



ESCRITÓRIO FECHADO
CONTEÚDO ABERTO





PROCESSOS SELETIVOS A DISTÂNCIA:

COMO TRAZER MAIS DIVERSIDADE PARA AS EQUIPES





Os conceitos, metodologias, expertises e práticas criadas pela MaisDiversidade®, contidos ou não neste documento, e que possam ser entendidas como de sua propriedade intelectual, não podem ser explorados nem reproduzidos sem anuência desta, sob pena de se incorrer nos preceitos do artigo 195, da Lei 9.279/1996. Assim, os dados aqui apresentados são confidenciais e protegidos nos termos das leis de concorrência e segredos de negócio. Desta forma, nenhum direito ou propriedade intelectual, no sentido mais amplo e irrestrito divulgados neste documento poderá ser reproduzido sem autorização.

Prezados clientes e parceiros,



A pandemia de Covid-19 pegou o mundo de surpresa e vem mudando a dinâmica dos processos de trabalho e das relações sociais. O mundo desacelera, mas não pode parar.

Por isso, lançamos o movimento “Escritório fechado, conteúdo aberto”. Desde a semana passada, a Mais Diversidade está disponibilizando gratuitamente aquilo que a gente tem de mais valioso, o nosso conteúdo.

Trata-se de reports sobre nossos temas de atuação:

DIVERSIDADE, INCLUSÃO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, TENDÊNCIAS DE LIDERANÇA, GESTÃO DE PESSOAS E O FUTURO DO TRABALHO.

Nossa equipe está trabalhando em conteúdos exclusivos com dicas práticas para gestoras e gestores que precisam se atualizar e manter a proximidade com as equipes, ainda que a distância.

Nesta edição, compartilhamos um material sobre recrutamento e seleção a distância. As recomendações estão em linha com os preceitos da nossa curadoria de talentos, que tem ajudado as organizações em vagas seniores e também em programas de estágio e trainee.

Se quiser saber mais sobre este serviço, não hesite em contatar a consultora Amanda Aragão, no e-mail amanda@maisdiversidade.com.br

Fique à vontade para compartilhar este material com os grupos de afinidades, aliados e quem mais quiser, inclusive pelo WhatsApp.

EQUIPE MAIS DIVERSIDADE

INTRODUÇÃO



O cenário global atual está trazendo uma série de desafios e, igualmente, diversas oportunidades. No contexto de Diversidade e Inclusão, é comum falarmos sobre os benefícios de enxergarmos os profissionais em sua integralidade.

Há um pensamento muito interessante que diz que, inicialmente, as empresas contratavam colaboradores em busca de seus BRAÇOS; com o passar do tempo, passaram a selecionar por suas MENTES e, atualmente, contratam por seus CORAÇÕES - o famoso propósito!

DANDO UM PASSO ALÉM, PODEMOS COMPLEMENTAR ESSA IDEIA: AS EMPRESAS NÃO DEVEM CONTRATAR EM BUSCA DE BRAÇOS, CORAÇÕES OU MENTES, MAS POR TODOS ELES JUNTOS.

As contratações devem se dar, essencialmente, por meio de uma abordagem integral e humanista que una as três dimensões:

QUEM EU SOU, O QUE EU SEI E O QUE EU FAÇO.

Somente a partir dessa perspectiva podemos falar sobre processos seletivos efetivamente inclusivos. A máxima de que é possível deixar a vida pessoal do lado de fora caiu por terra. Não há mais lado de fora. O trabalho invadiu as casas sem pedir licença e as diferentes configurações familiares, a infraestrutura das casas e as relações são, de certa forma, um dado de produtividade.

Esse contexto nos ajuda a compreender que ser um(a) recrutador(a) inclusivo envolve pensar sobre uma situação que pode não me acomodar pessoalmente e, ainda assim, eu irei esforçar-me para compreendê-la e utilizá-la como dado para tomada de decisão.

Exemplos disso são as mães, as pessoas que entraram na universidade mais tarde, os profissionais negros, com deficiência, as pessoas que não tiveram aulas de inglês desde criança, entre muitas outras características que, comumente, são utilizadas como ponto negativo na tomada de decisão em processos seletivos enviesados.

Feita esta introdução, neste material falaremos sobre as possibilidades e benefícios de realizarmos processos seletivos a distância e como podemos potencializar um olhar de Diversidade e Inclusão nesse contexto. Reza a lenda que processos seletivos a distância são frios e excludentes. Mas será mesmo?

