



PRECONCEITOS INCONSCIENTES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE CANDIDATOS

PRECONZOS INCONSCIENTES EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE CANDIDATOS

UNCONSCIOUS PRECONCEPTIONS IN THE RECRUITMENT AND SELECTION OF CANDIDATES

Matheus Costa Rocha Lima¹

Yngrid Costa Lima Lira²

Prof. M. Sc. Rickardo Léo Ramos Gomes³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Matheus Costa Rocha Lima, Yngrid Costa Lima Lira y Rickardo Léo Ramos Gomes (2018): "Preconceitos inconscientes no recrutamento e seleção de candidatos", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/preconceitos-inconscientes-candidatos.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/preconceitos-inconscientes-candidatos.html)

RESUMO

O presente artigo tem como finalidade analisar preconceitos inconscientes em um processo de recrutamento e seleção (R&S) que é mais comum do que se imagina, diante disso, este artigo tem como objetivo geral identificar estes preconceitos inconscientes no processo de R&S. Existem vários tipos de preconceitos inconscientes capazes de influenciar nas nossas decisões, trazemos inconscientemente vários "pré-conceitos" ou pré-julgamentos sobre alguém ou alguma coisa, por isso que quando há dentro das organizações a admissão de alguma pessoa, o certo seria contratar pelo seu perfil profissional para a determinada vaga, contudo às vezes não é o que acontece, em alguns casos um candidato é simplesmente contratado por que o selecionador simpatizou mais com ele por ter estudado na mesma faculdade que ele ou com o nome dele que lembra alguma pessoa que ele tem apreço, então de forma inconsciente ele passa a gostar mais deste candidato, como foi comprovado pela pesquisa de campo que foi realizada nesse artigo, que foi feita com 20 entrevistados em forma de um questionário que foi disponibilizado para eles responderem, o

¹ Gestão de Recursos Humanos - Faculdade Ateneu; Auxiliar de Escritório da Empresa T.ROCHA PEREIRA ME

² Gestão de Recursos Humanos - Faculdade Ateneu; Auxiliar de Recursos Humanos da Empresa MULTIENERGISA.

³ Professor da Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico (Orientador) – Faculdade Ateneu. Dr. (Tít. Cult.) em Ciências Biológicas pela FICL; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Metodologia do Ensino de Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECe); Spec. (Tít. Cult.) em Paleontologia Internacional pela Faculdade Internacional de Cursos Livres (FICL). Graduado em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Licenciado em Matemática, Biologia, Física e Química pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos.

resultado da pesquisa mostrou que uma parcela dos entrevistados apresenta algum tipo de preconceito inconsciente.

Palavras-chaves: Preconceitos Inconscientes. Recrutamento e Seleção. Inconsciente.

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar prejuicios inconscientes en un proceso de reclutamiento y selección (R & S) que es más común de lo que se imagina, ante esto, este artículo tiene como objetivo general identificar estos prejuicios inconscientes en el proceso de R & S. Hay varios tipos de prejuicios inconscientes capaces de influir en nuestras decisiones, traemos inconscientemente varios "pre-conceptos" o pre-juicios sobre alguien o algo, por eso que cuando hay dentro de las organizaciones la admisión de alguna persona, lo cierto sería y en algunos casos un candidato es simplemente contratado por que el seleccionador simpatizó más con él por haber estudiado en la misma facultad que él o con su nombre que recuerda una persona que él tiene aprecio, entonces de forma inconsciente él pasa a gustar más de este candidato, como fue comprobado por la investigación de campo que fue realizada en ese artículo, que fue hecha con 20 entrevistados en forma de un cuestionario que fue puesto a disposición para ellos responder, el resultado de la investigación mostró que una parte de los entrevistados presenta algún tipo de prejuicio inconsciente.

Palabras claves: Preconceptos Inconscientes. Reclutamiento y selección. Inconsciente.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze unconscious prejudices in a process of recruitment and selection (R & S), which is more common than one imagines. In this paper, this article aims to identify these unconscious prejudices in the R & S process. There are several types of unconscious biases that can influence our decisions, we unconsciously bring preconceptions or pre-judgments about someone or something, so that when there is within the organizations the admission of some person, the right would be hiring for his professional profile for the particular vacancy, but sometimes it is not what happens, in some cases a candidate is simply hired because the selector sympathized more with him for having studied in the same college as him or with his name that recalls somebody that he appreciates, so unconsciously he starts to like this candidate more, as evidenced by the field research that was carried out in this article, which was done with 20 interviewees in the form of a questionnaire that was made available for them to answer, the result of the research showed that a portion of those interviewed presented some kind of unconscious prejudice.

Subject Descriptor (JEL): E24 Employment • Unemployment • Wages • Intergenerational Income Distribution • Aggregate Human Capital • Aggregate Labor Productivity

Keywords: Unconscious Prejudices. Recruitment and selection. Unconscious.

