigésimo), a ANA – Aeroportos de Portugal (vigésimo sexto) e a José Júlio Jordão (vigésimo oitavo), do sector de transformação e produção, foram as outras empresas portuguesas que conseguiram classificar-se entre as 30 melhores. Foram ainda distinguidas, por sector, a Mars (comércio e distribuição) e as já referidas Microsoft e Everis; e por dimensão a BMW (menos de 100 colaboradores) e a RE/MAX (mais de mil colaboradores).

O Great Place to Work Institute, representado em Portugal pela Sperantia, avalia organizações em mais de 40 países, há mais de 25 anos.



Programa de estágios de Verão da ISCTE Business School

Com o objectivo de promover a ligação dos alunos ao ambiente empresarial e profissional, a ISCTE Business School (IBS) preparou um programa de estágios de Verão, através do qual convidou empresas a receberem alunos de licenciatura e mestrado. O programa decorrerá de Julho a Setembro deste ano e visa facilitar às empresas um contacto precoce com os alunos da IBS, além de pretender disponibilizar ao universo empresarial mão-de-obra qualificada e preparada, com vontade de aplicar os conceitos teóricos na realidade laboral, e possibilitar que as empresas tenham um papel activo na formação dos alunos.



DNA Cascais distinguida a nível europeu

A edição 2010 dos «European Enterprise Awards», da Comissão Europeia, distinguiu a agência municipal DNA Cascais na categoria «Promoção do Espírito Empresarial». A agência, que surgiu há cerca de três anos, já apoiou a criação de mais de 100 empresas, as quais geraram cerca de três centenas de 300 postos de trabalho.



«Plataforma do Empreendedor», da AIP

A Associação Industrial Portuguesa Confederação Empresarial (AIP-CE) criou a «Plataforma do Empreendedor», uma ferramenta cujo objectivo é a compilação e a disseminação de conteúdos pertinentes ligados ao tema do emprego e do empreendedorismo e, simultaneamente, a dinamização de 'workshops' que possam contribuir para o projecto de recuperação europeu. Foram já realizados vários 'workshops'.

APESPE com portal de emprego

A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) criou um novo portal de emprego que pretende a breve prazo, segundo o seu presidente, Marcelino Pena Costa, «atingir a liderança do mercado entre os congéneres portugueses». Trata-se de um portal gratuito e acessível através do 'site' da associação (<http://www.apespe.pt/>), que sofreu uma profunda remodelação de funcionalidade e de conteúdos. Logo após a entrada em funcionamento do serviço, registava-se já a inscrição de 50 candidatos e 120 ofertas de emprego 'on-line'.





Jaime Ferreira da Silva é managing partner da Dave Morgan; jaime.silva@davemorgansearch.com

Falando de avaliação

O acto de avaliar é indissociável da natureza humana, constituindo um mecanismo primordial de interacção com o meio envolvente. Por seu intermédio, mapeamos territórios, limites e afectos, construindo hierarquias de proximidade face aos outros, reguladoras de comportamentos, atitudes e expectativas. No mundo do trabalho, a avaliação é habitualmente reconhecida e aceite (em abstracto) como imperativa, por


permitir medir com realismo o estado das coisas. Todavia, quando se passa ao domínio do concreto – Quem avaliar? O que avaliar? Como avaliar? O que fazer com isso? –, surgem amiúde resistências e evasivas, tendencialmente bloqueadoras.

Este paradoxo sempre me fascinou; com o tempo, aceitei-o como ‘compagnon de route’ de qualquer processo de avaliação organizacional (liderança, desempenho, potencial manifesto e subjacente, etc). Na sua génese, subsiste invariavelmente o medo de alteração do ‘statu quo’ por via de uma maior

clareza e de mais transparência, trazidas pela lógica «fria» da quantificação e da hierarquização de resultados. Com vista a assegurar concordância e fluidez na condução de processos de avaliação, convirá cuidar dos seguintes princípios:

- definir os objectivos específicos da avaliação e do seu impacto (em avaliadores e avaliados);
- enquadrar a avaliação como uma etapa de um processo maior (por exemplo, desenvolvimento da empresa e do potencial dos indivíduos e das equipas);

No mundo do trabalho, a avaliação é habitualmente reconhecida e aceite (em abstracto) como imperativa, por permitir medir com realismo o estado das coisas.

- comunicar e envolver os visados desde o início, analisando resistências e construindo consensos;
 - formar os avaliadores (sempre que se aplique), motivando-os pelas vantagens decorrentes do processo;
 - dar ‘feedback’ aos avaliados sobre os resultados obtidos;
 - definir com eles acções subsequentes de fortalecimento/ desenvolvimento de competências, comportamentos e atitudes.
- E com isto, avaliadores e avaliados poderão assegurar os compromissos necessários à evolução desejada. 

Jaime Ferreira da Silva⁽¹⁾

Rua Castilho 235 - 4º
1070-051 Lisboa

Telefone: +351 213 014 125
Fax: +351 213 014 128

www.davemorgansearch.com
e-mail: davemorgan@davemorgansearch.com

DAVE MORGAN
executive search & coaching consultants

Dois tipos de especialização: funcional e sectorial



***Nuno Troni é 'principal' da Michael Page International; nunotroni@michaelpage.pt

Confiar o processo de atracção de talento de uma organização presente em Portugal a uma empresa de recrutamento é uma realidade cada vez mais comum, embora estejamos ainda longe da realidade de países como a Inglaterra ou a Holanda. O mercado português, apesar de pequeno, apresenta um leque alargado de empresas de recrutamento, a maioria generalistas e algumas especializadas.

