

A DISCRIMINAÇÃO NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Marli das Graças Silva Corrêa¹

Denise Gisele Silva Costa ²

Resumo

O tema deste artigo é “a discriminação no recrutamento e seleção das organizações”. No processo de recrutamento e seleção das organizações enfoca-se a identificação das competências dos candidatos para que sejam analisadas e se estiverem de acordo com a necessidade da empresa, possam ser contratados. Nesta análise, procura-se diminuir os riscos existentes com a contratação, como o ajuste do candidato ao cargo e à cultura da empresa. Este artigo teve o objetivo de avaliar se o setor de recrutamento e seleção das organizações fazem discriminação para com os candidatos. A metodologia do estudo se orientou pela pesquisa bibliográfica e descritiva, com método qualitativo. Esse tipo de pesquisa é desenvolvida, a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir fontes bibliográficas. O estudo teve base exploratória à partir de fontes de pesquisas. Quanto à natureza da pesquisa deste estudo, do ponto de vista da abordagem do problema pode ser classificada como qualitativa. Com o resultado da pesquisa foi possível concluir que pessoas consideradas “padrão”, ou seja, brancos e heterossexuais possuem preferência. A mulher negra, lésbica e pobre não é vista com bons olhos. O idoso e o deficiente, se conseguir um emprego, geralmente é aquele aquém de suas qualidades, pois é visto como incapaz. Apesar das organizações estarem implementando normas de conduta que levem a “não discriminação”, esta ainda existe e ocorre já no recrutamento e seleção

Palavras-chave: contratação; preconceito; recursos humanos.

Abstract

The theme of this article is “discrimination in the recruitment and selection by organizations”. In the organization's recruitment and selection process, the focus is on identifying the candidates' skills so that they can be analyzed and, if they are in accordance with the company's needs, they can be hired. In this analysis, we seek to reduce the risks that exist in the hiring process, such as the adjustment of the candidate to the position and to the company's culture. This article aimed to assess whether the recruitment and selection sector of organizations discriminates candidates. The study methodology was guided by bibliographic and descriptive research, with a qualitative method. This type of research is developed from material already prepared, consisting mainly of books and scientific articles. Although, in

¹ Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP.
Endereço eletrônico: marlicorrea@talvincor.com.br.

² Docente do curso de Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP.
Endereço eletrônico: denise.costa3@fatec.sp.gov.br

almost all studies some type of work of this nature is required, there is research developed exclusively from bibliographic sources. The study had an exploratory basis from research sources. As for the nature of the research in this study, from the point of view of approaching the problem, it can be classified as qualitative. The research concluded that people considered "standard", that is, white and heterosexual people have preference. The black, lesbian and poor woman is not seen with good eyes. If the elderly and the disabled people get a job, it is usually below their capability as they are seen as incapable ones. Although organizations are implementing rules of conduct that lead to "non-discrimination", it still exists and occurs in recruitment and selection.

Keywords: Contracting; Prejudice; Human Resources.

1 Introdução

Durante o processo de recrutamento, os candidatos são avaliados para entender sua qualificação e se são capazes de ocupar o cargo que está disponível. Na seleção há a comparação entre os candidatos a fim de identificar suas características e habilidades, como também comportamentos. Nesta fase pode haver discriminação dos candidatos, e este trabalho busca estudar estas fases, para entender melhor como funciona.

No dia a dia corporativo, a busca de talentos é uma tarefa constante e uma forma de tentar facilitar essa busca é a identificação de parâmetros aplicáveis aos contextos corporativos e isto pode ser feito através da categorização de características percebidas como necessárias aos profissionais de qualquer setor. O papel do setor de recursos humanos das empresas é ordenar políticas que visem identificar e desenvolver comportamentos necessários à estratégia organizacional, legitimando os procedimentos de gestão.

