

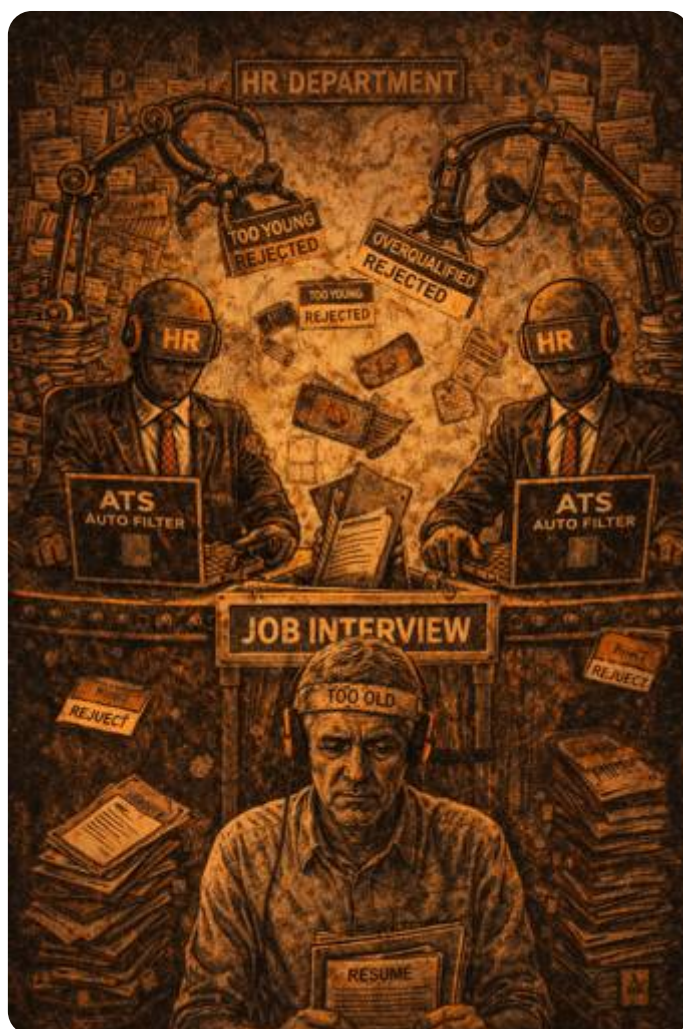
# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

## Recrutamento Disfuncional: Idadismo, Excesso de RH e o Teatro da Triagem

Publicado em 2026-02-06 17:21:00



# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

(discriminação por idade) no trabalho e no recrutamento.

- Plataformas de triagem (ATS) e filtros por palavras-chave são usados na selecção inicial de candidaturas.
- Há sinais de expansão/estruturação do sector de intermediação (agências de emprego / placement), aumentando camadas entre empresa e candidato.
- Parte das empresas já adopta IA para recrutar e integrar talento, com impactos na triagem e na experiência do candidato.

## Recrutamento

## Disfuncional: Idadismo, Excesso de RH e o Teatro da Triagem

*O mercado pede técnicos. O sistema responde com camadas. E, no fim, ninguém confia em ninguém.*

# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

mensagens automáticas, “pipelines” intermináveis, consultoras em cadeia, e um exército de intermediários a gerir aquilo que deveria ser simples: aproximar uma necessidade técnica de uma pessoa competente.

Não é que RH seja inútil — seria injusto e simplista dizer isso. O problema é outro: **quando a intermediação cresce mais depressa do que a decisão, o recrutamento torna-se um fim em si mesmo**. É aí que a credibilidade começa a ruir.

## **2) A causa estrutural: risco, burocracia e medo de decidir**

Muitos processos foram desenhados para “não dar asneira”, não para contratar bem. A contratação tornou-se um acto juridicamente nervoso, reputacionalmente perigoso e administrativamente lento. Resultado: cria-se um ecossistema defensivo — mais passos, mais validações, mais relatórios, mais “alguém a assinar”.

Quando a organização tem medo da decisão, multiplica “gestão do processo”. E “gestão do processo” costuma chamar-se... mais RH, mais recrutamento, mais camadas.

# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

competência, maturidade técnica, experiência em produção, em sistemas, em crises reais. No entanto, continua a existir discriminação por idade (contra mais velhos e também contra mais jovens), desde a fase de recrutamento até à progressão.

Isto é um atentado económico: descarta-se produtividade e saber acumulado, ao mesmo tempo que se lamenta “falta de talento”. A contradição não é apenas moral — é uma sabotagem da própria economia.