COMO USAR A TECNOLOGIA A SEU FAVOR



Analisando cada uma das etapas de processos seletivos, confira abaixo algumas dicas de como utilizar a tecnologia a seu favor:

ATRAÇÃO E BUSCA ATIVA

A maior parte das empresas já utiliza plataformas virtuais como uma das principais formas de atração e busca ativa de profissionais no mercado. Muitas empresas adotam, como estratégia de relacionamento, a realização de eventos virtuais, como possibilidade de compartilhar suas propostas de valor como marca empregadora.

Para ampliar sua rede de relacionamento com profissionais do mercado, crie páginas de carreira, promova eventos virtuais, dê visibilidade a executivos(a) que representam bem os valores da companhia e comunique, de forma assertiva, as causas que a empresa está engajada.



TRIAGEM

A etapa de triagem, igualmente, é muito beneficiada pela tecnologia. Nesta etapa, algumas empresas já utilizam inteligência artificial, fazendo combinações entre as competências requeridas e as qualificações dos(as) candidatos(as). Como toda ferramenta, é necessário que haja alguém operando. Nesse sentido, recomendamos a combinação de olhares: **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL e INTELIGÊNCIA "NATURAL"**, de forma a minimizar vieses de ambos os lados. Também nesta etapa há empresas que adotam a metodologia de seleção às cegas, excluindo algumas características do(a) candidato(a) com vistas a minimizar possíveis vieses dos(as) recrutadores(as). São exemplos de informações que podem ser omitidas: **GÊNERO, IDADE, ENDEREÇO, RAÇA, EXISTÊNCIA DE DEFICIÊNCIA, FACULDADE**, entre outras. É importante lembrar que não há consenso em relação à essa metodologia. Alguns críticos defendem que seria uma forma de invisibilizar as diferenças, ao invés de valorizá-las. Caso sua empresa opte por este caminho, é importante ter em mente que nas etapas finais, as diferenças virão à tona e que é essencial desenvolver uma cultura inclusiva junto a gestores(a) e recrutadores(as).

ENTREVISTAS



Hoje temos uma série de plataformas que viabilizam a realização de entrevistas virtuais, tanto em vídeo, quanto em áudio. Há, inclusive, a possibilidade de gravação de entrevistas para posterior compartilhamento com os envolvidos no processo seletivo.

Para as empresas que trabalham com processos seletivos mais massivos, vale a pena buscar plataformas que oferecem gravação de entrevistas, de forma autônoma, pelo(a) próprio(a) entrevistado(a)

Utilizando esta alternativa, o(a) candidato(a) recebe um roteiro com perguntas e pode gravar suas respostas, no local e horário que lhe for mais conveniente. Esta também é uma forma de sermos inclusivos. Porém, aqui vai o ponto mais importante em relação a entrevistas: é possível fazer uma péssima entrevista presencial e, por outro lado, uma excelente entrevista a distância. Uma entrevista presencial pode ser recheada de vieses e abordagens que reforçam estereótipos, deixando uma marca ruim no(a) candidato(a). Mas se o meio não é primordial, o que faz com que um(a) candidato(a) termine uma entrevista (presencial ou a distância) com um sentimento positivo?

Basicamente a percepção de que foi avaliado(a) de forma justa, que teve tempo suficiente para se colocar, que foi valorizado(a) em sua individualidade e trajetória. Enfim, que teve a chance de mostrar a melhor versão de si mesmo(a).

É IMPORTANTE INVESTIR NISSO, INDEPENDENTEMENTE DO MEIO ESCOLHIDO.

DINÂMICAS DE GRUPO

Esta é uma etapa que poucas empresas consideram realizar de forma virtual.

As dinâmicas são amplamente utilizadas em processos seletivos de Programas de Estágio e Trainees, e a possibilidade de realização de maneira virtual principalmente para posições de trainees, é desejável.

A estratégia de realizar dinâmicas apenas nos grandes centros urbanos exclui uma grande quantidade de talentos, que poderiam conferir mais diversidade para as equipes.

