

# Recrutamento e diversidade nas empresas: o que você precisa saber?

## 1. O que significa?

Uma equipe com diversidade pode ser entendida como aquela composta por pessoas de diferentes formações, gêneros, raças, experiências e visões de mundo.

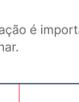
Dentro dela, muito se fala sobre inclusão e integração. Pense da seguinte maneira:



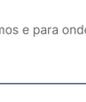
**Exclusão:** quando, de forma proposital ou não, o quadro da empresa não contém diversidade (seja de PCD, mulheres, pessoas negras ou LGBTQIA+).



**Segregação:** quando há diversidade na empresa, mas os grupos são isolados e não compõem uma comunidade.



**Integração:** quando há na empresa pessoas de diferentes grupos, mas precisam adequar-se à realidade da empresa (os grupos, de certa forma, estão deslocados).



**Inclusão:** quando a diversidade é trabalhada ativamente, e pessoas de grupos diversos compõem a empresa em altos cargos, os mesmos salários e fazem parte de uma comunidade.

Uma pessoa com deficiência, em um cenário de integração, precisa adaptar-se à dinâmica da empresa; já no contexto de inclusão, a empresa adapta-se para a realidade das PCDs e de outros grupos.

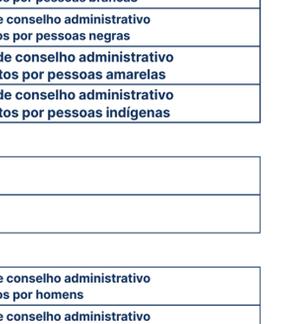
Um grande caminho separa uma empresa com **quadro de exclusão** de uma de **inclusão**. Nesses casos, há necessidade ativa (mais do que no cenário de integração, por exemplo), de incluir pessoas diversas, fornecer plataforma para serem ouvidas e criar um plano de desenvolvimento de carreira na corporação.

Essa diferenciação é importante para entendermos em que pé estamos e para onde a empresa precisa caminhar.

## 2. Diversidade no trabalho hoje

O Instituto Ethos em parceria com FGV-SP, ONU Mulheres, Ipea e outras grandes instituições, criou a pesquisa **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**.

Esse levantamento, o um dos mais importantes do gênero, chegou em sua sexta edição lançada em 2016.



Os dados nos mostram a diversidade nas 500 maiores empresas brasileiras nos últimos anos, entre eles podemos destacar:

**Quadro de funcionários:**

62,8%	Pessoas brancas
35,7%	Pessoas negras
01,3%	Pessoas amarelas
00,2%	Pessoas indígenas

95,1%	Dos cargos de conselho administrativo são compostos por pessoas brancas
04,9%	Dos cargos de conselho administrativo são compostos por pessoas negras
00,0%	Dos cargos de conselho administrativo são compostos por pessoas amarelas
00,0%	Dos cargos de conselho administrativo são compostos por pessoas indígenas

64,5%	Homens
35,5%	Mulheres

89%	Dos cargos de conselho administrativo são compostos por homens
11%	Dos cargos de conselho administrativo são compostos por mulheres

**Faixa etária:**

09,80%	17 a 19 anos
40,18%	25 a 35 anos
24,8%	36 a 45 anos
19,08%	46 a 55 anos
00,06%	56 anos ou mais

## Outros dados sobre diversidade

**Quadro de PCDs nas empresas brasileiras:**

97,67%	Pessoas sem deficiência
2,33%	PCD

Fonte: Jusbrasil, 2018

**Ações de diversidade nas empresas**

63%	Possuem ações de diversidade
37%	Não possuem ações de diversidade

Fonte: ABERJE, 2019

**Ações de diversidade de gênero nas empresas**

60%	Possuem políticas e práticas que favorecem a diversidade de gênero
40%	Possuem práticas que favorecem a diversidade de gênero

Fonte: FGV; CKZ Diversidade; GPTW, 2019

7 <sup>a</sup>	Foi a posição que o Brasil ficou no índice global de inclusão
41%	Disseram que se sentiram desconfortáveis no ambiente de trabalho no ano anterior
35%	Já presenciou algum tipo de discriminação dentro da empresa
34%	Encontram obstáculo de gênero, idade, etnia, orientação sexual etc, em sua carreira
28%	Acham que suas empresas precisam ser mais diversas e inclusivas

Fonte: Kantar, 2019

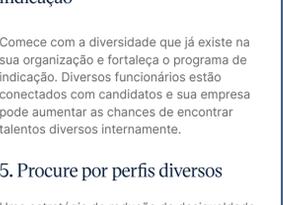
## 3. Por que a diversidade ainda é pequena?

Ainda segundo a pesquisa Ethos, alguns dos problemas mais comuns que as empresas enfrentam para diversificar suas equipes são:

<b>Viés inconsciente</b>	<b>O preconceito implícito ainda é um grande fator para a falta de um quadro de funcionários mais heterogêneos</b>
<b>Falta de Priorização</b>	<b>As empresas não focam em iniciativas voltadas à inclusão.</b>
<b>O tipo de cultura de trabalho</b>	<b>Ainda é pequeno o número de corporações que possuem programas que valorizem a diversidade dentro da cultura organizacional.</b>

## 4. Por que a diversidade importa?

Estudos mostram que, do ponto de vista do RH, promover a diversidade e inclusão oferece enormes vantagens para as empresas e seus funcionários.



### 1. Impacto social

O principal ponto é o impacto e propósito gerados. A empresa torna-se ativa na luta contra a desigualdade e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, impactando socialmente e economicamente diversos grupos.

