

HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

Lab Fantasma: novo recrutamento garante diversidade e derruba turnover



Lab Fantasma

Além de chegar a seus objetivos de diversidade, Lab Fantasma conseguiu um turnover de 1% após novo processo de recrutamento

Por Guilherme Dearo

Desde sua fundação em 2009, a **Lab Fantasma**, companhia do ramo musical, cultural e de moda, fundada pelos irmãos Emicida e Evandro Fióti, mantinha uma preocupação com a **diversidade** de pessoas em sua equipe.

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital

A ideia era sempre buscar profissionais com valores, experiências de vida e visões próximas às de seus fundadores. “Ao longo dos anos, sentimos dificuldade em identificar esse perfil de candidato. Utilizamos inteligência artificial e até contratamos uma empresa especializada em *hunting*, mas no fim as pessoas acabavam se destacando por suas características técnicas ou por seus privilégios, sem a diversidade que gostaríamos de promover”, conta Aline Silva, analista de desenvolvimento humano e organizacional da Lab Fantasma.

Os métodos utilizados até ali para aumentar a pluralidade dos candidatos, como divulgar vagas de maneira direta por meio de e-mails e redes sociais e de buscar os possíveis postulantes em plataformas mais inclusivas, deixava o processo mais demorado ou com uma comunicação mais distante e pouco humanizada.

Assim, em 2018, o setor de pessoas da companhia decidiu dar um passo além, começando a desenvolver um projeto que trouxesse mais dinamismo na avaliação dos profissionais e fosse eficiente na busca por contratações mais diversas.

O caminho

Em 2019, a Lab Fantasma inaugurou oficialmente o Lab Recruta. No programa, o objetivo principal era eliminar quaisquer vieses

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



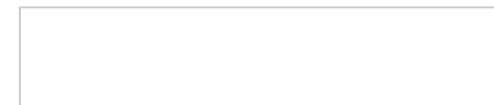
PESQUISE

discriminatórios. Para aumentar a acessibilidade, todo o processo passou a contar com ferramentas de audiodescrição e libras. Utilizando também tecnologias de inteligência artificial, todo o processo de seleção foi feito às cegas.

Informações como fotos, endereço e faculdades cursadas são ocultadas durante as etapas práticas, de testes, de cases e de entrevistas via áudio do WhatsApp. Somente na última fase, de entrevista online, o rosto do candidato aparece. “É um método que encoraja o aumento da diversidade e reduz os casos de preconceito, ainda que inconscientes, durante a seleção”, diz Aline.

A empresa também reviu critérios de avaliação como aderência à **cultura organizacional** e habilidades técnicas. Segundo eles, a ideia “não é preencher vagas, mas colocar as pessoas nas posições certas, onde terão mais oportunidades de prosperar”.

A companhia, durante as etapas, abre espaço para o profissional contar sua história, falar de seus desafios e experiências de vida, mostrando quem realmente é. “Esse método de **recrutamento** desconsidera dados que estão fora de contexto, garantindo assim a imparcialidade. Nesta etapa o candidato vai se soltar, pois não existe a pressão de ser avaliado diretamente”, explica Aline.



PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- **Como a inovação tem impulsionado a equidade de gênero nas empresas**
- **Apenas 1/3 das empresas têm programas de apoio à saúde mental**
- **75% dos profissionais se sentem excluídos no trabalho**
- **Profissionais estão menos motivados com o trabalho em 2023**

A Lab Fantasma também se preocupa em dar **feedbacks** detalhados mesmo àqueles que não foram selecionados. “Prezamos pela experiência do candidato e a valorização dos participantes, pois eles dedicaram tempo e empenho para preenchimento de uma plataforma e esperança ao nos enviar seus dados”, conta. Segundo ela, nada mais justo do que passar um feedback construtivo, ressaltando quais as lacunas que não fizeram dele o escolhido para a vaga.

Resultados

Como consequência, o método de seleção do Lab Recruta contribuiu para o gerenciamento da base de talentos da empresa, proporcionando uma triagem eficiente.

As principais conquistas do projeto foram: equipe mais diversa, com pessoas de diferentes contextos de vida, o que contribuiu para solução de problemas complexos; a formação de times mais multidisciplinares, produtivos e inovadores, que trouxeram novas ideias para o negócio; e a melhora no clima organizacional, com alto grau de fidelização e capacidade de resolver conflitos, evitando incidências trabalhistas.

“Além do reconhecimento do público, identificamos através de pesquisas internas que nossos profissionais consideram a identificação com os valores da Lab Fantasma e o **senso de pertencimento** alguns dos fatores primordiais

- **A surpresa de aprender com quem menos se espera!**

de **retenção de talentos**”, diz Aline. Segundo a empresa, o Lab Recruta serviu de referência para outras companhias culturais, selos e gravadoras.

Hoje, cerca de 50% da organização é composta por funcionários autodeclarados pretos, pardos ou indígenas. Além disso, 25% deles se identificam como parte da comunidade LGBTQIAP+ e 50% são mulheres pretas e pardas, sendo que metade delas ocupam cargos de **liderança** e gestão. “Com o aumento da diversidade no quadro de contratados e consequente aumento da permanência dos mesmos na empresa, nosso índice de **turnover** está em torno de 1%, o que diminui os custos para promover novas contratações”, diz Aline.

Para 2023 e para os próximos anos, a Lab Fantasma tem como meta aumentar o índice de diversidade e recrutar 70% de pessoas de grupos identitários (mulheres trans e cis, pessoas LGBTQIAP+, indígenas, entre outros).

Segundo a empresa, o objetivo agora é melhorar ainda mais a experiência do candidato e conseguir mensurar seu nível de satisfação durante e após o processo seletivo. “Para isso, estudamos o desenvolvimento de mapas de calor e sistemas de *feedback* inverso, ou seja, com parâmetros e ferramentas que ajudem o candidato a nos avaliar e expressar sua opinião referente às etapas”, explica Aline.

THINK & DO

- **Primeiro, identifique os problemas de diversidade e inclusão** dentro da empresa. Abrir um canal de diálogo e escuta com os funcionários, de forma aberta e acolhedora, ajuda a entender o *feedback* dos profissionais. Realizar *benchmarking* e encontrar iniciativas que sirvam de modelo também é importante.
- **Depois, faça um planejamento estratégico detalhado** para estruturar o projeto adequadamente, pois ele demandará tempo e investimento. Quanto maior a mudança, mais necessário o cuidado de ouvir e procurar aprender com pessoas diversas, dando protagonismo e liderança para que tragam questões e proponham soluções.
- **Por fim, a educação e treinamentos com especialistas** é fundamental para que exista uma real compreensão da importância e da complexidade da representatividade e inclusão. Se munir de informações é a melhor forma de evitar preconceitos e julgamentos.