Para as empresas que optarem por realizar dinâmicas online, é recomendável tomar alguns cuidados:



1 CONSIDERE UMA QUANTIDADE MENOR DE CANDIDATOS POR TURMA (ATÉ 6 PESSOAS);

2 CONSIDERE UMA MENOR DURAÇÃO DAS ATIVIDADES (RECOMENDÁVEL ATÉ 2 HORAS);

3 GARANTA QUE HAJA MOMENTOS DE EXPOSIÇÃO INDIVIDUAL E DE INTERAÇÃO EM GRUPO;

4 DESENVOLVA CASES MAIS CURTOS, MAS QUE AVALIEM AS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS;

5 TENHA UM(A) FACILITADOR(A) TREINADO(A) EM CONDUÇÃO DE PROCESSOS VIRTUAIS;

6 UTILIZE FERRAMENTAS QUE PERMITAM QUE OS PARTICIPANTES POSSAM SE DIVIDIR EM DIFERENTES SALAS, CASO FAÇA SENTIDO PARA O CASE;

7 CONSIDERE QUE PELOS MENOS 5% DE CANDIDATOS TERÃO QUE REMARCAR SEU HORÁRIO EM FUNÇÃO DE PROBLEMAS TÉCNICOS;

8 ASSIM COMO NAS DINÂMICAS PRESENCIAIS, NÃO ESQUEÇA DE FAZER UMA BOA INTRODUÇÃO E UM BOM FECHAMENTO, ABRINDO ESPAÇO PARA PERGUNTAS. É CLICHÊ, MAS VALE LEMBRAR: PRESENCIALMENTE OU A DISTÂNCIA, O(A) CANDIDATO(A) TAMBÉM ESTÁ AVALIANDO A SUA EMPRESA!



CONTRATAÇÃO E ADMISSÃO

Antes de falarmos sobre os passos mais burocráticos que envolvem esta etapa, é importante dar especial atenção à comunicação relativa à aprovação. Hoje, muitas empresas encaminham cartas-propostas para o e-mail do(a) aprovado(a) e simplesmente esperam uma formalização de sua resposta. Mas por que não tornar essa experiência mais marcante?

AÇÕES SIMPLES, COMO UM VÍDEO GRAVADO PELO(A) GESTOR(A) E ENVIADO PARA O WHATSAPP DO CANDIDATO FAZEM A DIFERENÇA

PARA AS EMPRESAS QUE QUEREM TORNAR A EXPERIÊNCIA DO(A) CANDIDATO(A) MAIS RELEVANTE, BASTA SOLTAR A CRIATIVIDADE!

Especificamente em relação à etapa de solicitação e envio de documentação, na maior parte das empresas este é, ainda, um processo extremamente manual. Porém, existem plataformas que integram e automatizam as solicitações de documentação para os(as) aprovados(as) e facilitam muito a rotina da área responsável, que passa a atuar como uma instância validadora.

COMO SER MAIS INCLUSIVO EM PROCESSOS SELETIVOS?



Por fim, compartilhamos abaixo algumas dicas de como ser mais inclusivo em processos seletivos:

1

EM TODOS OS PROCESSOS SELETIVOS RECOMENDAMOS PERGUNTAR SE O(A) CANDIDATO(A) NECESSITA DE ALGUMA ADEQUAÇÃO EM RELAÇÃO AO CONTATO DO(A) RECRUTADOR(A);

2

CONSIDERE O PONTO DE PARTIDA AO AVALIAR OS PONTOS DE CHEGADA, OU SEJA, FAÇA UMA AVALIAÇÃO CONTEXTUAL SEMPRE;

3

NO CASO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA VISUAL, PRIORIZE ENTREVISTAS POR TELEFONE;

4

TENHA HUMILDADE DE REPENSAR PROCESSOS A PARTIR DE FEEDBACKS DE CANDIDATOS(AS);

5

NO CASO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA, RECOMENDA-SE CONTAR COM UMA PESSOA DA EQUIPE DE RECRUTADORES(AS) QUE DOMINE A LINGUAGEM DE LIBRAS. CASO NÃO HAJA, CONSIDERE CONTRATAR UM INTÉRPRETE PARA APOIAR O PROCESSO.



A Mais Diversidade conta com um serviço de Curadoria de Talentos, com foco em mulheres, profissionais negros, LGBTIs ou com deficiência.

Realizamos processos seletivos, gestão de Programas de Estágio e Trainees e mapeamento de mercado para formação de pipeline para posições críticas.

Que saber mais? Mande um e-mail para amanda@maisdiversidade.com.br



mais
diver
sidade