## **4) ATS, palavras-chave e a nova censura: a máquina que exclui sem olhar**

A triagem automatizada (ATS) é útil quando serve para organizar; torna-se tóxica quando serve para eliminar. A lógica é simples: procurar palavras-chave, “anos mínimos”, formatos, padrões. O que não encaixa, desaparece — e muitas vezes desaparece sem que ninguém tecnicamente competente tenha olhado.

Isto cria um paradoxo cruel: quanto mais um candidato é singular (projectos reais, percurso longo, experiência fora do molde), maior a probabilidade de falhar o filtro automático.

# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

## **confiança**

Quando o recrutamento se torna teatro, acontece sempre o mesmo:

- o técnico competente desiste (porque não tem tempo para labirintos);
- a empresa conclui que “não há talento”;
- e, para resolver, contrata... mais intermediação.

O mercado fica distorcido: não falta gente; falta **ponte directa** entre necessidade e competência. E quando a ponte é substituída por corredores, o país perde velocidade.

## **6) O que muda tudo: quatro regras simples (e um quinto mandamento)**

Se uma empresa quiser recuperar credibilidade e contratar melhor, não precisa de magia: precisa de método.

- **Regra 1** — A primeira conversa é técnica (15–20 min) com quem sabe fazer.
- **Regra 2** — Processo curto: 2 etapas + decisão + proposta.

# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

curso da triagem inicial; avaliar por prova e portefólio.

E o quinto mandamento, o mais raro: **respeitar o tempo do candidato**. Um processo que consome semanas sem feedback não é “rigor” — é falta de respeito e falta de comando.

*O recrutamento não falha porque as pessoas são fracas.  
Falha porque o sistema preferiu camadas à coragem de decidir.*

---

## Referências

- Fundação Francisco Manuel dos Santos — *Compreender o Idadismo no Local de Trabalho* (síntese e relatório).  
<https://ffms.pt/pt-pt/estudos/estudos/compreender-o-idadismo-no-local-de-trabalho>
- FFMS (PDF resumo) — dados sobre discriminação por idade ao longo das fases do emprego. [https://ffms.pt/sites/default/files/2024-08/RESUMO\\_Idadismo\\_7as.pdf](https://ffms.pt/sites/default/files/2024-08/RESUMO_Idadismo_7as.pdf)
- Doutor Finanças — explicação de ATS e triagem por palavras-chave. <https://www.doutorfinancas.pt/carreira-e-rendimentos/emprego/como-melhorar-o-curriculo-para-ats/>

# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

[portugal-abaixo-da-media-global/](https://portugal-abaixo-da-media-global/)

- IBISWorld — indústria de agências de colocação/emprego em Portugal (tendências e dimensão do sector). <https://www.ibisworld.com/portugal/industry/employment-placement-agencies/200301/>

## Nota Pessoal: Quando o Recrutamento Era Directo (e Funcionava)

*Houve um tempo em que contratar um técnico não era um labirinto. Era uma decisão — rápida, humana e baseada em competência real.*

Desde o meu início profissional, **nunca procurei emprego**. Não por sorte, mas porque **o mercado técnico era diferente**: as empresas **procuravam activamente os melhores** e faziam-no, quase sempre, através de pessoas dentro da própria organização, ou de Consultores mas de forma objectiva, que sabiam exactamente o que era preciso. Não era um “RH a filtrar” e sem qualificações técnicas mínimas — era **técnicos competentes a reconhecer técnicos**.

O processo era simples, eficiente e a baixos custos: eu era contactado, ia a uma conversa de 15 minutos com o

# Blogue Fragmentos do Caos



*A verdade nasce onde o pensamento é livre.*

O contraste com o presente é gritante: hoje fala-se muito de “rigor”, “processo” e “triagem”, mas o que se perdeu foi o essencial — **a ligação directa entre necessidade e competência**. E quando essa ligação se perde, o recrutamento deixa de servir a produção... e passa a servir o próprio sistema e a mediocridade vigente.

- Uma opinião pessoal de Francisco Gonçalves

---

---

**Francisco Gonçalves**

Fragmentos do Caos — quando o mercado precisa de técnica, mas recebe labirintos.



GitHub Pages



CodeBerg Pages



**Fragmentos do Caos:** [Blogue](#) • [Ebooks](#) • [Carrossel](#)



Esta página foi visitada ... vezes.

[Contactos](#)