



CONSTRUINDO CONFIANÇA POR MEIO DE CONTRATAÇÕES SEGURAS

entendendo as diferenças entre estudos socioeconômicos e background check

Decisões de contratação exigem mais do que avaliação de currículos e entrevistas, afinal, as organizações precisam ter confiança de que os candidatos são quem afirmam ser e possuem as qualificações necessárias para a função, ajudando a mitigar riscos desde o primeiro dia.

Embora tanto os estudos socioeconômicos quanto o background check possam apoiar os processos de contratação, eles foram desenvolvidos para finalidades diferentes.

Aqui, você entende como cada solução funciona e as principais diferenças que podem ajudar sua organização a determinar a abordagem mais adequada para suas necessidades.

Estudo socioeconômico

O que é um estudo socioeconômico?

Um estudo socioeconômico é uma avaliação desenvolvida para coletar informações sobre o contexto pessoal, social e econômico de um indivíduo.

Em vez de se concentrar na verificação de informações por meio de fontes oficiais e confiáveis, seu objetivo é proporcionar uma compreensão mais ampla das condições de vida da pessoa, do ambiente familiar, do histórico profissional, da formação acadêmica e do contexto socioeconômico geral em que está inserida.



Quais são as etapas de um estudo socioeconômico?

1

Entrevista com o candidato

O candidato fornece informações pessoais, acadêmicas, familiares e profissionais, além da documentação comprobatória correspondente.

2

Coleta de informações

O prestador do serviço reúne informações adicionais necessárias para concluir a avaliação.

3

Visita domiciliar (quando aplicável)

Dependendo do escopo do estudo, um profissional pode visitar a residência do candidato para confirmar as informações fornecidas.

4

Análise e elaboração do relatório

Todas as informações coletadas são consolidadas em um relatório que resume o perfil socioeconômico do candidato e destaca observações relevantes.

5

Revisão pelo empregador

A organização analisa o relatório em conjunto com outras informações do processo de contratação para apoiar sua tomada de decisão.

Quando ele é utilizado?

Os estudos socioeconômicos geralmente são utilizados durante os processos de pré-contratação para cargos nos quais os empregadores desejam obter uma compreensão mais aprofundada das circunstâncias pessoais do candidato, além de suas qualificações profissionais.

Quem realiza um estudo socioeconômico?

Os estudos socioeconômicos podem ser conduzidos por equipes internas de recursos humanos, consultores independentes, assistentes sociais ou fornecedores especializados locais.

A metodologia, profundidade da análise e o nível de verificação geralmente variam de acordo com a organização responsável pela avaliação.

Independentemente de quem realize o estudo, é importante consultar sua assessoria jurídica para compreender quaisquer aspectos legais aplicáveis, requisitos ou limitações relacionados ao processo.

Background check

O que é um background check?

O background check - também conhecido como verificação de antecedentes - é um processo estruturado de verificação que confirma as informações fornecidas por um candidato por meio de fontes confiáveis, autorizadas e oficiais, sempre que disponíveis.

Diferentemente dos estudos socioeconômicos, que enfatizam o contexto pessoal do indivíduo, o background check concentra-se na validação de informações que ajudam as organizações a avaliarem riscos relacionados à vaga, apoiar o compliance e tomar decisões de contratação com mais segurança.

Seu escopo pode ser personalizado de acordo com o cargo, o setor de atuação, os requisitos regulatórios e o perfil de risco da organização.



¿Cuáles son las etapas del background check?

1

Definição do escopo

A organização determina quais verificações e consultas são apropriadas com base no cargo, nos requisitos do setor e no arcabouço legal aplicável.

2

Autorização e consentimento do candidato

O processo começa após a obtenção do consentimento informado do candidato, em conformidade com as regulamentações aplicáveis de privacidade e emprego.

3

Verificação em fontes oficiais

Cada informação é validada diretamente junto a instituições autorizadas, registros oficiais, empregadores anteriores, instituições de ensino, órgãos licenciadores ou outras fontes confiáveis.

4

Revisão de garantia da qualidade

Os resultados das verificações são analisados quanto à qualidade, abrangência e consistência antes da elaboração do relatório final.