### 2. Aumento da produtividade

O uso de diferentes pontos de vista e perspectivas permitem que sua empresa trabalhe de maneira mais inteligente. Quanto mais diversificada, mais soluções e, portanto, maior produtividade da equipe. Segundo a HBR, um ambiente diverso faz com que, em média, 17% dos colaboradores estejam mais engajados e dispostos a produzirem além das suas responsabilidades.

### 4. Aumento da receita

Segundo a consultoria McKinsey, empresas com diversidade racial e étnica são 35% mais propensas a ter retornos financeiros acima da média. Então, a diversidade é um fator estratégico para gerar lucratividade.

### 3. Redução do turnover

Maior diversidade nas empresas ajuda os funcionários a se sentirem incluídos, derrubando barreiras e reduzindo o medo da rejeição, seja pelo perfil, seja pelas ideias expressas. Esse cenário causa sentimento de pertencimento e faz com que os colaboradores sintam-se mais à vontade.

### 5. Redução de conflitos

Em um ambiente diverso, a redução de conflitos chega em até 50%, segundo pesquisa da Harvard Business Review. Isso se dá pelo alto engajamento gerado nos funcionários, maior respeito às diferenças e uma maior integração e inclusão entre times.



## 5. Como aplicar a diversidade no seu recrutamento?

### 1. Comece por um diagnóstico interno

Onde sua empresa está agora? Faça uma análise do quadro dos funcionários, a cultura organizacional e o processo de recrutamento para saber quais são as mudanças necessárias. É uma oportunidade de desenvolver uma pesquisa interna e entender a diversidade dos colaboradores em relação a raça, gênero e inclusão.

### 2. Trabalhe na redução do viés com a comunicação interna

Não podemos escapar totalmente de nossos preconceitos, mas podemos trabalhar para reduzi-los. Realize treinamentos de conscientização para identificar quais são e como minimizá-los, valorizando o respeito às diferenças.

### 3. Faça descrições de vagas mais cuidadosas

Atenção ao emprego de gênero. Tente manter uma linguagem neutra para uma vaga mais inclusiva. Por exemplo: ao invés de "Vaga para vendedor", opte por "Pessoa vendedora".

### 4. Aposte em um programa de indicação

Comece com a diversidade que já existe na sua organização e fortaleça o programa de indicação. Diversos funcionários estão conectados com candidatos e sua empresa pode aumentar as chances de encontrar talentos diversos internamente.

### 5. Procure por perfis diversos

Uma estratégia de redução de desigualdade e aumento da inclusão nunca é passiva. Portanto, entenda quais perfis são minoria em sua empresa e busque ativamente por eles — em boa parte dos casos é necessário inovar em seu processo de R&S.

### 6. Use ferramentas diferentes a seu favor

Alguns dos melhores métodos para o recrutamento de candidatos mais diversificados incluem as ferramentas que citaremos no capítulo a seguir.

## 6. Ferramentas

### Inteligência Artificial

Ela aumenta a diversidade porque a avaliação de currículos é mais objetiva e consistente com os critérios de pré-seleção (ex: educação e experiência), reduzindo problemas relacionados à conformidade e à discriminação, livre de vieses inconscientes.

É o caso da Gupy: o algoritmo analisa mais de 100 características e já ranqueia os perfis mais compatíveis com a vaga. Com isso, você tem menor quantidade e maior qualidade nos candidatos chamados para as entrevistas.



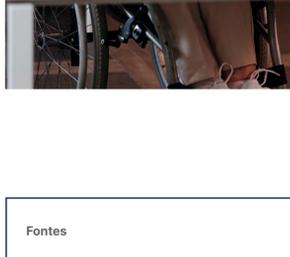
### Recrutamento às cegas

Este tipo de recrutamento omite formação, experiência, idade e sexo nas primeiras etapas do processo de seleção, permitindo que você avalie de maneira mais objetiva as habilidades, o conhecimento e o potencial sucesso do candidato.

### Avaliação do perfil comportamental

Esse tipo de avaliação ajuda a aumentar a diversidade no local de trabalho porque analisa o fit cultural de cada perfil. Isso significa mais candidatos alinhados com a cultura da empresa, não importando sua origem ou histórico.

Estas são apenas algumas ações para incluir a diversidade no seu processo de recrutamento e seleção. Porém, a pluralidade de perfis depende da empresa e RH trabalhando juntos, em prol da construção de uma equipe mais heterogênea e de forma aberta e justa.



**Fontes**

Jusbrasil, 2018: <https://mte.jusbrasil.com.br/noticias/535348157/pais-tem-mais-de-418-mil-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>

Perfil social, racial e de gênero- Instituto Ethos, 2016: [https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social\\_tacial\\_genero\\_500emp](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp)

Exame, 2018: <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/diversidade-a-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>

Gupy, 2018: <https://www.gupy.io/blog/aumentar-diversidade-nas-empresas>  
<https://www.gupy.io/blog/diversidade-pixar-ia>  
<https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>

HBR, 2015 <https://hbrbr.com.br/diversidade-inclusao-ou-estrategia/>

Aberje, 2019 <http://www.sipmq.org.br/wp-content/uploads/2019/08/ABERJE-Pesquisa-Diversidade-de-Inclus%C3%A3o.pdf>

McKinsey, 2018 <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity-pt-br>

Kantar Inclusion Index, 2019 <https://www.kantar.com/campaigns/inclusion-index>

A Gupy te ajuda a construir um processo de R&S mais estratégico, eliminar processos manuais, como a triagem e ranqueamento de currículos, deixando para o recrutador as tarefas de maior valor estratégico. Fale com a gente e entenda como podemos ajudar o seu RH a dar o próximo passo para a inovação no R&S!

Falar com a Gupy