

Ainda é necessário fazer referências ao recrutar?

Frédéric Le Pennec · 19 de junho de 2025



A verificação de referências continua a ser uma ferramenta valiosa para tornar um recrutamento mais confiável, desde que se compreendam os seus limites. Bem conduzida, ela oferece uma perspectiva externa útil, ética e contextualizada.

Num mundo de trabalho cada vez mais fluido, onde os candidatos acumulam experiências e as entrevistas tornaram-se exercícios bem ensaiados, a obtenção de referências continua a ser um dos raros momentos em que um olhar externo pode completar o quadro. Mas será que ainda é útil? E, sobretudo, pode-se realmente confiar nela?

Um componente muitas vezes negligenciado... e no entanto precioso

A obtenção de referências permite sair do cara-a-cara candidato-recrutador. Introduce um terceiro que viu o candidato em ação, frequentemente por um período longo, num ambiente real. É um complemento valioso ao currículo e à entrevista, que continuam a ser formatos declarativos e, por vezes, muito controlados.

Bem utilizada, permite:

- **validar competências-chave** mencionadas durante a entrevista,
- **confirmar a coerência de um percurso**,

- **avaliar o comportamento em situação real**,
- e, por vezes, antever a integração numa equipe ou em cliente no caso das ESN ou empresas de consultoria.

Mas atenção: tudo isso **só tem valor se a fonte for confiável**, se o contexto for compreendido e se se mantiver lúcido quanto aos limites do exercício.

O que se esquece frequentemente: os limites

Uma referência não é uma verdade. É uma percepção. E essa percepção pode ser:

- **enviesada por uma relação pessoal**, positiva ou negativa,
- **antiga de vários anos**, portanto não necessariamente pertinente,
- **estratégica**, em alguns casos onde o referente quer "impulsionar" ou, pelo contrário, frear um candidato,
- ou, simplesmente, **fora de contexto**, quando não se alinha com os objetivos do cargo almejado.

Portanto, é sempre necessário **cruzar as opiniões, buscar recorrências** e, acima de tudo, **colocar os retornos em perspectiva**: o que é uma fraqueza em uma cultura empresarial pode tornar-se um trunfo em outra.

Uma prática a ser utilizada com ética

Há uma verdadeira questão de confiança em torno da obtenção de referências. Muitas empresas a deturpam para fins comerciais, sob o pretexto de recrutamento. Resultado: os candidatos desconfiam, recusam-se a dar nomes ou fornecem contatos inutilizáveis.

É um ciclo vicioso: quanto mais a prática é mal utilizada, mais ineficaz se torna... e mais é contornada. Para que a obtenção de referências continue a ser uma ferramenta de recrutamento confiável, **deve ser transparente, explicada e respeitosa do candidato**. Não um pretexto para obter um arquivo de contatos para prospectar.

Um duplo benefício quando bem feito

Quando realizada de acordo com as regras da arte, a obtenção de referências te proporciona:

- **robustez na tua decisão de recrutamento**, multiplicando os pontos de vista,
- **argumentos concretos** para valorizar teu futuro colaborador perante um cliente (prova social),
- e, por vezes, **oportunidades comerciais naturais**, mas que surgem depois, não antes.

E isso muda tudo. Porque um candidato cujo antigo gestor está disposto a falar bem dele, com exemplos concretos como apoio, torna-se mais do que um bom perfil. Torna-se uma **história crível** para contar.

Em conclusão

A obtenção de referências é uma ferramenta poderosa, desde que não seja distorcida. Não é uma armadilha, nem uma formalidade. É um ato de profissionalismo e responsabilidade, em que ética, discernimento e respeito pelo candidato farão toda a diferença.