1 INTRODUÇÃO

Preconceitos inconscientes no recrutamento e seleção (R&S) de candidatos, é um assunto ainda pouco comentado, mas de fundamental importância para todos principalmente para as organizações, pois estes preconceitos em muitos casos ficam em evidência em um processo de recrutamento e seleção. Torna-se um grande desafio para os Gestores de Pessoas vencerem seus preconceitos Inconscientes.

Justifica-se também a importância deste trabalho, pois não ficará só na teoria, uniremos também com a prática com uma pesquisa de campo, fazendo com que haja uma reflexão e uma autoanálise por todos e principalmente para os gestores de pessoas sobre seus comportamentos, ideias e seus "pré-conceitos" sobre algo ou alguém.

Um mau processo de R&S influencia na eficiência das pessoas nas organizações por isso a importância de diagnosticar e identificar preconceitos existentes neste processo.

Em um processo de R&S o responsável deve avaliar o candidato ao emprego embasado unicamente em suas qualificações profissionais, Mas, não é isso que em muitas vezes acontece. Até que ponto a subjetividade do selecionador influencia nesse processo?

Há fatores que entram em cheque: de onde o candidato é, de que faculdade ele veio, qual seu esporte ou time favorito, sua religião, se é de direita ou de esquerda, opção sexual, cor da pele, dentre outros, tudo isto denominamos de Vieses ou Preconceitos do Inconsciente.

Baseado nisso o presente estudo tem como objetivo geral identificar os preconceitos inconscientes no recrutamento e seleção de pessoas. Este objetivo geral está direcionado por objetivos específicos: Definição de preconceitos inconscientes; Investigar alguns preconceitos inconscientes; Reunir as causas de preconceitos inconscientes em recrutamento e seleção de pessoas e mostrar a influência destes nos processos de Recrutamento e Seleção.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de Pessoas, Recrutamento e Seleção

2.1.1 Definições

Gestão de Pessoas dentro das organizações é essencial para a sua sobrevivência e evolução, quem tem bons gestores de pessoas tem uma vantagem sobre as demais, Chiavenato (2010, p. 11) escreve que gestão de pessoas é “a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”.

Dentre todas as funções que a Gestão de Pessoas possui dentro de uma organização, Recrutar e Selecionar é uma das mais poderosas e inestimáveis armas que elas detêm, muitas pessoas se confundem com estes termos e que já virou até uma frase corriqueira, - “Vamos fazer um recrutamento e seleção?” De Andrade (2012) descreve que o ato de recrutar e o ato de selecionar são muito diferentes entre si, cada uma dessas duas áreas exige conhecimentos específicos, próprios de sua prática.

Recrutar é reunir, convocar, alistar pessoas para um determinado fim. É arrebatar ou reunir elementos para uma comunidade, grupo social, partido ou movimentos. A área de recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reúne, convoca, alista pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização (DE ANDRADE, 2012, p.19).

Quando a organização busca alguém para uma determinada vaga, faz-se necessário todo processo de recrutamento, Milkovich e Boudreau (2013, p.163), explicam que, recrutamento “é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego”. Depois que a organização tem os candidatos dentro do perfil da vaga escolhidos é feita a outra etapa que é a seleção.

Para Chiavenato (1999, p.81),

A seleção de recursos humanos pode ser definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adaptados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

A seleção, assim como o recrutamento, tem que ser feita por profissionais capacitados para tal atividade, pois estará na mão deles o passaporte de entrada dos novos colaboradores para os

novos cargos ou funções, Lacombe (2005) expõe que a seleção abrange um conjunto de práticas e processos que são usados para escolher estes candidatos.

2.2 Preconceito

2.2.1 Conceitos de Preconceito

As situações que envolvem preconceitos são diversas e os preconceitos podem ser percebidos de diferentes formas e em diferentes ocasiões. De acordo com Rose (1972, p.162) o preconceito é definido como “[...] um conjunto de atitudes que provocam, favorecem ou justificam medidas de discriminação.” Os tipos de preconceitos são diversos, tais como: preconceitos relacionados à aparência, a raça, ao gênero, a uma deficiência, ao peso, a naturalidade de uma pessoa, a uma característica linguística regional ou até mesmo social.

Segundo o dicionário Aurélio (2017) o preconceito é uma “Ideia ou conceito formado antecipadamente e sem fundamento sério ou imparcial. 2 - Opinião desfavorável que não é baseada em dados objetivos”. Para Rose (1972) a ciência ainda não estudou profundamente o preconceito, e o conhecimento que sobre ele circula.

Em conformidade com Allport (1954) o preconceito se caracteriza por uma atitude negativa em relação a uma pessoa, baseado na crença de que ele carrega consigo uma característica negativa de um determinado grupo.

Já para Norberto Bobbio (2002) o preconceito seria uma opinião pré-formada, ou por vezes uma doutrina, que é aceita por todos pela tradição, costume ou transmitida através de uma autoridade estabelecida sobre nós. Ainda segundo Bobbio (2002) o preconceito nasce de uma generalização superficial do tipo: “todo baiano é preguiçoso”.

