pluxee

Blind Recruitment: os benefícios de contratar às cegas

Conheça o modelo de seleção que traz os melhores talentos para a empresa, fomenta a diversidade e gera resultados positivos para o negócio

Índice

O que é o Blind Recruitment? 3

A discriminação em números 5

Desigualdade de gênero e preconceito etário 6

Como funciona o recrutamento às cegas? 8

As vantagens e os cuidados 10

O sucesso depende da cultura empresarial 12

Como os benefícios auxiliam no processo 14

O que é Blind Recruitment?

Processo seletivo concentrado nas competências e habilidades do profissional, o **recrutamento às cegas** tem como objetivo evitar discriminações nas primeiras fases. Funciona assim: os dados pessoais que podem interferir na tomada de decisão do avaliador são ocultos. Porque, de verdade, o que importa cor da pele, idade, gênero, endereço ou aparência se o profissional se encaixa perfeitamente na vaga? “A seleção às cegas não visa esconder os candidatos, e sim enaltecer os pontos que realmente devem ser avaliados, competência e diferenciais”, afirma Cammila Yochabell, CEO e Founder da Jobecam, empresa de seleção anônima por vídeo.

O mercado tem enxergado que fatores que não são relevantes podem tendenciar o recrutamento com **vieses inconscientes**. Algumas empresas já vinham adotando prática similar: “Muitos recrutadores entregavam o currículo ao requisitante sem o nome, por exemplo, para uma primeira avaliação, mas tudo ficou melhor e mais comum com a tecnologia. É uma tendência fazer o máximo de etapas sem exibir informações que trazem vieses”, comenta Ana Paula Prado, CEO do InfoJobs, empresa de soluções tecnológicas para RH. O processo já está presente na seleção de grandes companhias em diversos países e vem ganhado espaço por aqui.

A discriminação em números

O Blind Recruitment vem para evitar qualquer tipo de **discriminação** no processo seletivo. Isso porque dados confirmam problemas importantes. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a taxa de desemprego é de 15,9% para pretos ou pardos – e 11,1% para brancos. O relatório **"Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021"** reafirma que, embora a escolaridade da população branca seja maior, comparada a pessoas do mesmo nível de instrução, a taxa de desocupação é sempre maior para pretos ou pardos.

73% dos profissionais pretos ou pardos acreditam que não possuem as mesmas chances no mercado de trabalho que os brancos

85% dos negros têm a percepção de que, mesmo capacitados, terão dificuldade para conquistar a vaga ao concorrer com brancos

15,9% é a taxa de pessoas pretas ou pardas que estão desempregadas, contra 11,1% do total da população de brancos

Desigualdade de gênero e preconceito etário

Em relação à **equidade** de homens e mulheres, os dados também são alarmantes. Segundo Relatório do Fórum Econômico Mundial (WEF), levará quase 136 anos para que haja paridade de gênero no trabalho. Além do número desigual de mulheres ocupadas, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, de maneira geral elas recebem em média 76% dos salários dos homens. E as mulheres perdem ainda mais oportunidades nesse mercado desigual quando têm filhos.

Outra questão que merece olhar cauteloso é o **preconceito etário** no mercado de trabalho, problema que tende a aumentar. Uma pesquisa do IBGE aponta que até 2039 haverá mais idosos no Brasil do que crianças. Em contrapartida, o desemprego na parcela da população acima de 60 anos saltou de 18,5% para 40,3% em cinco anos, refletindo a diminuição de oportunidades. Com números tão expressivos – e excludentes –, realmente não há motivos para abrir dados pessoais como sexo e idade nos currículos.

46% das mulheres enfrentam constrangimento ou preconceito em processos seletivos pelo fato de serem mulheres

70% dos profissionais que têm mais que 40 anos dizem já ter sofrido alguma forma de preconceito etário em processos seletivos

“A seleção às cegas não visa esconder os candidatos, e sim enaltecer os pontos que realmente devem ser avaliados, competência e diferenciais.”

Cammila Yochabell

CEO e Founder da Jobecam

Como funciona o recrutamento às cegas

Para que o processo seja 100% seguro, as empresas tendem a usar um sistema de contratação externo – ou seja, não recebem os currículos diretamente. Isso se dá geralmente com **consultorias** capacitadas para realizar o blind recruitment. “Com as plataformas usadas é possível ocultar as informações pessoais e o RH analisa apenas fatores profissionais e técnicos, além de resultados de testes para avaliar os perfis comportamentais”, explica a CEO do Infojobs. E, caso a empresa prefira uma entrevista às cegas, também há ferramentas para isso.