A empresa, após realizar um procedimento que identifique a importância de contratação de mais um membro para a equipe, inicia um processo denotado de recrutamento, este que, geralmente, precede a seleção, e está relacionado ao método de captação de potenciais candidatos a ocuparem a função disponível na organização, e, posterior ao agrupamento das candidaturas, origina-se os meios para efetivação da seleção daqueles considerados como candidatos mais adequados. (PEREIRA; MACHADO, 2007)

Chiavaro; Reichert; Cunha (2008), observando as técnicas habituais de emprego do recrutamento, recomendam a inclusão de três categorias do mesmo,

estas que consistem em recrutamento interno, que abrange o quadro de funcionários da organização; recrutamento externo, norteadas por meio da captação no mercado; e recrutamento misto, voltado para a captação de pessoal externo e interno, salientando, neste sentido, a presença de vantagens e desvantagens em cada modalidade de recrutamento.

Os fatores que ligam os entrevistados que se fazem necessários à seleção podem ser enumerados como, sexo, porte físico, estatura, endereço, idade, dentre outros, porém tal processo pode variar de empresa para empresa. (CLEMASCO, 2008)

Há uma preocupação constante no que tange à seleção, pois, a diferença cognitiva entre um indivíduo e outro sempre existe, bem como, as diferenças físicas e psicológicas. Tais diferenciações as levam a comportamentos diferentes, percepções de situações diferentes, e desempenho das ocupações também de maneiras diferentes, com maior ou menor êxito nas Organizações. (GROSS; LIMA, 2003)

O setor que realizar a seleção dentro das empresas deve interferir no processo de decisão, caso haja um número considerável de candidatos na mesma condição de competências. Tal interferência deve primar em estudos de avaliações acerca dos selecionados por meio das características extrínsecas e intrínsecas. (GROSS; LIMA, 2003)

Por meio destas constatações, percebe-se que ao se concluir a obtenção das informações necessárias a respeito do candidato por comparação, no que concerne ao cargo disponibilizado, a empresa já tenha conhecimento das competências esperadas pela Organização para o preenchimento do cargo. Toda competência se encontra vinculada ao desempenho de uma espécie de trabalho e, geralmente, é representada em termos de ações ou de resultados específicos que devem ser alcançados no âmbito de um processo de trabalho (ALBRECHT, 2004).

Nas etapas de recrutamento, seleção e contratação, pode haver discriminações e preconceitos para com os candidatos, sendo esta uma prática considerada comum, entretanto, é extremamente difícil sua comprovação. Com isso, é muito importante e relevante que se faça um estudo sobre o tema, para que se possa entender sua ocorrência e os motivos disso. O ambiente em que se inserem as organizações revela altos níveis de exigência relativamente aos

alcances de resultados e desempenho. Assim, dos profissionais cada vez mais se exigem fatores como conhecimento, liderança, comunicação e planejamento. Assim, a avaliação de competências se mostra pertinente, já que será mostrada a sua importância para as empresas, como também levará mais conhecimento para a área acadêmica e para a sociedade como um todo.

Com isso, este artigo tem o objetivo de avaliar se o setor de recrutamento e seleção das organizações fazem discriminação para com os candidatos.

O trabalho está estruturado da seguinte forma: primeiramente será abordado o recrutamento e seleção, após, a discriminação e preconceitos que costumam reprovar candidatos. Por fim, será feita uma discussão dos resultados obtidos e a conclusão do estudo.

2 Referencial Teórico

2.1 Recrutamento

Segundo Pereira e Machado, o recrutamento pode ser compreendido como a união de métodos e procedimentos em uma empresa que se encontram designados de maneira a preencher determinadas funções em uma organização empresarial específica (PEREIRA; MACHADO, 2007).

A opção por uma tipologia de recrutamento não é verificada como específica, e, em determinadas situações, as organizações possuem a alternativa de empregar o método entendido como recrutamento misto, este que agrega os dois tipos de recrutamento ponderados, ou seja, interno e externo. (CHIAVARO; REICHERT; CUNHA, 2008).

Por recrutamento interno define-se que no campo da política de promoção interna é preciso que haja uma estabilidade no que tange ao recrutamento externo e promoção interna. (PEREIRA; MACHADO, 2007)

Para Chiavaro, Reichert e Cunha (2008) o recrutamento interno possibilita que se obtenha candidatos mais apropriados diante daqueles candidatos que já se encontram inseridos na empresa, e, destarte, avalia-se que os funcionários acabam sendo deslocados para outras áreas e/ou atividades dentro da organização empresarial.