Dentro das empresas de recrutamento especializado, encontramos dois tipos de especialização: funcional e sectorial.

A divisão sectorial implica que o mesmo consultor recruta para funções distintas, seja de vendas, financeiras ou técnicas, para um sector de actividade específico. Este tipo de organização dota o consultor de um conhecimento profundo de um determinado sector de actividade, tendo como inconveniente a falta de especialização funcional.

O conceito de «Recrutamento&Seleção especializado» preconizado pela Michael Page assenta primeiramente na especialização funcional e só depois na sectorial; ou seja, um consultor da divisão de «Commercial&Marketing» recruta exclusivamente funções de Marketing ou Vendas, sendo que depois poderá ser especializado num sector de actividade, mas nunca perdendo a especialização funcional.

Um processo de recrutamento implica dois tipos de validação: comportamental e técnica. Da mesma forma que quando uma

O mercado português, apesar de pequeno, apresenta um leque alargado de empresas de recrutamento, a maioria generalistas e algumas especializadas.

empresa entrevista a 'shortlist' os Recursos Humanos validam essencialmente os 'soft skills' e o 'hiring manager' valida os 'hard skills', o nosso processo de recrutamento valida igualmente estes dois aspectos, assegurando a correspondência do perfil pretendido por parte da organização. A capacidade de avaliação dos 'hard skills' é assegurada pelo 'background' profissional dos nossos consultores, enquanto a avaliação dos 'soft skills' é assegurada pela metodologia que usamos em todos os países em que estamos presentes. [RH](#)

Nuno Troni^(*)

ESYLUX

A sua oportunidade em vendas!

Account Manager com Atitude Vencedora

Lisboa e Zona Sul • M/F

A ESYLUX é um fabricante líder em produtos para automatização de edifícios com a sua própria organização na Europa e em franca expansão. Com uma forte aposta na inovação e qualidade, 100% fabricado na Alemanha, oferece soluções eficientes para poupança de energia, segurança e conforto. Os nossos clientes são os distribuidores de Material Eléctrico em toda a Europa. Para a nossa sede em Portugal, estamos à procura de Account Manager (m/f) para a área: Lisboa e Zona Sul.

As suas principais tarefas serão:

- Visitar e promover os nossos produtos junto dos gabinetes de projecto e instaladores eléctricos;
- Visitar a rede de distribuição e prestar suporte técnico-comercial;
- Participar activamente em campanhas e feiras, nacionais e internacionais.

O que pretendemos:

- Capacidade de trabalhar com autonomia num ambiente jovem e dinâmico;
- 1 a 2 anos de experiência em funções semelhantes;
- Orientação para resultados;
- Domínio do Português e Inglês, falado e escrito;
- Aberto, extrovertido e com capacidade de falar perante audiências;
- Motivado e com capacidade para simplificar aspectos tecnicamente complexos em simples exemplos;

- Formação profissional em electrotecnia;
- Exigimos um elevado nível de actividade comercial, 15 - 20 visitas por semana. Disponhos de uma série de ferramentas de apoio e facultamos todo o suporte de back-office necessário para o desempenho da função com todas as condições, incluindo formação extensiva na nossa sede, na Alemanha.

Oferecemos:

- Uma oportunidade única de ser parte de um projecto muito especial;
- Excelentes condições de trabalho;
- Tarefas polivalentes típicas de uma empresa em franco crescimento;
- Verdadeiro trabalho de Gestão de Conta;
- Formação contínua;
- Condições salariais atractivas em função da experiência, viatura da empresa, entre outras regalias.

Envie o seu CV ao cuidado de Inês de Mendonça Casaca, Page Personnel Commercial & Marketing, através do site: www.pagepersonnel.pt, indicando a referência TICM19144.

Page Personnel
COMMERCIAL & MARKETING

WWW.PAGEPERSONNEL.PT

O mercado de trabalho em Portugal

Isabel Pereira, Rita Branco, Daria Neto e Luísa Costa são consultoras de recursos humanos da Search & Select, empresa do Grupo Select. As três primeiras trabalham na empresa em Lisboa, já a última está na delegação do Porto. Com actividade no âmbito de recrutamento e selecção, avaliação psicológica e ‘assessment’, respondem às perguntas que por ‘e-mail’ colocámos para esta entrevista. Uma análise do mercado de trabalho em Portugal, mas não só.

Como analisam a evolução do mercado de trabalho em Portugal nos últimos tempos e como perspectivam que poderá ainda evoluir, isto tendo em conta a experiência concreta da Search & Select?

O baixo crescimento económico dos últimos anos tem tido obviamente um impacto negativo na evolução do mercado de trabalho, em virtude da retracção das empresas em termos de contratação e da redução substancial dos recursos humanos. No curto prazo, as perspectivas de crescimento são ainda pouco significativas para o nosso país, devido às incertezas do mercado, pese embora na nossa área de negócio existirem já alguns sinais positivos no que se refere ao número de recrutamentos que nos são solicitados pelas empresas.

Que implicações têm sobre este mesmo mercado a crise económica e, por outro lado, a nossa legislação do trabalho?

Devido à conjuntura económica, o mercado de trabalho tem-se ressentido fortemente, com o congelamento das contratações e o aumento do desemprego. O facto de a legislação laboral ser muito rígida faz com que as empresas procurem salvar-se ao nível da contratação dos recursos humanos, optando por alternativas mais flexíveis – nomeadamente a contratação em regime de trabalho temporário e de ‘outsourcing’. Estas alternativas têm contribuído de alguma forma para dinamizar o mercado de trabalho; por exemplo, o nosso grupo coloca diariamente no mercado cerca de 30.000 trabalhadores.