A Jobecam, por exemplo, usa uma metodologia com tecnologia de vídeo. Os candidatos têm suas imagens transformadas em avatares e são usados filtros de voz para o momento das entrevistas com os avaliadores. O currículo também é entregue de forma **anônima** e não apresenta endereço, data de formação e outras informações pessoais. “O objetivo é oportunizar os grupos minorizados que, muitas vezes, perdem oportunidades pelo fato de serem avaliados por estereótipos como idade, orientação sexual, gênero e etnia”, reforça Cammila.

As vantagens e os cuidados

Segundo Cammila, uma das vantagens para a empresa que aposta no blind recruitment é a melhora no **employer branding** – o reconhecimento que ela investe em diversidade e ESG. Conheça outros benefícios:

Diversidade

Como o sistema não considera estereótipos ou informações pessoais, formam-se times mais diversos, com melhores resultados. "A diversidade gera benefício social e movimenta a economia. É comprovado que empresas plurais lucram 33% a mais", diz ela.

Imparcialidade

São analisadas apenas as habilidades. A contratação não acontece por afinidade, mas por aderência à vaga.

Contratações certeiras

Com a triagem feita por inteligência artificial, só passam candidatos com perfil de acordo com a vaga, e o **turnover** na empresa diminui..

Reputação

A empresa mostra que está em busca dos melhores talentos, independentemente de características físicas.

54%

de aumento na criatividade, inovação e transparência em equipes diversas, segundo a Organização Internacional do Trabalho

93%

é a chance de empresas com diversidade de gênero superarem a performance financeira de concorrentes, diz a consultoria McKinsey

“O recrutamento às cegas só é efetivo se a empresa adotar a diversidade como um pilar estratégico. ”

Ana Paula Prado

CEO do Infojobs

O sucesso depende da cultura empresarial

Aresponsabilidade pelo bom resultado do blind recruitment vai muito além do processo feito pelo departamento de Recursos Humanos. Isso porque, contratando um time diverso, é preciso ter a certeza de que a cultura empresarial já esteja alinhada com a diversidade. “O recrutamento às cegas só é efetivo como uma prática de inclusão quando a organização está pronta para adotar essa postura. Por isso, é preciso adotar a diversidade como um **pilar estratégico** de atuação e treinar os gestores da empresa”, destaca Ana Paula.

Além disso, é fundamental acompanhar todo o ecossistema, garantindo um ambiente acolhedor, em que cada profissional se sinta **pertencente** e possa dar o seu melhor. Nesse sentido, muitas empresas brasileiras já estão preparadas – e passaram a apostar no recrutamento às cegas como ferramenta para formar **times mais diversos e inclusivos**. "Temos mais de 200 mil pessoas candidatas na plataforma e já processamos mais de meio milhão de entrevistas para empresas como Bradesco, Novo Nordisk e Oracle", exemplifica a CEO da Jobecam.

Como os benefícios auxiliam no processo

Os recrutadores têm olhado para os perfis dos candidatos cada vez com mais interesse em **desenvolver** aqueles que têm fit com a empresa, mas que não têm algum skill que antes seria necessário para seguir adiante.

Eles abrem mão da habilidade pensando em trabalhar futuramente tal necessidade. Por exemplo: o profissional é perfeito para a vaga, mas não tem inglês fluente. A empresa contrata e resolve isso oferecendo uma bolsa de estudo. Essa **flexibilização** tem gerado resultados muito positivos.

As companhias entenderam que, se travarem o padrão de qualificação sempre nos mesmos patamares, terão sempre os mesmos perfis. Nesse sentido, o **benefício** é protagonista para viabilizar a inclusão.

A variedade que a Pluxee oferece ajuda a fomentar a política, como wallets flexíveis para trabalhar os gaps (como créditos para cursos). As soluções podem ser usadas para tratar **problemas sociais**, como acesso à educação, moradia distante dos grandes centros, entre outros.

Benefícios que ajudam suprir gaps na equipe

- **Auxílio home-office**
- **Auxílio-mobilidade**
- **Benefícios relacionados a educação**
- **Apoio em educação financeira**
- **Apoio jurídico**
- **Ajuda de custo para viagens corporativas**

pluxee

Pronto para ter um processo seletivo que foca no talento das pessoas?

A Pluxee vai ajudar a sua empresa a crescer, promovendo uma cultura mais inclusiva com os benefícios corporativos que os novos colaboradores precisam para ter mais bem-estar e trabalhar melhor.

Acesse mais conteúdos em:
pluxee.com.br/blog

Fale com um especialista para saber mais

Peça um contato