Em conformidade, Pereira e Machado (2007) acrescentam que as organizações que oferecem maior prioridade aos candidatos internos, acabam por dispor aos seus funcionários maiores e melhores oportunidades, proporcionando, além disso, uma chance de promoção em seus cargos, o que, indubitavelmente, acaba por gerar maior motivação e produtividade dos profissionais presentes na organização.

No recrutamento interno, verifica-se distintas técnicas que são empregadas com o intuito de efetivá-lo da maneira mais pertinente, e, além disso, analisa-se que esta tipologia de recrutamento encontra-se arraigada ao âmbito da organização, bem como do número de candidatos em potencial e das alternativas acessíveis ao desenvolvimento deste processo de recrutamento (CHIAVARO; REICHERT; CUNHA, 2008)

Neste sentido, “pode optar-se por efetuar um recrutamento por *escolha direta* das pessoas cujo perfil seja considerado adequado” (PEREIRA; MACHADO, 2007, p.03). Assim, cria-se como opções viáveis para a inclusão destas alternativas, um fomento na realização de uma espécie de concurso interno, proporcionando a qualquer funcionário inserir-se ao processo de recrutamento. Além disso, pode-se, igualmente, permitir aos funcionários sugestões acerca de qual companheiro de organização acreditam encontrar-se com maior aptidão para desempenhar um nova função, e, logo, ocupar o cargo.

Paralelamente, no que diz respeito ao recrutamento externo analisa-se este como sendo uma opção ao recrutamento interno, porém, as alternativas giram em torno somente a candidatos pertencentes ao mercado de recursos humanos, que esteja externo à empresa, demandando à empresa uma transmissão de conhecimentos novos e habilitações inseridas ao campo da organização empresarial. (SILVA, 2002)

O recrutamento externo, diferentemente do interno, conforme Pereira e Machado (2007), acomete um intenso número de candidatos difundidos pelo mercado associado aos recursos humanos, onde sua área de atuação incide como ampla e, ocasionalmente, seus estigmas não são auferidos pelos concorrentes.

Em face desta circunstância, o recrutamento externo emprega diversas e distintos métodos para controlar e despertar o interesse de candidatos, inserindo como relevante optar por meios mais pertinentes para se chegar até os candidatos

almejados, provocando-os de maneira que sejam conduzidos em direção à organização empresarial. (PEREIRA; MACHADO, 2007)

Entende-se que a pesquisa, segundo as acepções de Pereira e Machado (2007), geralmente, é principiada a partir dos bancos de dados organizados pelas empresas, onde estas, começam a procurar e observar se os potenciais candidatos preenchem os requisitos necessários para a ocupação da vaga, e, logo, são convocados para participarem do processo de recrutamento. E, em situações em que as empresas não possuam acesso a um banco de informações, cria-se como importante a efetivação de pesquisas no mercado, por meio da delineação de uma estratégia definida previamente.

Pereira e Machado (2007, p. 04) complementam que “essa estratégia de aproximação ao mercado depende essencialmente do tipo de função a preencher e do fato de a empresa se querer ou não identificar como estando à procura de novos empregados.”

Em sequência tem-se o recrutamento misto, este que abarca o recrutamento interno e externo, e que pondera-se por meio de preceitos associados à introdução deste por meio do recrutamento interno, procurando pelo externo em casos onde não haja chance de preencher de forma assaz a vaga na esfera da organização. Em paralelo, principia-se também a partir do recrutamento externo, utilizando o processo interno em ocasiões em que os resultados do externo não forem suficientes. (CHIAVARO; REICHERT; CUNHA, 2008). Além disso, o recrutamento misto pauta-se no emprego simultâneo dos recrutamentos interno e externo, proporcionando as mesmas chances e possibilidades aos candidatos.

