



PROJETO EGALAS DE  
RESPONSABILIDADE SOCIAL VIA  
INCLUSÃO DE PESSOAS

# CONTRATAÇÕES ÀS CEGAS

Esta modalidade de contratação tem tudo a ver com o projeto de inclusão, razão pela qual entendemos que as empresas devam considerar sua adoção. Fora do Brasil, essa metodologia já faz parte do sistema admissional de muitas empresas.

Em nosso país, no entanto, ainda são poucas as organizações que a utilizam, sobretudo as de maior porte. O conservadorismo é uma das maiores barreiras, segundo especialistas.

## CONCEITO

O recrutamento às cegas é uma modalidade de processo seletivo que tem como principal objetivo priorizar as competências técnicas e comportamentais dos candidatos. Para isso, são contratados profissionais tomando como base somente aqueles atributos que realmente importam para o desempenho da função em questão. Em outras palavras, é um modelo que busca diminuir a incidência de discriminação (consciente e inconsciente) dentro do sistema admissional das empresas.

Países que utilizam esse tipo de processo seletivo já aumentaram, e muito, a diversidade em seus quadros de funcionários. Na França, para se ter uma ideia, existe até lei que obriga empresas com mais de 50 funcionários a utilizarem o regime de contratação às cegas.

**QUAIS AS  
VANTAGENS DO  
RECRUTAMENTO  
ÀS CEGAS?**

O recrutamento às cegas traz diversas vantagens para o processo seletivo de uma empresa.

Nós separamos oito delas para você conferir.

## IMPARCIALIDADE

Os recrutadores vão analisar as informações do candidato que realmente importam e decidir se ele se encaixa ou não dentro do perfil da vaga.

## PRODUTIVIDADE

Aos desconsiderar as informações passíveis de discriminação de um candidato, a empresa vai analisar somente a capacidade e o talento do profissional, não se “preocupando” se o candidato é branco ou negro, homem ou mulher, mora no centro ou na periferia da cidade.

## DIVERSIDADE

A diversidade também é uma consequência natural e positiva do recrutamento às cegas, uma vez que a modalidade rompe com preconceitos e estereótipos que defendem que só existe um tipo de trabalhador ideal.

## EMPLOYER BRANDING

Para quem não conhece, o termo em inglês tem a ver com a boa imagem que a empresa tem sob a ótica dos próprios colaboradores. Uma empresa que não discrimina, e que valoriza seus colaboradores parece ter um bom ambiente profissional, não é mesmo? Essa imagem positiva também acaba sendo vista pela sociedade em geral, que enxerga na organização um local justo, que defende a diversidade.

## ASSERTIVIDADE

Se o foco é encontrar um profissional para resolver as necessidades da empresa, e nada mais, a chance de essa contratação dar certo é muito maior caso olhemos apenas para suas competências para o cargo em questão. Com o recrutamento às cegas, essa missão fica preservada.

## REDUÇÃO DE CUSTOS

Ao acertar na contratação, a empresa automaticamente está reduzindo custos, evitando a realização de novos processos seletivos. A economia é de tempo também, pois, provavelmente, o candidato vai se adaptar mais rapidamente à função, talvez até sem a necessidade de um treinamento específico.

## AGILIDADE

O processo seletivo tradicional costuma ser muito demorado. São diversas etapas, que envolvem entrevista, provas de conhecimento específico, dinâmicas de grupo, entre outras. O mesmo não acontece com o recrutamento às cegas, pois um software faz quase todo o serviço, cabendo aos recrutadores somente realizar a triagem final

## VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL

Tanto empresa quanto o colaborador contratado saem ganhando quando há uma valorização do profissional acima de qualquer outra coisa. A tendência é que, com essa abordagem positiva, os resultados entregues sejam muito mais satisfatórios para os dois lados.

## COMO IMPLANTAR O RECRUTAMENTO ÀS CEGAS

1. Primeiro, você precisa implementar em sua cultura organizacional valores que convirjam com a missão do recrutamento às cegas.
2. Na sequência, é importante definir qual vai ser a metodologia usada no processo seletivo. O uso de softwares é prático, e certamente preserva o princípio da isenção.
3. A organização deve preencher uma espécie de perfil para a vaga, com os requisitos que ela acredita serem mais relevantes para o cargo em aberto.
4. A partir do modelo escolhido, vão ser pré-selecionados os primeiros candidatos, com base exclusivamente em critérios técnicos.
5. Mas até uma entrevista presencial não está descartada como um último recurso, se você preferir ter um contato mais próximo e cara a cara antes de tomar uma decisão.

Você poderá imaginar – e é absolutamente compreensível que o faça - que de nada adianta utilizar o recrutamento às cegas se, no final, o que vai decidir quem vai ser contratado é uma entrevista presencial. Mas a verdade é que não há nenhuma contradição nisso.

Com uma cultura organizacional que valoriza os princípios profissionais, o processo seletivo vai ser imparcial de ponta a ponta.



Contratar às cegas é a inclusão levada à prática, sem qualquer subterfúgio, ou justificativa que se faça necessária, senão a estrita observância aos requisitos da vaga - soft e hard skills

#### MENTOR DO PROJETO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE



Nilton Oliveira Gonçalves é consultor de empresas, tendo atuado em consultorias e auditorias de grande porte. Atua também como palestrante e é especialista em questões Trabalhistas/ Previdenciárias e em Recursos Humanos, contando com mais de 30 anos nas áreas, além de 7 livros escritos.

Contato: [nilton@egalas.com.br](mailto:nilton@egalas.com.br)

[www.egalas.com.br](http://www.egalas.com.br)

# CONTRATAÇÕES ÀS CEGAS