

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

RH - A Triagem da Ignorância e do absurdo

Publicado em 2026-04-17 16:09:15



BOX DE FACTOS

- Muitas economias estão a tentar migrar para modelos de recrutamento “skills-first”, precisamente porque os filtros tradicionais por credenciais falham em captar competência real.

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

enviesamento, opacidade e fragmentação se tor mal aplicada.

- Em áreas técnicas, como IT, a triagem inicial feita por perfis sem literacia técnica aumenta a probabilidade de erro de avaliação e exclusão de talento não convencional.
- O uso crescente de IA e automação no recrutamento não resolve automaticamente este problema; pode ampliá-lo se os sistemas forem mal desenhados ou pouco transparentes.
- Quando o recrutamento privilegia "aparência de adequação" em vez de competência demonstrável, as empresas perdem talento e as economias perdem produtividade.



de Perder Talento

Quando a triagem técnica começa nas mãos de quem não percebe a técnica, o recrutamento deixa de ser avaliação e passa a ser uma mistura de adivinhação, preconceito e teatro corporativo.

Há qualquer coisa de profundamente absurda nos métodos de selecção que hoje dominam uma parte significativa do mercado de trabalho, sobretudo nas áreas tecnológicas. O candidato de IT entra muitas vezes num funil onde a primeira decisão sobre o seu destino profissional é tomada por alguém que mal compreende a natureza do trabalho técnico em causa. O resultado é previsível: em vez de se avaliar competência, potencial de aprendizagem, pensamento lógico ou obra feita, avalia-se uma amálgama de sinais indirectos, palavras-chave, alinhamento estético com um perfil idealizado e, não raras vezes, factores mais obscuros como idade, estilo de comunicação ou mera impressão pessoal. Neste cenário, o recrutamento já não

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

precisamente em sectores onde as empresas se queixam de escassez de talento técnico e dificuldade em preencher funções críticas. A OCDE tem vindo a insistir que uma abordagem *skills-first* — isto é, centrada em competências e não apenas em credenciais — pode ajudar a colmatar falhas de matching no mercado de trabalho, alargar o acesso e responder melhor às necessidades das empresas. ([oecd.org] (https://www.oecd.org/en/publications/empowering-the-workforce-in-the-context-of-a-skills-first-approach_345b6528-en/full-report/skills-first-in-oecd-countries-concepts-trends-and-implications-for-the-labour-market_od6ba66f.html?utm_source=chatgpt.com))

Filtrar antes de compreender

O vício começa muito cedo no processo. Em muitas organizações, a primeira triagem não procura compreender a substância do candidato; procura apenas excluir rapidamente. Essa triagem é frequentemente operada por perfis generalistas de RH, submetidos a pressão de volume, tempo e padronização. É fácil perceber o que acontece em seguida: o CV é lido como se fosse um cartaz de supermercado, à procura de marcas reconhecíveis,

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

greina. Um excelente programador pode ter um percurso irregular. Um administrador de sistemas brilhante pode não falar o dialecto sedoso do corporativismo moderno. Um arquitecto técnico com décadas de experiência pode ser descartado por idade, por excesso de autonomia intelectual ou por não exhibir a teatralidade confiante que tantos processos de selecção parecem recompensar. A abordagem *skills-first*, precisamente porque tenta ir além dos filtros formais, é apresentada pela OCDE como forma de alargar o talento disponível e melhorar o matching; mas a própria organização adverte que a sua aplicação traz riscos de enviesamento e opacidade se os métodos não forem justos, transparentes e bem desenhados. ([oecd.org](https://www.oecd.org/en/publications/empowering-the-workforce-in-the-context-of-a-skills-first-approach_345b6528-en/full-report/practical-considerations-for-a-skills-first-approach_88eb89d7.html?utm_source=chatgpt.com))

O teatro da empregabilidade

A consequência cultural desta deformação é ainda pior do que a consequência técnica. Como o candidato percebe que a barreira inicial raramente mede o que ele realmente sabe

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

recrutável de si próprio. Em vez de mostrar profundidade, aprende a embalar superfície. As empresas, por sua vez, começam a contratar quem representa melhor essa empregabilidade encenada. Não necessariamente quem pensa melhor, resolve melhor ou constrói melhor, mas quem domina o teatro da adequação. O Fórum Económico Mundial observou, a propósito do uso de IA no recrutamento, que o enorme volume de candidaturas e a dificuldade em avaliar competências reais à escala fazem com que candidatos verdadeiramente qualificados se percam facilmente no ruído. ([weforum.org](https://www.weforum.org/stories/2025/03/ai-hiring-human-touch-recruitment/?utm_source=chatgpt.com))

A ilusão de que a IA resolverá o problema

Há quem responda a esta disfunção com entusiasmo tecnológico: mais filtros automáticos, mais ranking algorítmico, mais vídeo-avaliações, mais IA no recrutamento. Mas esse remédio pode agravar a doença se não houver critério. A ILO tem vindo a sublinhar que a integração de IA na gestão de recursos humanos levanta questões sérias sobre justiça, transparência, discriminação e governação do

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

www.iio.org/sites/default/files/2025-11/wp154_web.pdf?utm_source=chatgpt.com) Em IT, isso é particularmente perigoso. Um sistema automático pode ser óptimo a detectar coincidências formais, mas muito pobre a reconhecer talento lateral, trajectórias heterodoxas, inteligência prática, capacidade de aprender depressa ou profundidade técnica não arrumada segundo os rótulos da moda. Se o humano generalista já compreende mal a técnica, o algoritmo treinado sobre os seus critérios pode tornar a cegueira ainda mais eficiente.