Na exposição, pode-se compreender que no processo de recrutamento não são observadas determinações quanto à ordem ou prioridade de emprego dos recrutamentos interno e externo, uma vez que consiste em um sistema associado ao planejamento estratégico. (CHIAVARO; REICHERT; CUNHA, 2008)

O que se observa em dias atuais é que os processos de recrutamento vêm se adequando à realidade do mercado, e, deste modo, as empresas de utilizam, além dos procedimentos tradicionais, recursos que facilitem o processo, de maneira a agilizar a efetivação do recrutamento, diminuindo custos às organizações. (SILVA, 2002).

2.2 Seleção

Clemasco (2008), define este processo em “analisar conhecimentos, habilidades, atitudes, personalidade e outros fatores que estão ligados à adaptação na organização” (p. 49). Os fatores que ligam os entrevistados que se fazem necessários à seleção podem ser enumerados como, sexo, porte físico, estatura, endereço, idade, dentre outros, porém tal processo pode variar de empresa para empresa (CLEMASCO, 2008)

A seleção parte de uma necessidade da empresa por ocupação, cargo, função, contudo, “[...] nem por isso deixa de atender os indivíduos, pois impede que a pessoa venha a desajustar-se em atividade ou profissão para a qual não tenha condições de adaptabilidade” (GROSS; LIMA, 2003, p. 04). Para estes autores, esta deve ser uma preocupação constante no que tange à seleção, pois, a diferença cognitiva entre um indivíduo e outro sempre existe, bem como, as diferenças físicas e psicológicas. Tais diferenciações as levam a comportamentos diferentes, percepções de situações diferentes, e desempenho das ocupações também de maneiras diferentes, com maior ou menor êxito nas Organizações. (GROSS; LIMA, 2003)

O processo de seleção de pessoal se baseia fundamentalmente em análises comparativas, que são:

Especificações de cargos – o que o cargo quer – variável obtida da análise de descrição do cargo para saber quais os requisitos que o cargo exige de seu ocupante e características do candidato – o que o candidato oferece – variável obtida através da aplicação de técnicas de seleção para saber quais as condições pessoais para ocupar o cargo (GROSS; LIMA, 2003, p. 04)

Logo após tais análises, os autores esclarecem que devem ser realizadas comparações entre as características exigidas pelo cargo e as oferecidas pelo candidato, desta forma possibilitando a escolha do candidato adequado para o cargo aberto (GROSS; LIMA, 2003)

O processo seletivo com o intuito de escolha de candidatos para preenchimento de vagas numa empresa, não tem uma sistemática padrão, pois, o mesmo deve se adequar às necessidade da Organização. No entanto, “a seleção pode ser vista como um processo de comparação ou de decisão” (CLEMASCO, 2008, p. 49), pois, as situações mais frequentes notadas nos processos de seleção

são as em que vários candidatos apresentem as mesmas condições, estando assim, todos aptos a ocupar o cargo.

Concomitantemente, para Pedroso e Cintra:

A seleção nos permite selecionar apenas algumas pessoas a ingressarem na organização as quais possuem características desejadas pela mesma. Em termos mais amplos a seleção busca em vários candidatos recrutados aqueles que serão mais adequados aos cargos existentes na organização, com o intuito de agregar valor à organização. Visando que a organização em busca de competências e aumentar sua eficiência e eficácia, buscam na seleção a forma de maximizar o capital intelectual. (PEDROSO; CINTRA, 2010, p.13)

Esta definição se compara com as de Gross e Lima (2003), no entanto, diante das afirmações se percebe que processo seletivo deve se fundamentar em dados e informações sobre o cargo a ser preenchido em função das competências pelas quais a empresa disponibiliza, bem como, para as habilidades contidas nos candidatos.

