



Sábado, 26 de Julho de 2025

O que esperar das contratações em 2023

MARCELO ARONE

Bom dia, “e o mercado, como está?”. Essa é a pergunta clássica feita por nove entre dez pessoas que entrevistamos ou batemos um papo pra atualizar o momento de carreira. Se alguém se atreve a responder ou arriscar 100% uma resposta exata agora, em março, para o que vai acontecer lá em novembro/dezembro, provavelmente estará chutando.

No mercado de trabalho, ao falar de contratações ou segmentos que estejam mais ou menos aquecidos, não existe fórmula mágica. Você precisa avaliar todo o contexto (macro e micro), com tendências e projeções da sua área de atuação ou do seu setor e, ainda, fazer uma autoavaliação perante seus concorrentes em um processo seletivo.

Explico aqui: algum (ou alguns) diferencial você precisa mostrar, seja qual for. Pode ser técnico, acadêmico, uma certificação que nem todos conseguem, uma experiência acima da média ou também uma habilidade humana, pessoal e comportamental que lhe destaque (soft skills). Esses, cada vez mais difíceis de encontrar nas empresas mundo afora. Se, ao fazer isso, você se observa na atual função como alguém de destaque, parabéns! Isso terá valor em 2023, qualitativamente falando.

Do lado das empresas, o foco está em contratar craques para o time. Simples assim. Substituições pontuais que gerem valor de fato ou que subam o nível de senioridade e experiência das áreas. Aquele (a) profissional que chega e resolve. Não se tem muito mais tempo. Em 2020 e 2021, ainda no auge da pandemia, ou mesmo em 2022, notava-se um prazo maior para integrar a equipe, conhecer a cultura da companhia e se adaptar ao modelo de trabalho. Notamos que, hoje, esse tempo já precisa ser sentido durante o processo de contratação. A tal “curva de aprendizado” está mais pra “linha pra cima”. É chamar a responsabilidade e entregar o que se espera. Mais uma razão para que os critérios e boa fundamentação no recrutamento sejam ainda maiores no momento.

Sabe aquela manchete: “Empresa abre oportunidades para 100/200/300 pessoas”? Pode até ser que em algum momento no futuro vejamos isso com alguma frequência novamente, mas não deve ser a dinâmica pros próximos meses. E isso não é de todo ruim. Mais uma vez, não existe segredo aqui. E também não é sustentável pra nenhuma cultura corporativa você dobrar ou triplicar de tamanho sem ter seus colaboradores de fato engajados e sabendo onde querem chegar. Assim como cortes de 15/20/30% da força de trabalho de uma vez. Isso, além de gerar insegurança a quem fica, demandará, lá na frente, uma reposição de parte

dessa turma. Mencionamos isso durante os anos de pandemia. Se a empresa se “vacinou” e aprendeu, não irá cometer esse erro novamente, nesse e nos próximos anos.

Cias, em 2023, sejam start up ?s, PME ?s, globais, nacionais ou multinacionais, que não valorizem seu principal ativo (pessoas), tendem a ficar pra trás nos próximos anos. Tão importante quanto o critério de contratar certo é não fazer, de forma equivocada, cortes ou “ajustes” no pessoal. O valor estimado que se gasta demitindo pessoas, contratando e desligando num curto período de tempo novamente vai desde o passivo trabalhista (que não é pouco) até o risco de imagem corporativa.

Se atente ao que possa impactar seu negócio, cadeira ou função. Desde bancos lá fora passando por turbulências (que desde 2009 não se via) até pacotes de estímulos fiscais e uma possível (e tomara boa) reforma tributária pro Brasil, a fim dos juros caírem e a melhora no consumo interna subir. Geração de empregos é aquele vagão de trem que todo mundo sai primeiro quando os sinais não são favoráveis, mas em compensação enche mais rápido quando a perspectiva a médio prazo ajuda.

E por fim: não conte com a política ou com governo algum. Seja ele de direita, esquerda ou centro. Conte com a sua capacidade e faça o seu sem depender do que se passa em Brasília, por exemplo. Se não atrapalharem, já está ótimo. Se torne o craque de sua própria história profissional esse ano como dito acima. E craques nem sempre são “camisa 10”. Você pode se destacar sendo o zagueiro que segura as pontas, o meio que arma a equipe ou o ponta que desafoga a jogada e acha o gol quando tudo está marcado. 2023 será o ano de quem se encontrar no campo profissional e compreender qual a melhor camisa pra vestir.

Marcelo Arone é headhunter e especialista em empresas que passam por processo de transformação e profissionalização. Há 14 anos atua com recrutamento e seleção pra alta liderança, C-Level e Conselhos. Em 2015 tornou-se Sócio Fundador da OPTME RH. Durante sua carreira já entrevistou mais de 10000 profissionais e contratou aproximadamente 400 pessoas pra mais de 120 clientes em diferentes segmentos.