Estando a Search & Select directamente ligada à área de recursos humanos, que posicionamento adopta em termos da sua actividade, tendo em conta a envolvente referida?

O nosso posicionamento no mercado ancora na continuidade de um desenvolvimento sustentado do negócio, alicerçado na fidelização dos nossos clientes bem como na angariação de novos, contribuindo para uma maior rentabilidade dos resultados do grupo e, consequentemente, para uma maior notoriedade da marca



Search & Select. Procuramos adaptar-nos à realidade do mercado e às necessidades dos clientes, apostando numa oferta de serviços diferenciadores, visando a optimização dos seus recursos, através de promoções, transferências e reconversões dos seus quadros e investindo em metodologias específicas, nomeadamente o serviço de avaliação psicológica e ‘assessment and development centres’.

Como vêem o nível médio de competências dos profissionais que estão no mercado, no caso os que estão a trabalhar mas também os profissionais com experiência que procuram emprego e ainda os estudantes saídos das universidades?

Isabel Pereira, Rita Branco e Daria Neto são consultoras de recursos humanos da Search & Select (no foto falta a quarta entrevistada, Luísa Costa, também consultora de recursos humanos da empresa).

Com o crescimento exponencial da taxa de desemprego, a oferta no mercado de trabalho é substancialmente mais diversificada, uma vez que também profissionais qualificados se encontram desempregados. Hoje em dia, um curso superior oferece uma boa formação de base mas não é suficiente, o que leva os candidatos a procurarem uma maior especialização através de formações técnicas que acompanhem o progresso tecnológico e científico das organizações. Além dos 'hard skills', as empresas valorizam também os 'soft skills', como a flexibilidade, a polivalência, a autonomia, a proactividade, o espírito de equipa, a assertividade, a resiliência e a capacidade para trabalhar sob pressão, entre outros. Igualmente, no universo dos recém-licenciados, é valorizada não só a formação académica mas também um reportório significativo de competências pessoais e sociais.

Acham que a actividade da Search & Select estaria mais facilitada se tivéssemos um ensino profissional mais desenvolvido, em vez de haver uma aposta fortíssima na formação universitária e em cursos nalguns casos desenquadrados da realidade económica?

Constitui elemento de grande importância as escolas profissionais funcionarem como parceiros ao nível das necessidades do mercado de trabalho. Perante perfis de carácter técnico especializado, a Search & Select procura promover parcerias com entidades de ensino profissional, para responder com maior eficiência às necessidades dos clientes, ao nível de recrutamento e selecção. No entanto, as solicitações dos clientes situam-se maioritariamente no recrutamento de quadros médios e superiores e, inerentemente, em formações académicas no âmbito da licenciatura ou do mestrado.

Com que perspectiva olham as empresas actualmente para a actividade de recrutamento e selecção? Há sectores em que há tendência para a procura de profissionais ou a situação de crise é geral?

Os efeitos da crise financeira conduzem a maior retracção das empresas a este nível. No entanto, para fazer face a um mercado cada vez mais competitivo, as organizações valorizam a qualidade dos seus quadros e, subsequentemente, as estratégias de recrutamento e selecção. É neste contexto que empresas como a Search & Select trazem valor acrescentado aos clientes, através do seu 'know-how' e de metodologias específicas, podendo assim potenciar qualitativamente a selecção dos quadros. Os sectores que detêm maior procura no mercado continuam a ser as áreas financeiras e comerciais transversais a distintas realidades empresariais e a área das engenharias, de uma forma genérica.

Saindo da realidade portuguesa, passando para a dos países africanos lusófonos, como vêem a actividade da Search & Select aí, até de todo o grupo em que a empresa se insere?

O grupo tem procurado expandir-se para os mercados

de Angola e Moçambique, aproveitando as potencialidades destes países, uma vez que têm economias emergentes, com grandes perspectivas de crescimento. Com instalações próprias quer em Luanda, quer em Maputo, presta serviços na área de recursos humanos através do desenvolvimento de parcerias com o tecido empresarial de modo a corresponder às necessidades locais. As equipas são formadas por consultores desses próprios países e de Portugal, estes últimos a aportarem o conhecimento adquirido na realidade portuguesa. Temos tido uma aceitação muito positiva por parte das empresas, o que tem contribuído para um crescimento sustentado das nossas delegações, com excelentes perspectivas futuras.

Acham que estes países, além de serem apostas das empresas nacionais, podem ser também ser apostas a considerar pelos profissionais portugueses?

Por terem mercados em expansão, e face à conjuntura económica que Portugal atravessa, estes países tornam-se excelentes oportunidades a considerar pelos profissionais portugueses, que procuram não só condições financeiras mais atractivas mas também experiências internacionais que poderão enriquecer as suas carreiras. Os sectores preferenciais são a banca, a indústria e, com menor expressão, os serviços.

E em termos de um horizonte mais vasto, como vêem estes temas da área de recursos humanos, nomeadamente ligados a recrutamento e selecção de pessoas, numa perspectiva de todo o universo empresarial em que o grupo está inserido a nível global?

Os efeitos da crise financeira e as consequências que esta trará para o futuro ainda estão de certo modo por descobrir, pelo que actualmente se torna mais difícil criar cenários a longo prazo. Contudo, consideramos que as tendências se manterão ao nível da valorização dos 'soft skills', cada vez mais determinantes para o sucesso das empresas e dos profissionais em contextos adversos e em constante mutação.