Paralelamente, na decisão realizada por comparação das habilidades dos candidatos avaliados se tem:

Uma vez feita a comparação entre as características exigidas pelo cargo e as oferecidas pelos candidatos, pode acontecer que vários destes tenham condições aproximadamente equivalentes para serem indicados ao órgão requisitante para ocupar o cargo vago. O órgão de seleção (staff) não pode impor ao órgão requisitante a aceitação dos candidatos que julgar mais adequados ao cargo. A decisão final de aceitar ou rejeitar os candidatos é sempre de responsabilidade do órgão requisitante. Assim, a seleção é responsabilidade de linha (de cada chefe) e função de staff (prestação de serviço pelo órgão especializado). (CHIAVENATO *apud* CLEMASCO, 2008, p. 50)

Por meio destas constatações, percebe-se que ao se concluir a obtenção das informações necessárias a respeito do candidato por comparação, no que concerne ao cargo disponibilizado, a empresa já tenha conhecimento das competências esperadas pela Organização para o preenchimento do cargo (CLEMASCO, 2008).

Clemasco (2008) acrescenta que quanto às informações a respeito do cargo a ser preenchido, o próximo passo a seguir é a escolha das técnicas de seleção adequadas para se conhecer e nomear os candidatos adequados.

Para tal se torna necessária a escolha das técnicas no sentido da aplicação da seleção e escolha do colaborador a ser contratado. Estas técnicas,

... são agrupadas em cinco categorias segundo que são: entrevistas, provas de conhecimento ou de capacidade, testes psicológicos (testes psicométricos), testes de personalidade (testes projetivos) e técnicas de simulação (técnicas de dinâmica de grupos). (PEDROSO; CINTRA, 2010, p. 14)

As referidas técnicas abrem possibilidades para que sejam permitidos conhecimentos mais detalhados sobre as características pessoais do candidato por meio de demonstrações percebidas pelos avaliadores no que se referem aos atributos para os cargos (PEDROSO; CINTRA, 2010).

Para Pedroso e Cintra (2010), o modelo de seleção citado anteriormente é o mais utilizado como referência de base pelos profissionais de seleção, sejam eles psicólogos ou administradores. No entanto nos setores de recursos humanos das empresas, não se percebem materiais didáticos como instrumentos para a seleção correta, ou seja, nenhum manual se torna bastante. Mas, há que se ressaltar que as variáveis que levam o indivíduo a ser comportar diante de ambientes diferentes devem ser sempre levadas em conta na ocasião das avaliações seletivas de pessoal. (PEDROSO; CINTRA, 2010). Neste sentido, vê-se de maneira geral que as ações impetradas pelo profissional de seleção devem ser contundentes em relação à sua eficácia e rapidez nos seus resultados. (PEDROSO; CINTRA, 2010)

Entretanto, para que sejam efetuadas seleções urgentes, Pedroso e Cintra (2010) observam que os profissionais de seleção vêm deixando a preocupação em sentido restrito, passando a buscar a resolução para os processos seletivos por meios mais simplificados, para que seja concluída de maneira mais rápida a seleção de candidatos no mercado de trabalho com habilidades necessárias para desempenhar as determinadas funções exigidas pelos cargos.

Ainda em relação às técnicas de seleção Clemasco (2008) menciona as entrevistas como um dos fatores mais influentes na escolha dos candidatos, podendo ser observado nelas o verdadeiro interesse do candidato, seu temperamento, bem como, as suas afinidades pessoais com o cargo ou com a empresa; podendo-se observar também o comportamento pessoal durante a entrevista, seu vestuário, higiene, dentre outros aspectos.

Portanto a entrevista:

É uma técnica de seleção mais utilizada nas grandes, médias e pequenas empresas. [...] a entrevista pessoal é aquela que mais influência a decisão final a respeito dos candidatos. [...] a entrevista deve ser feita com habilidade e tato, a fim de que possa produzir os resultados esperados (CLEMASCO, 2008, p. 51)

Diante desta definição se esclarece que a entrevista pessoal deve ser pautada como tradicional, pois a mesma consta como colaboradora substancial no processo de seleção, tanto que, é raro a percepção de que um funcionário tenha sido escolhido sem que tenha passado por uma entrevista. (CLEMASCO, 2008).

Sendo assim, analisa-se que a entrevista possibilita a coleta de delineações detalhadas sobre o candidato, estas que servirão como informações que possam passar despercebidas em outros testes, para desta forma, identificar as competências do candidato ao cargo proposto. “A entrevista continua a funcionar como fonte de informação como comprovação de outras fontes e como integração dos dados obtidos nas diversas fontes”. (CLEMASCO, 2008, p. 51).