As definições acerca de preconceitos podem variar de acordo com cada pensador, porém ao unirmos tais definições podemos encontrar as raízes de alguns preconceitos e quais as possíveis explicações para que estes permaneçam nas mentes das pessoas mesmo que de forma inconsciente.

2.3 Preconceitos Inconscientes

Como descreve Amaro (2016) preconceito é um mecanismo de defesa dos seres humanos e não necessariamente é algo ruim, exemplo de quando éramos crianças, quando nossos pais diziam: Cuidado com os estranhos, não converse com estranhos, isto servia como proteção para nós. Todo mundo tem algum tipo de preconceito. Não tem mal nisso. O problema é não ter consciência deles.

Roger E. Olson (2013) afirma que preconceito é simplesmente julgar o valor, a capacidade e o potencial das pessoas, com base em critérios errados, especialmente porque eles são "outros". Roger E. Olson (2013) ainda escreve que percebeu que este comportamento ocorre com maior frequência de forma inconsciente do que consciente. Todas as pessoas carregam consigo preconceitos inconscientes, porém a não percepção e a incompreensão levam a negação destes comportamentos.

Criamos Muitas vezes Ideias preconcebidas sobre um determinado grupo de pessoas, objetos, acontecimentos e pessoas, isso é conhecido como estereótipos, que funcionam, assim, como "sistemas de economia de energia para fazer julgamentos rápidos e prever como os outros vão pensar e agir" (MYERS, 2014, p. 264).

Exemplo disso como descreve Roger E. Olson (2013) que estava em uma igreja, esperando na fila para pegar a sua esposa e a sua refeição antes de ir estudar a bíblia, um homem estava diretamente na sua frente, “brincando com o caixa”, tentou pagar menos do que o montante total esperado. O homem que recebia o dinheiro disse: "O que você é, um judeu?" Estou certo de que o recebedor do dinheiro negaria fortemente ser antissemita e ser sincero em sua negação. Isso é um caso típico de um Estereótipo que inconscientemente veio ser dito pelo tal homem.

2.4 Preconceitos Inconscientes no Recrutamento e Seleção

Preconceitos inconscientes no recrutamento e seleção ainda é um tema bastante novo tanto para a sociedade como para as organizações, há uma incógnita muitas vezes na cabeça dos candidatos que passaram por todo um processo de recrutamento e seleção e que não entendem como não conseguiram a vaga, normalmente questionam-se quais critérios foram utilizados para fazer a seleção e se chegar ao resultado.

Torna-se necessária a investigação para que possa ser avaliado até que ponto a subjetividade do selecionador teve influência na não contratação deste candidato, preconceitos inconscientes podem estar influenciando no momento da contratação.

Uma das principais causas das empresas não trabalharem na sua eficiência máxima quanto ao recrutamento e seleção de pessoas é a falta de competitividade do mercado em que estas estão inseridas.

A baixa competitividade do mercado faz com que o lucro excedente que uma empresa poderia ter ao contratar melhores funcionários seja menos relevante, assim os gestores não dão a devida atenção à qualidade de trabalho dos selecionadores da empresa.

Num mercado competitivo, as empresas seriam incentivadas a baixar o preço de seus serviços e produtos, ter menores lucros e conseqüentemente trabalhar em maior eficiência. Neste caso, a qualidade e quantidade de treinamento dos selecionadores aumentariam e as seleções seriam mais meritocráticas e eficientes (BRANINE, 2008; PINDICK *et al.*, 1999).

Apesar das empresas poderem estar livres de preconceitos inconscientes em processos de seleção, é importante salientar que seleções perfeitamente justas não são possíveis já que ninguém tem as mesmas oportunidades e também existem vieses em quaisquer métodos de seleção e recrutamento de pessoas, visto que nos processos de contratação frequentemente processos seletivos rigorosos e de muitas etapas levam a desistência por parte dos candidatos, além da necessidade de contratação ser, em geral, em curto prazo.

2.4.1 Tipos de preconceitos inconscientes no Recrutamento e Seleção

Existem vários tipos de preconceitos inconscientes na tomada das decisões em todo o processo de contratação, Pillutla (2015) cita três que para ele são os maiores preconceitos inconscientes de uma contratação, primeiro, nós gravitamos para pessoas que são semelhantes a nós, baseamos nossas decisões em estereótipos sobre as competências das pessoas e desconfiamos de quem percebemos como uma ameaça ao nosso status na organização.

Relata Pillutla (2015) que quando nós gravitamos para pessoas que são semelhantes a nós as pessoas com um nível decente de autoestima estão satisfeitas com suas personalidades. Então, quando você enxerga características suas em outra pessoa o relacionamento tende a ficar mais amigável e a outra pessoa gostar de você.

Outra explicação escreve Pillutla (2015), é que a humanidade ao decorrer da história evoluiu para gostar de pessoas que olham, agem e que se encaixam ao jeito delas.

