

## A Utilização de *Assessment Centers* em Empresas na Zona Norte de Portugal – um estudo exploratório

Maria Inês da Silva Pinto  
Maria de Lurdes Pinto  
Manuel Ribeiro da Silva Pinto

**Palavras-chave:** *Assessment center*; competências; seleção; Norte de Portugal

São praticamente inexistentes os estudos sobre *assessment centers* (AC) em Portugal. O presente estudo visa contribuir para a análise do nível de utilização de AC em Portugal, mais concretamente na zona norte, contribuindo assim, para a constatação do que são as práticas reais no mercado de trabalho a este nível, indo além do que até ao momento é a ideia empírica do senso comum.

Na atualidade, é inquestionável o relevo que as competências e a sua identificação têm ganho no mercado de trabalho. Torna-se, assim, cada vez mais essencial para o sucesso das empresas contratar pessoas que se enquadrem não só na sua realidade organizacional mas que, também, lhes garantam ser os “profissionais de excelência” que necessitam para a continuidade do seu crescimento e sucesso.

Sendo os AC uma ferramenta que tem vindo a ser utilizada desde os anos 40, com vista à identificação dos melhores profissionais, através da identificação da presença de competências-chave (Afonso, 2012; Ceitil, 2006; Shangi, 2007), surge o interesse em conhecer em detalhe a realidade em Portugal em redor da mesma.

Os dados para este estudo foram recolhidos com base num inquérito por questionário distribuído *online* nos meses de agosto e setembro de 2016, e junto dos colaboradores que se ocupam da função de recursos humanos, tendo se obtido 125 respostas.

Os resultados evidenciam que dois terços das empresas da amostra não utilizam AC no processo de seleção, confirmando o que empíricamente se intuía.

Os respondentes que efetivamente utilizam AC, apontam como razão mais evidente para o seu uso a fiabilidade que é atribuída aos resultados considerando, muitos dos respondentes (e que, na sua maioria, são profissionais que trabalham de forma especializada na área de recursos humanos), existir um nível de confiança elevado nos resultados obtidos, seja ao nível da identificação das competências-chave para um determinado cargo, seja na conseqüente previsibilidade de sucesso ao nível do desempenho desse mesmo cargo.

Ainda que os AC sejam usados para vários cargos, são nos cargos de direção e gestão intermédia que a sua utilização mais se destaca podendo, talvez, ser explicado pelo nível de importância que estes mesmos têm para a organização crescendo, ainda, a necessidade de definir claramente as competências comportamentais que os profissionais nestas posições, normalmente chave nas organizações, devem possuir e que são vistas como complexas.

Uma das desvantagens mais atribuída e reconhecida pelos respondentes é a já esperada empiricamente: o custo. Na zona norte de Portugal, os AC são mais utilizados por empresas de grande dimensão. Este facto poderá ser explicado quer pela sua disponibilidade financeira, que pela sua consciência da importância de dispor dos profissionais mais adequados às suas necessidades, e fazê-lo logo à partida, desde a seleção. É sabido que a grande parte do nicho empresarial português são PME e por isso é importante e urgente fazê-las compreender da importância do processo de seleção dos profissionais, nomeadamente, do seu impacto nas empresas através do desempenho individual, e de que há técnicas e ferramentas mais fiáveis que outras, para que possam compreender as vantagens da utilização de AC e de que o investimento compensa.

São apresentadas as contribuições para a literatura e prática, as limitações do estudo e indicações para estudos futuros.

## **Referências Bibliográficas**

Afonso, F.I.P. (2012). *Avaliação de Desempenho enquanto ferramenta de prossecução da estratégia organizacional: estudo sobre a MCG*. Projeto de Mestrado em Gestão, ISCTE-IUL Business School, Departamento de Gestão.

Ceitel, M. (2006). *Gestão e desenvolvimento de competências*. Lisboa: Edições Sílabo.

Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations (2nd Edition)*. New Delhi: Response Business books from SAGE.