As economias precisam de competências, não de liturgias de RH

O paradoxo é notável. A OCDE publicou recentemente um relatório específico sobre escassez de talento em tecnologia e identificou como estratégia-chave o recurso a práticas de contratação, formação e promoção mais baseadas em competências do que em qualificações formais ou antiguidade. Ou seja: o problema é reconhecido ao mais alto nível. Os mercados precisam de identificar melhor capacidades reais, alargar o conjunto de candidatos e melhorar a correspondência entre procura e oferta de

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

utm_source=cnatgpt.com)) E, no entanto, muitos processos continuam a funcionar como pequenas liturgias administrativas onde se confunde ordem com inteligência. Pede-se agilidade, mas premia-se conformidade. Pede-se inovação, mas filtra-se tudo o que parece demasiado singular. Pede-se talento, mas entrega-se a decisão inicial a quem não tem instrumentos para o reconhecer com seriedade.

O dano não é apenas individual

Seria tentador ver isto apenas como um problema de candidatos frustrados. Não é. É um problema económico e organizacional. Cada vez que uma empresa elimina um bom perfil técnico por incapacidade de o perceber, perde produtividade futura, capacidade de inovação e robustez competitiva. Cada vez que o mercado recompensa melhor a performance de entrevista do que a competência de execução, torna-se menos eficiente. Cada vez que o recrutamento em IT passa por filtros que não entendem IT, o sistema económico inteiro fica um pouco mais pobre e um pouco mais absurdo. A própria OCDE observa que práticas baseadas em competências podem ajudar a alargar

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

([oecd.org](https://www.oecd.org/en/publications/empowering-the-workforce-in-the-context-of-a-skills-first-approach_345b6528-en/full-report/practical-considerations-for-a-skills-first-approach_88eb89d7.html?utm_source=chatgpt.com))

O que devia mudar

O mínimo exigível seria simples. Em funções técnicas, a triagem inicial teria de envolver cedo alguém com real literacia da área. As provas de capacidade teriam de contar mais do que a cosmética do currículo. O trabalho já feito deveria valer mais do que a pose. A experiência heterodoxa não deveria ser tratada como defeito. E os RH deveriam ser parceiros de mediação humana e organizacional, não guardiões de uma grelha opaca que exclui antes de compreender. As empresas falam muito de talento. Talvez fosse tempo de começarem a procurá-lo de forma menos burocrática e menos supersticiosa.

Conclusão

O actual modelo de recrutamento em IT falha demasiadas vezes onde mais promete: na identificação de capacidade

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

razer, entrega o primeiro juízo a quem mal entende o que está a julgar. Quando isso acontece, o problema já não é apenas um mau processo de selecção. É uma pequena metáfora da decadência organizacional do nosso tempo: muita linguagem sobre excelência, muito pouco esforço para a reconhecer quando ela aparece fora do molde.

Referências de publicações

internacionais

— OECD, **Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach** (2025). — OECD, **Practical considerations for a skills-first approach** (2025). — OECD, **Bridging Talent Shortages in Tech** (2024). — ILO, **AI in Human Resource Management** (2025). — World Economic Forum, **Hiring with AI doesn't have to be so inhumane. Here's how** (2025). — World Economic Forum, materiais sobre transições laborais e matching entre competências e emprego.

Blogue Fragmentos do Caos



A verdade nasce onde o pensamento é livre.

seleccionam competência; administram apenas aparência de adequação.

Francisco Gonçalves Texto editorial para o **Fragmentos do Caos**. Co-criação editorial com **Augustus Veritas**.

 [GitHub Pages](#)

 [IPFS \(IPNS\)](#)

Nota editorial

Este processo foi vivido pessoalmente, e num tempo em que estive plenamente disponível para trabalhar, criar valor e colocar ao serviço das empresas décadas de experiência tecnológica real. Talvez por isso a percepção da disfunção seja ainda mais nítida: **não estamos apenas perante métodos imperfeitos de recrutamento, mas perante um sistema que demasiadas vezes exclui antes de compreender e julga antes de saber.**

O mais grave é que, em áreas como a IT, essa exclusão pode recair precisamente sobre perfis com

Blogue Fragmentos do Caos




A verdade nasce onde o pensamento é livre.

como competência viva e passa a ser filtrado por critérios laterais, superficiais ou simplesmente absurdos.

Esta reflexão não nasce, por isso, de teoria abstracta, mas de experiência directa. E talvez seja essa a acusação mais séria que se pode fazer ao actual modelo de recrutamento: não apenas perde talento — humilha-o silenciosamente antes mesmo de o tentar compreender.



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

 Esta página foi visitada ... vezes.

[Contactos](#)