Segundo Amaro (2016), quando se usa o termo “encaixar” já pode-se considerar um termo que indica possível preconceito. O problema relacionado a essa associação mental que se faz de forma inconsciente, segundo Pillutla (2015), seria que se os selecionadores continuarem contratando somente pessoas semelhantes a eles mesmos, ou pessoas que pensam de forma parecida com a sua, chegará um ponto dentro das organizações que todos estarão similares uns com os outros.

O segundo preconceito inconsciente citado é que baseamos nossas decisões em estereótipos sobre as competências das pessoas, um exemplo que Pillutla (2015) cita que é comum dentre os americanos acharem que todos os indianos que vêm para os Estados Unidos da América são especializados em matemática, então inconscientemente já pensa-se em alocar o indiano em um

setor que envolva cálculos, perdendo assim a chance de saber se um outro candidato que poderia ser melhor do que ele participar de todo o processo de Recrutamento e Seleção.

O terceiro exemplo compartilhado por Pilluta (2015) é que quando a alguém que percebemos como uma ameaça ao nosso status na organização, muitas das vezes o recrutador fica com receio de contratar por ver que este candidato pode ofuscá-lo no futuro dentro da empresa, de acordo com Pillutla (2015) mesmo que as intenções das pessoas sejam boas, você terá receio de contratar alguém que poderá superar você.

Outro exemplo é dado por Pratt (2015), que com base em um estudo famoso que existe há décadas, o viés de conformidade se relaciona com o viés causado pela pressão de grupo. (Viés é um conjunto de estereótipos que temos sobre diferentes coisas e grupos de pessoas a partir de situações, experiências e vivências ao longo da vida). No estudo, um grupo de pessoas é convidado a olhar para a seguinte imagem e dizer qual linha na Exibição 2 corresponde à linha da Exibição 1:



Os indivíduos são ditos para dizer o que eles pensam. O resto do grupo é informado para dar a resposta errada. Os indivíduos que não sabe que isso é um teste dá a resposta correta que é essa: que a linha A da Exibição 2 coincide com a linha da Exibição 1, o resto do grupo disse que é Linha B porque foram instruídos a mentir, o indivíduo que acertou de primeira decide retirar sua própria opinião em favor da opinião dos grupos. Isso é Um fenômeno que ocorreu em 75% dos casos.

Basta pensar em como isso pode acontecer em um painel falando sobre um candidato. Se um indivíduo sente que a maioria do grupo está inclinando-se para um determinado candidato, eles tenderão a ir junto com o grupo e pensar como eles e não emitir suas próprias opiniões.

Pratt (2015) ainda escreve em seu artigo um recrutador tem que ser extremamente cuidadoso. Quando fazemos um julgamento sobre outra pessoa, buscamos inconscientemente evidências para respaldar nossas próprias opiniões sobre essa pessoa. Fazemos isso porque queremos acreditar que estamos certos e que fizemos uma avaliação correta de uma pessoa.

O perigo do viés de conformidade no recrutamento é que o nosso próprio julgamento pode ser errado e pode fazer com que possamos perder um excelente candidato para o cargo.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa de modo que foi utilizada pesquisa de campo a fim de investigar se os selecionadores sabem o que é um preconceito inconsciente bem como se esses preconceitos inconscientes costumam afetar suas decisões no momento de selecionar candidatos.

A pesquisa de campo foi realizada por meio de um questionário eletrônico criado em uma ferramenta do *Google*, chamada de *Google Forms*. Essa ferramenta foi escolhida porque poderia dar maior agilidade à pesquisa de modo que se pode compartilhar tal formulário através de e-mails e redes sociais, facilitando também para quem colaborou respondendo.

Foi utilizado questionário composto de 10 perguntas, as 5 primeiras foram desenvolvidas com a finalidade de identificar os respondentes. Pedimos que os respondentes se identificassem informando o cargo, tempo de experiência com recrutamento e seleção, idade, gênero e ramo da empresa em que trabalha. As 5 últimas foram realizadas a fim de investigar quais os preconceitos inconscientes que poderiam ocorrer na seleção de pessoas realizada por tais indivíduos.

A primeira pergunta se deu de forma a investigar qual o conceito de inconsciente para os entrevistados. A segunda pergunta foi realizada para entender o possível viés gerado por nomes familiares. A terceira pergunta destinou-se a conhecer a ética dos selecionadores ao depararem-se com profissionais que possivelmente os substituíssem. A quarta pergunta foi utilizada para obter entendimento sobre possíveis vieses de afinidade de personalidade e por fim a última pergunta investigar acerca do preconceito de gênero.

A pesquisa foi realizada com 20 profissionais da área de Recrutamento e Seleção de pessoas, independente do tempo que tais profissionais exerciam duas funções, gênero, título do cargo ou o ramo da empresa que tais indivíduos trabalham.