Acham que entre a realidade portuguesa e as de outros países, por exemplo os da linha da frente na Europa, ainda há diferenças relevantes?

Historicamente, Portugal é um país com uma população pouco escolarizada, algo que tem vindo progressivamente a modificar-se mas que ainda nos sustenta num patamar distante de grande parte da realidade europeia. Esta situação, aliada a outros factores de ordem económica, torna-nos menos competitivos e menos produtivos pela escassa qualificação dos nossos profissionais e ainda de alguns gestores empresariais, nomeadamente ao nível de pequenas e médias empresas (PME). Em termos de oferta ao mercado, ainda há um caminho a percorrer ao nível da formação técnica especializada, que vá ao encontro das necessidades operacionais e estratégicas das empresas, comparativamente com os da linha da frente na Europa. **RH**

As consultoras de recursos humanos da Search & Select assinalam que «o baixo crescimento económico dos últimos anos tem tido obviamente um impacto negativo na evolução do mercado de trabalho, em virtude da retracção das empresas em termos de contratação».



Recrutamento com formação gratuita

A Elevus – People & Business Results é uma consultora portuguesa e multinacional de gestão integrada de recursos humanos que actua em recrutamento e selecção (R&S), 'outplacement', formação, consultoria e 'assessment'. A solução a destacar consiste em complementar uma das principais áreas 'core' da Elevus, a de R&S. Desde Janeiro deste ano que os processos de R&S desenvolvidos pela Elevus podem beneficiar de um serviço complementar e gratuito, a monitoria de uma formação-intra (ou seja, à medida) sobre

o tema «Trabalho em Equipa». Os destinatários são os candidatos recrutados e contratados através da Elevus, assim como os elementos da sua futura equipa e quem intervém e interage no dia-a-dia das funções a desempenhar (fornecedores, clientes internos, subordinados ou chefias). Esta iniciativa contribui de forma significativa para o cumprimento do plano de formação da organização; mas, mais

importante, vai agilizar o acolhimento e a integração de cada colaborador, possibilitando desde o primeiro dia de trabalho o conhecimento dos estilos, das abordagens e dos critérios de actuação estabelecidos na organização e na nova equipa. Também para essa equipa é uma oportunidade não só de perceber o perfil e o nível de conhecimentos que o novo elemento possui, como também de comparar os seus habituais comportamentos – e também

Agiliza-se o acolhimento e a integração, com o conhecimento de estilos, abordagens e critérios de actuação estabelecidos na organização e na nova equipa.

os conhecimentos – com os que serão transmitidos pelo formador da Elevus responsável pela monitoria da acção em causa.

Com esta medida estratégica e inovadora implementada na área do R&S, a Elevus contribui gratuitamente para a melhoria de vários factores internos das organizações suas clientes. Entre eles, a qualidade da comunicação interna praticada, as competências pessoais e inter-pessoais dos colaboradores, a satisfação interna (com a consequente optimização do clima) e a cultura organizacional instalada. **RT**

Tiago Domingues⁽¹⁾

A MELHOR SOLUÇÃO COM A PESSOA CERTA



A Elevus desenvolve actividade na área da Consultoria em Recursos Humanos e utiliza metodologias inovadoras, procurando encontrar soluções que proporcionem aos seus clientes vantagens competitivas e elevada produtividade dos seus RH. Com base numa rede de parceiros, actua nas áreas de:

- . Recrutamento e Selecção
- . Outplacement
- . Formação e Desenvolvimento Pessoal
- . Consultoria em RH
- . Assessment Center

BEJA | LISBOA | MATOSINHOS | OEIRAS | SETÚBAL | SINTRA
ANGOLA | CABO VERDE | ESPANHA



Uma empresa



Fale connosco.

Para mais informações, contacte-nos:

www.elevus.pt | info@elevus.pt | (+351) 217 812 450

As empresas e o recrutamento

Isabel Meireles, do Grupo Egor, analisa a actual conjuntura

No cenário de crise económica que vivemos, como lhe parece que nas empresas se encara a questão do recrutamento de pessoas para os quadros?

As empresas que encaram o futuro com prudência, mas também optimismo, souberam adaptar-se às exigências impostas pela instabilidade da economia, pela globalização dos mercados, pela elevada competitividade e pela exigência na resposta. Adaptaram-se e saíram rejuvenescidas com as mudanças que foram obrigadas a realizar: redução de despesa, optimização de processos, melhoria da qualidade da gestão, investimento na inovação e na comunicação e genericamente na cultura organizacional. Assim, quando os seus responsáveis ponderam o recrutamento de novos colaboradores, quer pela necessidade de melhorar competências internas, quer pelo desejo de inovação e aquisição de novas competências, tendem a envolver-se mais, a ser mais exigentes e selectivos, mais despertos para necessidade de identificar e contratar pessoas que constituam uma real mais-valia. Julgo que, sobretudo, se passou a ter maior consciência de que num bom recrutamento pode estar a diferença, ao trazer-se para o seio da organização elementos facilitadores da mudança interna, estimuladores de novas práticas ou comportamentos inovadores na abordagem dos problemas.

Acha que as contingências deste período mudaram de alguma forma as práticas em termos de recrutamento e selecção, nomeadamente nas consultoras especialistas nesta área?

