

"Currículo cego" se populariza entre grandes empresas no mundo; conheça o método

Deloitte, HSBC e BBC estão entre as empresas que adotam a medida

[Paula Zogbi](#)

11 ago, 2017 10h49

SÃO PAULO – Desde 2006, empresas na França com mais de 50 funcionários devem adotar o método do “currículo cego” para recrutar funcionários. Trata-se de um formato de CV sem informações pessoais como nome, endereço, idade, nacionalidade, gênero ou foto – até mesmo o endereço de e-mail utilizado deve ser impessoal, contendo, por exemplo, iniciais.

Esse método de recrutamento serve para evitar discriminação – seja por gênero, nacionalidade, raça ou quaisquer fatores que possam prejudicar as chances de determinado candidato. Como só funciona para fases antes da entrevista presencial, pretende ser efetivo principalmente em casos onde o preconceito parte do inconsciente do recrutador.

Espanha, Alemanha, Reino Unido, Suécia e Holanda adotaram iniciativas semelhantes à francesa, cada uma em seu formato. Normalmente, as empresas se voluntariam a segui-la. Entre essas organizações voluntárias já há nomes como Deloitte, HSBC, BBC e outras gigantes de variadas indústrias. Na Espanha, um grupo de 78 empresas anunciou adesão à iniciativa em julho deste ano, depois que a Ministra de Saneamento Serviços Sociais e Igualdade, Dolors Monserrat, disse em janeiro que pretendia adotar a medida no país.

Trata-se de uma forma de tentar aumentar o nível de oportunidade e diminuir a discriminação no ambiente de trabalho. Vai na mesma direção que a legislação [adotada em abril deste ano em Nova York](#), segundo a qual fica proibido questionar o salário anterior em entrevistas de emprego para evitar a perpetuação da desigualdade salarial por gênero.

É necessário?

Nos Estados Unidos, [pesquisas descobriram](#) que pessoas com nomes considerados “étnicos” têm chances 50% maiores de ficar sem resposta logo na fase de envio de currículos para vagas de emprego. Antes de receber uma ligação do empregador, pessoas com nomes considerados mais comuns entre brancos, como Emily e Greg, precisam enviar cerca de 10 currículos; para nomes “negros”, como Lakisha e Jamal por sua vez, enviam cerca de 15 e-mails antes de obter respostas positivas.

Outro estudo, realizado na Alemanha, demonstrou que nomes que soem estrangeiros possuem chances 14% menores de conseguir entrevistas de emprego. Já no Reino Unido, 36% dos candidatos de minorias étnicas conseguiram empregos entre 2010 e 2012, em comparação com 55% dos brancos.

É positivo?

Em 2015, um [estudo da MacKinsey](#) descobriu que empresas mais diversas têm desempenhos melhores financeiramente. Mais especificamente, empresas cuja equipe tem boa diversidade de gênero têm desempenho 15% maior, enquanto empresas diversas etnicamente desempenham até 35% melhor.

Outra análise, do Credit Suisse, demonstrou que empresas com ao menos uma mulher no conselho tinham maior retorno financeiro e maior crescimento em resultados financeiros líquidos do que aquelas sem mulher alguma nesses cargos.

É suficiente?

[Apenas 13,6% dos cargos executivos no Brasil são ocupados por mulheres](#). Entre pessoas negras, a taxa é ainda menor: 4,7%. Realizada com dados das 500 maiores empresas do país, a pesquisa do Instituto Ethos e

do BID que mostrou esses números em 2016 descobriu que a proporção diminuiu na comparação com anos anteriores.

No geral, [homens brasileiros têm salários 19% maiores que mulheres](#) no Brasil – muito embora o nível de ensino entre as mulheres seja maior que o dos homens no país. Tudo isso significa que, mesmo após contratadas, algo impede que pessoas de minorias subam na hierarquia em grandes empresas.

Selecionar apenas pela qualificação profissional também pode não ser o ideal no que diz respeito ao quadro de oportunidades em fases anteriores da vida. Desde o ensino médio, a população branca tem mais chance de estudar no Brasil: a taxa de matrícula do primeiro grupo é de 71%, enquanto a de negros e pardos é de 58% e 57%, respectivamente.