A pesquisa foi realizada durante quase dois meses, do dia 07/03/2018 até 04/05/2018, o questionário ficou disponível e aberto para as respostas. Após 20 entrevistados obtidos nesse período, fechamos o formulário e iniciou-se o tratamento dos dados e as análises.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados tem por objetivo responder aos questionamentos deste artigo e apresentar os resultados gerais. A pesquisa foi realizada com 20 funcionários que atuam no setor de Recrutamento e Seleção, representando 100% do universo pesquisado. Para o bom desenvolvimento da pesquisa, foi traçado o perfil dos entrevistados, onde foi informada a Função, Idade, Gênero, Tempo de experiência e Ramo da empresa onde trabalha, transformando-se no quadro abaixo.

FUNÇÃO	IDADE	GÊNERO	TEMPO DE EXPERIÊNCIA	RAMO DA EMPRESA ONDE TRABALHA
ENCARREGADO DE RH	22	FEMININO	3 ANOS	LOGÍSTICA
CONSULTORIA DE CARREIRAS	29	FEMININO	4 ANOS	RECURSOS HUMANOS
ANALISTA	36	MASCULINO	13 ANOS	COMUNICAÇÃO
PSICÓLOGA	24	FEMININO	6 ANOS	CONSULTORIA
ASSISTENTE DE RH	28	FEMININO	5 ANOS	ONG
ANALISTA DE RH	30	FEMININO	13 ANOS	AGÊNCIA DE EMPREGO
GERENTE	47	MASCULINO	20 ANOS	COMÉRCIO
ANALISTA DE RH	31	FEMININO	7 ANOS	CONSULTORIA DE TI
ASSISTENTE CONSULTORIA	40	FEMININO	20 ANOS	GESTÃO E CONSULTORIA
ASSISTENTE	30	FEMININO	2 ANOS	HOSPITALAR E EVENTOS
CONSULTORIA DE RH	30	FEMININO	12 ANOS	TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA
ANALISTA DE RH	20	FEMININO	7 ANOS	HOTELEIRO
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	30	MASCULINO	3 ANOS	SETOR AUTOMOTIVO
SUPERVISORA COMERCIAL	22	FEMININO	1 ANO	PRESTAÇÃO DE SERVIÇO
ASSISTENTE DE RH	36	FEMININO	3 ANOS	CONSTRUÇÃO CIVIL
ANALISTA DE RH	29	FEMININO	8 ANOS	CONSULTORIA
ANALISTA DE RH	29	FEMININO	10 ANOS	SAÚDE
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	36	FEMININO	3 ANOS	COMÉRCIO

ANALISTA DE R&S	33	FEMININO	9 ANOS	NÃO TRABALHANDO ATUALMENTE
CONSULTORIA DE RH	23	FEMININO	2 ANOS	CONSULTORIA DE RH

Os participantes da pesquisa atuam no processo de Recrutamento e Seleção independente do ramo da empresa. Foi perguntado se os candidatos tinham noção do que é o inconsciente, sendo obtido o seguinte gráfico:

O que seria algo Inconsciente para você?

20 respostas



Figura 1 - O que seria algo inconsciente para você?

Fonte: Pesquisa direta.

A pesquisa revelou que, 95% considera que o inconsciente é algo que acontece sem que se preste atenção é um pensamento automático e involuntário. Em segundo lugar com 5% acredita que é alguém que age pensadamente, sem medir o alcance de palavras ou atos; insensato, irresponsável, inconsequente. As outras duas alternativas com 0%.

O Inconsciente é o conteúdo que não conseguimos acessar conscientemente, CarmelPsi (2010) escreve que o inconsciente se refere a conteúdos mentais/emocionais não acessados pela razão, pela consciência. São compostos de memórias esquecidas, experiências reprimidas, percepções subliminares, experiências afetivas, sensações e intuições. É como um “espaço” psíquico que funciona como um “baú” repleto de fantasias, desejos e emoções de difícil controle. Isso pode influenciar no modo em que os gestores recrutam e selecionam exemplo: quando um recrutador se identifica com o nome de um candidato ou aparência física que lembra alguém do seu grupo de relacionamentos, em alguns casos acaba inconscientemente dando preferência a este candidato.

2) Você lê um currículo e nota que a pessoa tem o mesmo nome que sua mãe ou irmã você já passa a sentir mais simpatia por ela?

20 respostas

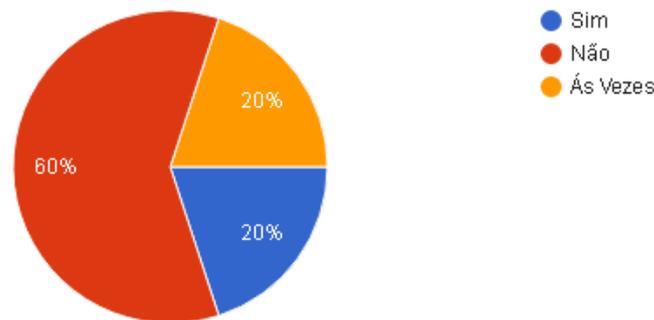


Figura 2 - Você lê um currículo e nota que a pessoa tem o mesmo nome que sua mãe ou irmã você já passa a sentir mais simpatia por ela?