A nova economia trouxe consigo um mercado de emprego com novos contornos e características. O 'e-recruitment' facilitou o acesso a oportunidades à escala mundial, a taxa de desemprego potenciou o número de candidatos a cada vaga e é notória uma maior predisposição das pessoas para a mudança. Na Egor, e admito que na maior parte das empresas especialistas em recrutamento e selecção, tivemos que nos adaptar e reinventar processos internos e canais de comunicação, tornando-nos mais ágeis e eficazes. Desenvolvemos uma base tecnológica

mais avançada, que facilita o acesso à informação, a pesquisa e a seriação, diversificámos canais de divulgação de ofertas, com entrada nas comunidades digitais – LinkedIn, Star Tracker –, onde a oferta e a procura de emprego podem privar virtualmente, diversificámos as formas de recolha de dados sobre os candidatos, implementámos a certificação curricular e inserimos novas metodologias na selecção, com ferramentas de avaliação 'on-line'.

Como poderá evoluir o mercado e para que sectores de actividade prevê mais contratações?

As competências na área das novas tecnologias da informação e comunicação são fundamentais para a actual geração de trabalhadores e para a construção da sociedade da inovação. As tendências tecnológicas estão já a determinar a necessidade de melhores competências neste segmento por parte dos trabalhadores. Este mercado vai continuar a gerar novos empregos e funções. Os sectores de energias renováveis, saúde, telecomunicações, distribuição, construção e obras públicas continuarão a gerar novas oportunidades de criação de emprego.

Como se posiciona actualmente o Grupo Egor na actividade de recrutamento e selecção, onde tem uma tradição bem marcante em Portugal?

Temos mais de 20 anos de experiência no mercado nacional, dispomos de ferramentas tecnológicas avançadas, dominamos técnicas modernas e processos ágeis de trabalho que estão certificados desde 1996. Continuamos focados na melhoria contínua e em servir da melhor forma os clientes, gerindo cada projecto de forma personalizada na procura das melhores soluções. Assim, as perspectivas para o futuro só podem ser boas e os resultados só dependem de nós. Na cultura Egor interiorizámos há muito que só produzindo com grande qualidade e inovando constantemente conseguiremos manter resultados positivos e continuar a afirmar-nos como um grupo multidisciplinar de consultores, independente de qualquer poder económico, financeiro ou político. ■■



Isabel Meireles, directora executiva da Egor – Recrutamento e Selecção (Norte), é licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto e pós-graduada em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG). Iniciou a carreira no Grupo Egor, tendo entretanto tido também passagens por outras instituições.

Recrutamento • Formação • Consultoria • Outsourcing • Trabalho Temporário • Incentivos

egor

GRUPO EGOR | PESSOAS E NEGÓCIOS

www.egor.pt

Recrutamento Identificamos os talentos que fazem a diferença

Trabalhar em recrutamento e selecção

A perspectiva de Alexandra Andrade, directora da Search^m

Como é o trabalho de um profissional ligado a recrutamento e selecção?

É identificar diariamente pessoas nas disciplinas profissionais de Sales & Marketing, de Finance e de Engineering, através de anúncios, bases de dados validadas, 'networking' e pesquisa directa de mercado. Para além das entrevistas orientadas por competências técnicas e ao nível comportamental, o consultor de recrutamento e selecção é igualmente responsável pela actividade comercial. Cada consultor é especialista na sua área de actuação; é essa a sua mais-valia neste processo, visto conhecer de perto o mercado, a evolução e as tendências da área de especialização para a qual está a recrutar. Este conhecimento permite aferir se um determinado candidato tem as competências técnicas necessárias para uma função e avaliar a parte comportamental. O trabalho que desenvolvemos é muito interessante, porque estão em contacto permanente com pessoas novas e interessantes, sendo o nosso objectivo colocá-las nas funções mais ajustadas às suas competências, contribuindo para o cumprimento dos objectivos dos nossos clientes.

No caso da Search^m, que preocupações têm na relação com os candidatos?

As preocupações prendem-se com a necessidade de ter uma política de transparência no enquadramento dos processos de recrutamento e selecção. É importante garantir que cada candidato está motivado e enquadrado tanto nas funções que vai assumir, como na cultura organizacional da respectiva empresa. A Search^m faz um 'follow-up' mensal com os candidatos colocados nos seus clientes, assegurando dessa forma uma integração acompanhada.

Que desafios coloca o mercado, actualmente, a quem desempenha o papel de escolher pessoas para as empresas?

O mercado é cada vez mais competitivo e especializado. Os responsáveis de cada disciplina profissional são cada vez mais postos à prova. Numa lógica de recrutamento especializado, é importante aferir competências técnicas, algo que apenas se torna possível pelo profundo conhecimento do 'job type' em análise e do próprio sector de actividade. Para além das 'hard skills', cada vez mais os nossos parceiros estão focalizados nas 'soft skills', que ganham um peso significativo no processo de recrutamento. Para além disso, o mercado pauta-se cada vez mais por 'fees' de recrutamento baixos



e com 'timings' de desenvolvimento de processos cada vez mais apertados. O mercado também coloca o desafio internacional. A Search^m, actualmente, desenvolve processos ao nível de 'middle' e 'top management' para qualquer ponto do globo, com o apoio dos nossos escritórios em Angola e Cabo Verde.

Quais são para si os melhores exemplos de boas práticas em recrutamento e selecção?

Desde logo, a especialização, a qualidade e a rapidez. Mas o fundamental é que haja comprometimento, confidencialidade e transparência em todo o processo, tanto para o cliente como para o candidato. É fundamental que esta relação triangular funcione para todas as partes.

Acha que nestas boas práticas estamos ao nível do que se faz nos países tidos como os mais avançados em termos de gestão das pessoas?

