



NEVES DE ALMEIDA

RECRUTAMENTO COM PROPÓSITO: O NOVO EIXO DA COMPETITIVIDADE

Num contexto de escassez de talento qualificado e de crescente selectividade por parte dos candidatos, o recrutamento e a selecção deixaram de ser processos meramente operacionais.

A transformação é estrutural e transversal a Portugal e ao espaço europeu. Como sublinha Tiago Almeida, head Executive Search da Neves de Almeida - Search & Talent Advisory, «o recrutamento deixou de ser uma função operacional para assumir um papel estratégico na sustentabilidade e competitividade das organizações. Hoje, a capacidade de atrair e identificar talento é um factor crítico de diferenciação.»

Esta mudança reflecte-se, desde logo, nos critérios de avaliação. «Assistimos a uma mudança clara nos critérios de selecção. Para além das competências técnicas, as organizações valorizam cada vez mais o potencial, a capacidade de adaptação e o alinhamento com a cultura e o propósito. Este foco permite identificar líderes preparados para evoluir e gerar impacto num contexto de mudança permanente», adianta.

Ao mesmo tempo, o conhecimento aprofundado do mercado tornou-se um instrumento central no Executive Search, permitindo às organizações tomar decisões mais informadas, compreender o posicionamento do talento e antecipar movimentos estratégicos.

NOVAS LIDERANÇAS

Na primeira abordagem ao mercado — sobretudo para posições de liderança ou funções críticas — os factores de-

terminantes também evoluíram. «As organizações procuram hoje líderes capazes de criar direcção, confiança e alinhamento em contextos cada vez mais complexos. Mais do que especialistas técnicos, valorizam-se líderes com inteligência emocional, visão estratégica e capacidade de mobilizar equipas», sublinha o mesmo responsável.

A componente tecnológica é hoje incontornável. Como refere Tiago Almeida, «a tecnologia, os dados e a inteligência artificial fazem parte integrante da tomada de decisão e da criação de valor, sendo essencial que os líderes compreendam o seu impacto e potencial».

A par desta dimensão, consolidam-se novas prioridades estruturais: «Não devemos esquecer pilares essenciais numa empresa moderna, como a sustentabilidade e os índices de ESG. Líderes que integrem estes valores nas práticas da sua empresa, que este-

jam focados em ética e impacto social nas suas estratégias e acções, além dos seus lucros, estão no topo dos que serão mais procurados, em curto espaço temporal.»

A evolução do perfil de liderança procurado pelos clientes acompanha a transformação digital, as novas culturas organizacionais, a exigência de agilidade e a atenção crescente aos critérios ESG, levando a uma liderança mais multidimensional. «Hoje, os líderes devem combinar visão estratégica, mentalidade digital e forte capacidade relacional», acrescenta.

Num ambiente de permanente incerteza, a capacidade de gerar confiança, promover proximidade e criar ambientes de elevado compromisso é determinante. Paralelamente, «a resiliência, a agilidade e a capacidade de liderar em contextos ambíguos são características cada vez mais valorizadas na actualidade».

Também a responsabilidade ética deixou de ser um diferenciador para se tornar um requisito. «A integração de princípios éticos, sustentabilidade e responsabilidade social deixou de ser diferenciadora para passar a ser uma expectativa clara das organizações e do próprio mercado.»

TECNOLOGIA E FACTOR HUMANO

As metodologias e tecnologias vieram reforçar a robustez das decisões no recrutamento, permitindo decisões mais rápidas, informadas e consistentes. Ainda assim, há dimensões que permanecem profundamente humanas, como exemplifica o head Executive Search da Neves de Almeida - Search & Talent Advisory: «O factor humano continua a ser determinante. A avaliação do po-

tencial, da capacidade de liderança e do alinhamento cultural exige experiência, sensibilidade e conhecimento profundo das organizações.»

É nesta conjugação que reside o verdadeiro valor acrescentado. «O verdadeiro valor do Executive Search resulta da combinação entre inteligência tecnológica e inteligência humana.»

O desafio não termina, no entanto, com a contratação, pois o sucesso da integração depende, sobretudo, do alinhamento entre o líder, a cultura e as expectativas da organização. «Líderes que promovem confiança, proximidade e clareza criam equipas mais comprometidas e resilientes. Por outro lado, organizações com culturas orientadas para o desenvolvimento e crescimento conseguem reforçar o compromisso e acelerar a integração.»

Olhando para os próximos anos, a tendência aponta para um Executive Search cada vez mais estratégico e orientado para o longo prazo. «A crescente adopção de modelos de remuneração indexados à performance reforça o compromisso e o alinhamento entre líderes e organizações.»

A diversidade, a sustentabilidade e o propósito assumem também um papel central nas decisões de carreira e até o próprio conceito de carreira está a ser redefinido. «Os líderes procuram hoje mais do que uma função. Procuram contextos onde possam gerar impacto, crescer e contribuir para projectos com significado. As organizações que compreenderem esta mudança estarão melhor posicionadas para atrair e reter os líderes que irão definir o seu futuro», conclui. ✓



Tiago Almeida
Head Executive Search da Neves
de Almeida - Search & Talent Advisory