Fonte: Pesquisa direta.

A pesquisa revelou que, 60% dos entrevistados responderam "Não", em segundo lugar com 20% responderam sim e em terceiro lugar também com 20% disseram "Às vezes".

É notável que muitas vezes formamos nossas opiniões sobre as pessoas antes mesmo de ter algum contato. Durante um processo de Recrutamento não é diferente é comum pensar: "Este nome me lembra tal pessoa". Quando se observa o nome de alguém pelo qual sua memória é de uma pessoa que você gosta, inconscientemente poderá sentir uma simpatia pelo candidato, até mesmo antes de conhecê-lo, como foi afirmado pela pesquisa, deve-se ter cuidado, pois pode ocorrer que o recrutador perca o foco do processo, levando para o lado pessoal, este fato se dá por causa dos preconceitos que o recrutador possui, não necessariamente no sentido de discriminação com os outros, mas por criar uma empatia com o candidato inconscientemente. Preconceito também pode ser entendido por um "pré-conceito" sobre alguém ou alguma coisa, exemplo: sua mãe diz quando você é uma criança, não fale com estranhos, cuidado com um carro que se aproxima de você, não aceite balas ou bombons de ninguém na escola, e ficamos com isto no nosso inconsciente e acaba servindo como forma de proteção, não necessariamente este "pré-conceito" é ruim.

3) Quando você está fazendo uma seleção, se depara com um candidato que tem mais habilidades que você, qual sua ação?

20 respostas

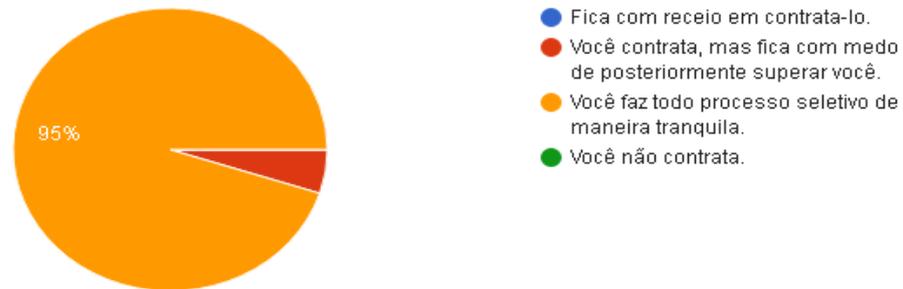


Figura 3 - Quando você está fazendo uma seleção, se depara com um candidato que tem mais habilidades que você, qual sua ação?

Fonte: Pesquisa direta.

A pesquisa revelou que, 95% dos entrevistados responderam que faz todo o processo seletivo de maneira tranquila, em segundo lugar com 5% responderam que contratam, mas ficam com medo de posteriormente supera-lo. As outras alternativas não pontuaram. Diferente do pensamento de quase todos os entrevistados, Pilluta (2015) afirma que quando os recrutadores e selecionadores encontram alguém com mais habilidades que eles a tendência é que fiquem com um pouco de medo de contrata-los, pois futuramente eles podem superara-los, e podem não os contrata-los por se sentirem ameaçados por eles, apenas 5% dos entrevistados concordam com Pilluta.

4) Quando você se depara com candidatos que são semelhantes a você, exemplo: mesma faculdade ou características suas no outro, você tende:

20 respostas

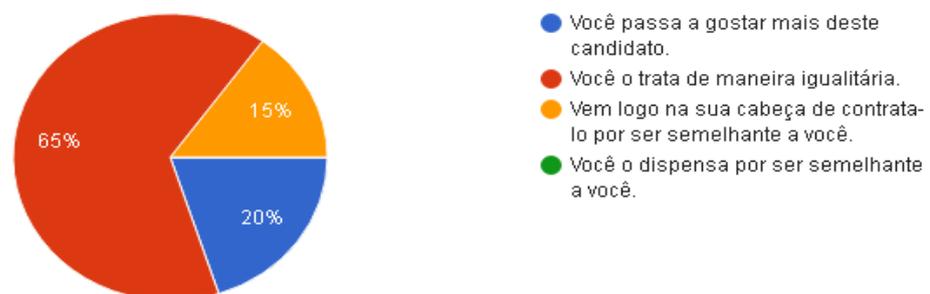


Figura 4 - Quando você se depara com candidatos que são semelhantes a você, exemplo: mesma faculdade ou características suas no outro, você tende:

Fonte: Pesquisa direta.

Segundo os entrevistados, 65% responderam que durante o processo seletivo, trata o candidato de maneira igualitária, 15% disse que vem logo na cabeça de contrata-lo por ser

semelhante a ela, outros 25% responderam que passam a gostar mais do candidato, a outra alternativa que diz que você dispensa por ser semelhante a você não pontuou.