O 'know-how' em Portugal já está muito equiparado ao que se pratica na Europa e nos Estados Unidos. As próprias multinacionais vieram impor uma grande exigência relativamente à forma como estes processos se desenvolviam. Houve claramente uma importação de conhecimento nesse sentido, já existindo vários consultores no mercado com experiência e com competências desenvolvidas. **RM**

Alexandra Andrade, licenciada em Sociologia e com oito anos de experiência profissional em empresas de consultoria de recursos humanos, é directora da Search^m, uma empresa do Grupo Multipessoal que se dedica a recrutamento e selecção de profissionais.

Para a directora da Search^m, «é fundamental que haja comprometimento, confidencialidade e transparência em todo o processo de recrutamento e selecção».

«2ª Opinião»

Serviço de recrutamento profissional, com custos controlados

Em tempos de crise económica acentuada, deverão as empresas apostar no recrutamento de novos recursos humanos?

Actualmente, acredita-se que as empresas que possuem uma postura mais pró-activa e com visão de futuro, para atrair e reter o talento certo, serão capazes de manter a sua vantagem competitiva.

O mercado de trabalho depende de talento, do total das experiências, dos conhecimentos, das habilidades e dos comportamentos que um indivíduo tem e transporta para o ambiente de trabalho. Naturalmente, quem selecciona tem necessidade de identificar esse talento, factor que não se coaduna com índices qualitativos de análise.

Por esta razão, a Prime Selection desenvolveu o serviço «2ª Opinião», uma ferramenta de elevada qualidade, a custos mais reduzidos do que um clássico processo de recrutamento e selecção. Começando por definir as necessidades da força de trabalho crítica ('skills' e competências) à luz dos actuais e dos futuros objectivos estratégicos, somos capazes de ajudar a encontrar o talento certo.

De acordo com as mais recentes estatísticas nacionais, a fase de despedimentos desacelerou e alguns sectores até admitem voltar a recrutar até ao fim do ano. Esta é por isso uma oportunidade de usufruir de serviços como o «2ª Opinião», que se apoiam numa decisão profissional e a custos controlados. [RF](#)

Sara Alves⁽¹⁾

O talento certo no lugar certo

A importância que os recursos humanos assumem hoje em dia, em qualquer organização, é incontornável para o sucesso. Daí as fases de recrutamento e selecção assumirem um papel preponderante no desenvolvimento da gestão das pessoas e, consequentemente, nos resultados da própria organização. Recrutamento e selecção, embora constituam um processo contínuo, são termos diferentes, com fases distintas e fronteiras entre si.

O sucesso de um recrutamento assenta num processo que deve ser rigoroso e cuidado. Durante muito tempo, os métodos de recrutamento e selecção mantiveram-se quase primitivos. Hoje, com a evolução do contexto económico, social e tecnológico, é fundamental que o processo seja desenvolvido por profissionais competentes e capazes de identificar as necessidades de um recrutamento, analisar e descrever a função para a qual se recruta, atrair os candidatos certos para a função (através de distintas ferramentas), triar e seleccionar as candidaturas adequadas, realizar as entrevistas individuais aprofundadamente, bem como aplicar os testes necessários ao desenvolvimento da função. Para que a decisão final seja a de integração do talento certo no lugar certo.

É neste sentido que os profissionais da SLOT Profile Experts actuam, procurando os melhores talentos, conhecendo, cativando, motivando e adaptando as suas carreiras aos objectivos reais de cada organização. [RF](#)

Sónia Barbosa⁽²⁾

A SLOT ACOMPANHA ATRAVÉS DOS SEUS SERVIÇOS, OS CANDIDATOS DURANTE O SEU PERCURSO PROFSSIONAL.

SLOT
RECURSOS HUMANOS

- Trabalho Temporário
- Recrutamento & Selecção
- Outsourcing
- Consultoria RH

POTENCIAMOS O
SEU CRESCIMENTO



Sede e Delegação de Lisboa:
Rua Castilho, nº 5,
Piso 4, Sala 40
1250-006 Lisboa
Teli: 21 847 93 72
Fax: 21 847 93 73
profile.experts@slot.pt

Delegação de Faro:
Praça Ferreira de Almeida
nº 7, 1º G
8000-172 Faro
Teli: 28 980 63 46
Fax: 28 980 63 47
recrutamento.faro@slot.pt

Delegação da Maia:
Edifício Piazza; Av. D. Manuel II,
nº 2070, 2º andar, sala 23
4470-334 Maia
Teli: 22 942 96 40/42
Fax: 22 942 96 41
recrutamento.maia@slot.pt