5

Processo de contestação ou esclarecimento pelo candidato

O candidato tem a oportunidade de esclarecer ou contestar possíveis imprecisões após a finalização do relatório.

6

Relatório final

Um relatório detalhado é entregue ao empregador, apresentando as informações verificadas de forma clara e consistente para apoiar decisões de contratação

Quando o background check é utilizado?

O background check é normalmente realizado antes do início da contratação, mas também pode apoiar outras etapas do ciclo de vida do colaborador, incluindo integração de novos funcionários (onboarding), mobilidade interna, reverificações periódicas da força de trabalho, integração de prestadores de serviço e monitoramento contínuo de conformidade.

Quem realiza o background check?

O background check é normalmente conduzido por fornecedores especializados, como a First Advantage, que contam com equipes operacionais dedicadas, programas de conformidade estabelecidos, plataformas tecnológicas seguras e processos padronizados de garantia da qualidade.

Esses fornecedores seguem as regulamentações aplicáveis de privacidade, legislação trabalhista e proteção de dados ao realizar verificações por meio de fontes autorizadas.

Independentemente de quem realize sua avaliação, é importante consultar sua assessoria jurídica para compreender quaisquer aspectos legais aplicáveis, requisitos ou limitações relacionadas ao processo.

Por que o background check oferece mais valor para as decisões de contratação

Embora os estudos socioeconômicos forneçam informações contextuais sobre as circunstâncias pessoais de um candidato, o background check entrega informações verificadas que as organizações podem utilizar com confiança para tomar decisões de contratação e gestão da força de trabalho.

Em vez de exigir que as organizações colem e interpretem informações fragmentadas dos candidatos em diversos pontos de dados, o background check consolida os resultados em um relatório abrangente.

Quando alinhado à matriz de decisão da organização, esse relatório pode destacar resultados que exigem análise humana adicional, ajudando as equipes a dedicarem menos tempo a tarefas operacionais e mais tempo à avaliação estratégica de riscos.

O background check também oferece maior flexibilidade ao permitir que as organizações personalizem os pacotes de verificação de acordo com as responsabilidades e o perfil de risco de cada função.

Frequentemente, ele é combinado à verificação de identidade, ajudando a confirmar que a pessoa avaliada é realmente quem afirma ser e que todas as verificações subsequentes estão sendo realizadas para o indivíduo correto.

Essa abordagem personalizável e baseada em fontes confiáveis proporciona uma visão mais aprofundada e confiável de cada candidato.

Construindo confiança ao longo de toda a jornada do candidato

A contratação é apenas o início da relação de um profissional com o empregador. Conforme as pessoas mudam de função, assumem novas responsabilidades, passam a ter acesso a informações sensíveis ou se tornam sujeitas a novas exigências regulatórias, as organizações precisam ter confiança de que as informações em que se baseiam permanecem atualizadas.

O background check apoia essa confiança de forma contínua ao combinar a verificação de identidade com verificações específicas para cada função, realizadas por meio de fontes confiáveis, que podem ser executadas ao longo de todo o ciclo de vida do colaborador.

Desde a verificação pré-contratação e o onboarding até a mobilidade interna, passando pela integração de prestadores de serviço e as reavaliações periódicas, as organizações podem manter padrões consistentes de contratação, fortalecer a conformidade regulatória e tomar decisões relacionadas à força de trabalho com mais segurança e confiança.

[Entre em contato](#) com o nosso time para saber mais informações.

Este conteúdo é fornecido apenas para fins informativos. A First Advantage não é um escritório de advocacia, e este conteúdo não constitui, nem pretende constituir, aconselhamento jurídico. As informações aqui contidas podem não refletir os dados legais ou regulatórios mais atualizados. Os leitores devem consultar seus próprios assessores jurídicos para tratar de suas circunstâncias específicas. Nenhum leitor ou usuário deste conteúdo deve agir ou deixar de agir com base nas informações aqui apresentadas. Apenas seu advogado ou consultor jurídico pode garantir que as informações aqui contidas — e sua interpretação — são adequadas à sua situação específica. O uso deste conteúdo não cria uma relação advogado-cliente entre o leitor ou usuário e a First Advantage.