No processo de R&S deve selecionar o melhor candidato, analisando o seu perfil profissional para a vaga, não há como prever se o candidato que tem algumas características suas ou pelo simples fato de ter cursado a mesma faculdade que o selecionador, será um bom funcionário. A maneira correta de proceder é que ele passe por todas as etapas do processo de R&S sem ser privilegiado, como acredita 65% dos entrevistados. Porém ocorre que às vezes uma parte por conta do ato inconsciente é influenciado em suas escolhas, como mostrado na alternativa que 20% dos entrevistados passam a gostar mais do candidato por ter características do selecionador e 15% vem logo na cabeça de contrata-lo pela semelhança. Mas Pilluta (2015) acredita que isso pode ser um problema se os selecionadores começarem a contratar só quem é parecido com eles, as organizações se enchem de pessoas de semelhantes perdendo assim, conhecimentos diferenciados e terá uma organização engessada apenas pelas características dos selecionadores.

5) Quando você está fazendo uma seleção para o cargo de gerente financeiro:

20 respostas



Figura 5 - Quando você está fazendo uma seleção para o cargo de gerente financeiro:

Fonte: Pesquisa direta.

De acordo com os entrevistados, 95% responderam que durante o processo seletivo, é indiferente entre contratar homem ou mulher para o cargo de gerente financeiro, 5% disse que prefere contratar homens, pois geralmente possuem mais disponibilidade e são mais focados e preparados para trabalhar na área.

Nesta questão apenas 5% dos entrevistados apresenta um tipo de Estereótipo, neste caso o de Gênero, que acreditam que só homens podem trabalhar neta área que é a financeira. De acordo com Pereira. E Marcos (2008), os estereótipos são crenças socialmente compartilhadas a respeito dos membros de uma categoria social, que se referem a suposições sobre a homogeneidade grupal e aos padrões comuns de comportamento dos indivíduos que pertencem a um mesmo grupo social, ou seja, é uma ideia ou um pré-julgamento de alguém ou alguma coisa que você já tem como concreto no seu inconsciente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de recrutar e selecionar vêm sendo mudado e aperfeiçoado ao longo do tempo, logo a questão levantada no trabalho faz-se pertinente para profissionais da área. Existem métodos que já são utilizados atualmente neste processo, para que haja redução da subjetividade no ato de selecionar candidatas, porém muitas vezes o problema da subjetividade está no inconsciente do selecionador. Logo, analisar a existência de preconceitos inconscientes pode ajudar na crítica ao processo de recrutamento e seleção.

O método da entrevista onde foi utilizado o Google Forms foi vantajoso, pois permitiu maior flexibilização para os entrevistados responderem, pois foi possível ser acessado virtualmente a partir de qualquer dispositivo navegador de internet. Ressalta-se que apesar da amostra não ser tão grande e não permitir a caracterização completa da problemática foi possível uma boa contextualização da existência da mesma.

Considerou-se a utilização de poucas perguntas no questionário para que os entrevistados sentissem-se confortáveis em relação à quantidade de tempo que disponibilizariam para respondê-lo e não desistissem do mesmo. Ressalta-se ainda que, embora os resultados dependessem da honestidade dos respondentes, não haveria motivos para mentirem ou omitirem alguma informação, aumentando assim a credibilidade dos resultados obtidos.

Levando em consideração o que foi observado por meio das respostas dos entrevistados, foi possível perceber que os selecionadores compreendem o que é inconsciente e sabem que tais pensamentos ou atitudes muitas vezes provêm de registros mentais que o cérebro acessa e responde a situações, comportamentos ou características com base em um padrão de experiências anteriores, gerando vieses na seleção e deformando até mesmo a ética que deveria estar presente no processo.

As questões levantadas para investigação da existência de preconceito também identificaram que estes preconceitos realmente ainda estão presentes nos processos de recrutamento e seleção de diversas organizações, haja vista que não realizamos a pesquisa somente dentro de uma organização específica ou de selecionadores de um determinado ramo de atividades.

Quase metade dos entrevistados (40%) afirmaram ter simpatia por candidatos que têm nomes semelhantes ao de pessoas conhecidas, mostrando possíveis vieses de contratação nesse aspecto. Quanto ao viés de afinidade de características pessoais, 35% afirmaram ter pré-disposição à contratação.

Os resultados também apontaram que os selecionadores, em sua maioria, não apresentam viés de gênero nem antiética ao serem expostos a contratarem pessoas que possam substituí-las no processo de recrutamento e seleção, havendo 95% dos entrevistados indiferentes ao contratar homens ou mulheres ou pessoas que tenham mais habilidades.

Mais estudos são necessários para uma completa caracterização e diagnóstico dos vieses no processo de recrutamento e seleção de pessoas realizados no Brasil, assim como contemplando amostras maiores.

REFERÊNCIAS

Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.

Amaro, Mariana. (2016). *Saiba como trabalhar seus preconceitos inconscientes*. São Paulo: Editora Abril, Você RH. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/saiba-como-trabalhar-seus-preconceitos-inconscientes/> Acesso em: 02 março. 2018.