www.slot.pt

Assessment/ Recrutamento

<p>A</p> <p>Able Solutions – (R) www.able-solutions.pt</p> <p>ABP Corporate Coaching – (A) www.barosapereiracorporatecoaching.com</p> <p>AC Consulting – (R) www.acconsulting.pt</p> <p>Acede – (R) www.acedett.com</p> <p>Adecco – (R) www.adecco.pt</p> <p>Always People – (A/R) www.alwayspeople.pt</p> <p>Aral – (R) www.aral-rh.pt</p> <p>Arte em Gestão – (R) www.arteemgestao.pt</p> <p>Aston – (R) www.aston.pt</p> <p>ATEC – (A/R) www.atec.pt</p> <p>Atlanco – (R) www.atlanco.pt</p>	<p>D</p> <p>Dave Morgan – (A/R) www.davemorgansearch.com</p> <p>Deloitte – (R) www.deloitte.pt</p> <p>Development Systems – (R) www.developmentsystems.es</p> <p>Ditame – (R) www.ditame.com</p>	<p>H</p> <p>Hays – (A/R) www.hays.pt</p> <p>High Play – (A) www.highplay.pt</p> <p>Hospedeiras de Portugal – (R) www.hospedeiras-portugal.pt</p> <p>HR Profiler – (R) www.hrprofiler.pt</p> <p>Humanist – (R) www.humanist.pt</p> <p>Humanpersi – (R) www.humanpersi.pt</p>	<p>I</p> <p>iCWest – (R) www.icwest.net</p> <p>IDO – (R) www.ido.pt</p> <p>Inforgesta – (R) www.inforgesta.pt</p> <p>Insight – (R) www.insight.pt</p> <p>Intelac – (R) www.intelac.pt</p> <p>ISS – (R) www.iss.pt</p> <p>IT Search – (R) www.itsearch.pt</p>	<p>J</p> <p>Jobfair Group – (A/R) www.jobfair.pt</p> <p>Jopra – (R) www.jopra.com.pt</p>	<p>K</p> <p>Kelly Services – (R) www.kellyservices.pt</p> <p>Knowit – (R) www.knowit.pt</p> <p>Knowledge People – (R) www.keykp.com</p> <p>Konsac – (A) www.konsac.pt</p>	<p>L</p> <p>LearnView – (R) www.learnview.net</p>	<p>M</p> <p>Galileu – (R) www.grupogalileu.com</p> <p>Grupo NETT – (R) www.gruponett.com</p> <p>Grupo Place – (R) www.grupoplace.com</p>	<p>MBA</p> <p>MBA – (R) www.mba.pt</p> <p>Mercuri Urval – (R) www.mercuriurval.com</p> <p>Michael Page – (R) www.michaelpage.pt</p> <p>MSL – (R) www.msl.pt</p> <p>Multipessoal – (R) www.multipessoal.pt</p> <p>Múltiplos – (R) www.multiplos.pt</p> <p>Multitempo – (R) www.multitempo.pt</p> <p>MRI Network – (A) http://pt.mrinetwork.pt/</p> <p>Mutare – (A) http://mutare.pt</p> <p>MyJobs – (R) www.myjobs.pt</p>	<p>N</p> <p>NBS – (R) www.nbs.pt</p> <p>NewTime – (R) www.newtime.pt</p> <p>New Way – (R) www.newway.pt</p> <p>Nova Etapa – (R) www.nova-etapa.pt</p> <p>NRL – (R) www.nrl.pt</p>	<p>O</p> <p>Olympia – (R) www.olympia.pt</p> <p>OptimHom – (R) www.optimhom.pt</p>	<p>P</p> <p>P&S Consulting – (A) www.pessoasesolucoes.eu</p> <p>Palmon – (R) www.palmonsearch.com</p> <p>Paula Tomás Consultores – (A/R) www.ptomasconsultores.pt</p> <p>PeopleValue – (A/R) www.peoplevalue.com.pt</p> <p>Perfil – (R) www.perfil.com.pt</p> <p>Pessoas e Sistemas – (R) www.pessoasesistemas.pt</p> <p>PKF – (R) www.pkf.pt</p>	<p>PlanB</p> <p>PlanB – (A) www.planb-consulting.eu</p> <p>PluriFactor – (A/R) www.plurifactor.com</p> <p>Power RH – (R) www.power-rh.com</p> <p>Pragma – (A/R) www.pragma.pt</p> <p>PricewaterhouseCoopers – (A) www.pwc.com/pt</p> <p>Primesoft – (R) www.primesoft.pt</p> <p>ProSkills – (R) www.proskills.pt</p> <p>Protocol – (R) www.protocol.pt</p> <p>Psicoforma – (R) www.psicoforma.pt</p> <p>Psicotec – (A/R) www.psicotec.pt</p> <p>Psicoteste – (R) www.psicoteste.pt</p> <p>Psiquatro – (R) www.psiquatro.com</p>	<p>Q</p> <p>Quadros e Metas – (R) www.quadrosemetas.pt</p>	<p>R</p> <p>RAY Human Capital – (A/R) www.rayhumancapital.com</p> <p>Recsel – (R) www.recsel.pt</p> <p>RedeFreelance – (R) www.redefreelance.com</p> <p>RHmais – (R) www.rhmais.pt</p> <p>RHManagement – (R) www.rhmportugal.pt</p> <p>RRR Consultores – (R) www.rrrconsultores.com</p>	<p>S</p> <p>Sagabi – (R) www.sagabi.pt</p> <p>Sales Hunters – (R) www.saleshunters.pt</p> <p>Sales Team – (R) www.salesteam.pt</p> <p>SDO – (A/R) www.sdoconsultoria.com</p> <p>Search & Select – (A/R) www.search.select.pt</p> <p>Selgec – (R) www.selgec.pt</p> <p>SGP – (R) www.sgp.pt</p>	<p>T</p> <p>Talent Manager – (R) www.talentmanager.pt</p> <p>Talenter – (R) www.talenter.com</p> <p>TeamView – (A) www.teamview.pt</p> <p>Team Work – (A) www.teamwork.pt</p> <p>Tempo & Engenho – (R) www.tempo-engenho.pt</p> <p>tempo-team – (R) www.tempo-team.pt</p>	<p>U</p> <p>Universus – (R) www.universus.pt</p>	<p>V</p> <p>VAL – (R) www.val.pt</p>	<p>W</p> <p>We Change – (A/R) www.wechange.pt</p> <p>Wilson Learning – (A) www.wilsonlearning.com.pt</p> <p>Workforce – (R) www.work-force.pt</p>
<p>B</p> <p>Bee Consulting – (R) www.bee.pt</p> <p>Blanes – (R) www.blanes.pt</p> <p>BraveMind – (R) www.bravemind.pt</p>	<p>F</p> <p>Factor H – (R) www.factorh.pt</p> <p>Flavour – (R) www.flavourproductions.com</p> <p>Flexilabor – (R) www.flexilabor.pt</p> <p>Flexiplan – (R) www.flexiplan.pt</p> <p>Flexitemp – (R) www.flexitemp.pt</p> <p>FlexPeople – (R) www.flexpeople.pt</p> <p>Fórum Seleção – (R) www.forumselecao.pt</p>	<p>G</p> <p>Geserfor – (R) www.geserfor.pt</p> <p>Gesquatro – (R) www.gesquatro.pt</p> <p>Glasford – (R) www.glasford.pt</p> <p>Global Consulting – (R) www.globalconsulting.pt</p> <p>Go Work – (R) www.gowork.pt</p> <p>Grafton – (R) www.grafton.pt</p> <p>Grupo CRH – (R) www.grupocrh.com</p>	<p>C</p> <p>C.L.T.T. – (R) www.dtt.pt</p> <p>CDRH – (R) www.cdrh-consultores.com</p> <p>CEGOC – (A/R) www.cegoc.pt</p> <p>Cemobe – (R) www.cemobe.pt</p> <p>Cenfia – (R) www.cenfia.pt</p> <p>CESCE SI – (A) www.cesce.pt</p> <p>CON.PRO – (R) www.conpro.pt</p> <p>Conceito O2 – (A/R) www.conceitoo2.com</p> <p>Conforturis – (R) www.conforturis.pt</p> <p>Consenso – (R) www.consenso.pt</p> <p>Coutinho, Neto & Orey – (R) www.cnorey.com</p>																



Porque é **tempo** de mudar!

Porque é **tempo** de renovar!

Porque é **tempo** de decidir!

Porque é **tempo** de vencer!

Mudámos o nome!

A mesma Equipa

A mesma simpatia no acolhimento

A mesma eficácia na procura de soluções de emprego

A mesma vontade de o apoiar na gestão dos Recursos Humanos

A mesma preocupação com os pequenos detalhes

A mesma qualidade de serviço

Só mudou o nome!

Vedor
RECURSOS HUMANOS

agora é

tempo-team

Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo
Confidencialidade Soluções Flexibilidade Consultoria Actuação Estratégia Recursos Humanos
Eficiência Exclusividade Necessidade Pesquisa Recrutamento Pessoas Qualidade Profissionalismo
Investigação Ética Pesquisa Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento
Competência Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade Responsabilidade
Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade
Soluções Recursos Humanos Eficiência Exclusividade Necessidade Pesquisa Recrutamento
Pessoas Qualidade Profissionalismo Investigação Ética Pesquisa Responsabilidade Serviços
Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade
Soluções Flexibilidade Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento
Competência Profissionalismo Flexibilidade Consultoria Actuação Estratégia Recursos Humanos
Eficiência Exclusividade Necessidade Pesquisa Recrutamento Pessoas Qualidade Profissionalismo
Investigação Ética Pesquisa Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento
Competência Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade Responsabilidade
Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade
Soluções Flexibilidade Consultoria Actuação Estratégia Recursos Humanos Eficiência Exclusividade
Necessidade Pesquisa Recrutamento Pessoas Qualidade Profissionalismo Investigação Ética
Pesquisa Recursos Humanos Eficiência Exclusividade Necessidade Pesquisa Recrutamento
Pessoas Qualidade Profissionalismo Investigação Ética Pesquisa Responsabilidade Serviços
Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade
Soluções Flexibilidade Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento
Competência Profissionalismo Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento
Competência Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade Responsabilidade
Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade
Soluções Flexibilidade Consultoria Actuação Estratégia Recursos Humanos Eficiência Exclusividade
Necessidade Pesquisa Recrutamento Pessoas Qualidade Profissionalismo Investigação Ética
Pesquisa Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência
Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade Competência Profissionalismo
Confidencialidade Soluções Flexibilidade Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select
Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade Consultoria
Actuação Estratégia Recursos Humanos Eficiência Exclusividade Necessidade Pesquisa
Recrutamento Pessoas Qualidade Profissionalismo Investigação Ética Pesquisa Recursos
Humanos Eficiência Exclusividade Necessidade Pesquisa Recrutamento Pessoas Qualidade
Profissionalismo Investigação Ética Pesquisa Responsabilidade Serviços Eficácia Search &
Select Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade
Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo
Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select Conhecimento Competência Profissionalismo
Confidencialidade Soluções Flexibilidade Responsabilidade Serviços Eficácia Search & Select
Conhecimento Competência Profissionalismo Confidencialidade Soluções Flexibilidade Consultoria

A Search&Select, dotada de uma equipa de profissionais especializados em Consultoria de Recursos Humanos, utiliza as mais modernas metodologias que asseguram índices de eficiência e de qualidade em todos os serviços que presta. Mais do que a procura de *Curricula*, fazemos uma avaliação de competências, graças a métodos rigorosos e inovadores. É desta forma que assumimos com os nossos Clientes aquilo a que nos propomos: encontrar as pessoas certas para o lugar certo.

Search&select
Pessoas certas no lugar certo.

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO . AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA
ASSESSMENT . PESQUISA DIRECTA