Bobbio, Norberto. (2002). *Elogio da serenidade e outros ensaios*. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Editora Unesp.

Branine, M. (2008). Graduate recruitment and selection in the UK. *Career Development International*. (13)6 pp. 497 – 513, Emerald Insight. Dissertation.

Chiavenato, Idalberto. (1983). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 3.ed São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil.

DE ANDRADE, Fabiano. (2012). *Recrutamento e Seleção de Pessoas*. Curitiba: IESDE Brasil S.A.

_____. (2010). *Gestão de Pessoas* (2a.ed). Rio de Janeiro: Elsevier.

Lacombe, Francisco. (2005). *Recursos Humanos: Princípios e Tendências*. São Paulo: Saraiva.

Milkovich, T.; Boudreau, W. (2013). *Administração de Recursos Humanos*. Tradução de Marcondes.C Reynaldo. São Paulo: Atlas S.A.

Myers, David G. *Psicologia Social*. 10a ed. McGraw Hill Education: São Paulo, 2014.

Olson, E. Roger. (2013). *O Preconceito é sempre Consciente (ou pode ser involuntário)?*. Disponível em: <http://www.patheos.com/blogs/rogereolson/2013/11/is-prejudice-always-conscious-or-can-it-be-unintentional/> Acesso em: 06 Mar. 2018.

Pereira E. Marcos. (2008). *Estereótipos: Os estereótipos e a psicologia social*, Definição de estereótipos. Disponível em: <https://estereotipos.net/2008/07/05/definicao-de-estereotipos/> Acesso em: 08 Maio. 2018.

Pillutla, Madan. (2015). *The 3 biggest unconscious biases in hiring decisions*. New York, World Economic Forum LLC. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2015/07/the-3-biggest-unconscious-biases-in-hiring-decisions/> Acesso em: 02 fev. 2018.

Pindyck, R.S.; Rubinfeld, D.L. (1999). *Microeconomia*. São Paulo: Makron Books.

Pratt, Siofra. (2015). *Quão mal é o seu viés inconsciente que afeta suas habilidades de recrutamento?* Socialtalent. Disponível em: <https://www.socialtalent.com/blog/recruitment/how-badly-is-your-unconscious-bias-affecting-your-recruiting-skills> Acesso em: 13 Mar. 2018.

Psi, Carmel. (2010). *O que é o inconsciente?* Disponível em: <https://psicopauta.wordpress.com/2010/03/02/o-que-e-o-inconsciente/> Acesso em: 07 Maio. 2018.

Rose, Arnold M. A origem dos Preconceitos. In: *Raça e Ciência II* (1960). Coleção Debates. São Paulo: Perspectiva.

6 APÊNDICE

FORMULÁRIO DA PESQUISA

Preconceitos Inconscientes

As respostas fornecidas a esse formulário serão utilizadas na pesquisa de campo de um artigo produzido pelos alunos da Faculdade Ateneu para obtenção do título de Especialista em Administração e Negócios.

*Obrigatório

1. FUNÇÃO:*

2. IDADE:*

3. GÊNERO:*

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

4. TEMPO DE EXPERIÊNCIA:*

5. RAMO DA EMPRESA QUE VOCÊ TRABALHA: *

6. O que seria algo Inconsciente para você?*

Marcar apenas uma oval.

É algo que acontece sem que se preste atenção, é um pensamento automático e involuntário.

Feito de maneira responsável, conseqüente.

Alguém que age pensadamente, sem medir o alcance de palavras ou atos; insensato, irresponsável, inconseqüente.

Não sei direito sobre o assunto inconsciente por isso não vou responder.

7. 2) Você lê um currículo e nota que a pessoa tem o mesmo nome que sua mãe ou irmã você já passa a sentir mais simpatia por ela?*

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Às Vezes

8. 3) Quando você está fazendo uma seleção, se depara com um candidato que tem mais habilidades que você, qual sua ação?*

Marcar apenas uma oval.

Fica com receio em contrata-lo.

Você contrata, mas fica com medo de posteriormente superar você.

Você faz todo processo seletivo de maneira tranquila.

Você não contrata.

9. 4) Quando você se depara com candidatos que são semelhantes a você, exemplo: mesma faculdade ou características suas no outro, você tende:*

Marcar apenas uma oval.

Você passa a gostar mais deste candidato. Você o trata de maneira igualitária.

Vem logo na sua cabeça de contrata-lo por ser semelhante a você.

Você o dispensa por ser semelhante a você.

10. 5) Quando você está fazendo uma seleção para o cargo de gerente financeiro: * Marcar apenas uma oval.

Você contrata mais o sexo feminino haja vista que mulheres são mais cuidadosas e detalhistas em suas tarefas.

Você é indiferente entre contratar homens ou mulheres para o cargo de gerente financeiro.

Você prefere contratar homens pois geralmente possuem mais disponibilidade e são mais focados e preparados para trabalhar na área financeira.