No perfil de competências do posto ou cargo, as referidas competências a determinar estarão em íntima relação com os requisitos físicos e de personalidade, assim como com as responsabilidades que deve assumir o ocupante do posto. Tudo isso considera as condições de trabalho e a cultura organizacional, que refletem as crenças ou convicções, atitudes e aspirações prevalentes. (COSTA et al, 2000)

As competências, segundo refere Salim, são meios mediante os quais uma empresa articula seus recursos de uma forma característica e singular para competir. Assim, as competências dos profissionais incluem seus conhecimentos e habilidades e as competências da empresa incluem os conhecimentos, as rotinas e a cultura organizacional. Contudo, para o autor, entre as competências, alguns autores “distinguem o que chamam *core competences*, ou competências essenciais, e que não são outras que aquelas em que se fundamenta a estratégia e o êxito da empresa”. (SALIM, 2001, p. 68).

2.3 Discriminação e Preconceito

No processo seletivo pode ocorrer situações discriminatórias. As relações de emprego sempre foram bastante complexas e a vedação à discriminação nesse ambiente vai além da necessidade de um trabalho digno, sendo uma questão de direitos humanos. Combater a discriminação no ambiente de trabalho permite minimização das desvantagens da capacidade de desempenho do trabalhador (ANTUNES et al, 2017).

De acordo com os estudos de Antunes et al (2017), há muitas variáveis levadas em consideração no processo de seleção, como origem étnica, participação de torcida organizada, se utiliza redes sociais e quais, posição política, testes de idiomas, se possui alguma deficiência. Em grau máximo, os requisitos mais avaliados foram: aparência física e vestimenta, orientação sexual, religiosa, tempo no emprego anterior, exigência de experiência, ingestão de bebida alcoólica, descontrole emocional, como também são feitas consultas ao SERASA e SPC. As empresas também realizam verificação de referências pessoais ou profissionais. A conduta do candidato nas redes sociais são levadas em consideração durante o processo seletivo, como também durante a permanência do profissional na organização. Itens como competência, qualificações e desempenho no trabalho não tem a ver com o restante dos itens pesquisados acima.

A seguir um quadro explicativo mostrando os tipos mais comuns de discriminação:

Quadro 1: Tipos mais comuns de discriminação

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	Df		
Zscore (data da abertura da empresa)	8,463	3	,822	126	10,292	,000
Zscore(Funcionários do sexo feminino)	36,545	3	,154	126	237,767	,000
Zscore(Funcionários do sexo masculino)	8,211	3	,828	126	9,913	,000
Zscore(Atualização em matéria trabalhista)	5,509	3	,893	126	6,171	,001
Zscore (estado civil)	4,622	3	,914	126	5,058	,002
Zscore (idade)	8,677	3	,817	126	10,618	,000
Zscore(aparência física)	5,893	3	,884	126	6,670	,000
Zscore(opção sexual)	6,125	3	,878	126	6,977	,000
Zscore(opção religiosa)	8,233	3	,828	126	9,946	,000
Zscore(tempo no emprego anterior)	9,903	3	,788	126	12,566	,000
Zscore(exigência de experiência)	3,820	3	,933	126	4,095	,008
Zscore(doença crônica)	5,970	3	,882	126	6,771	,000
Zscore(antecedentes criminais)	6,229	3	,875	126	7,115	,000
Zscore(uso substâncias químicas)	4,524	3	,916	126	4,939	,003
Zscore(ingestão bebida alcoólica)	4,434	3	,918	126	4,829	,003
Zscore(descontrole emocional)	9,063	3	,808	126	11,216	,000
Zscore(manifestação de preconceitos)	3,137	3	,949	126	3,305	,022
Zscore(consulta SERASA e SPC)	7,753	3	,839	126	9,239	,000
Zscore(Anúncio de emprego com requisitos)	6,499	3	,869	126	7,479	,000
Zscore(Perfil do cargo)	5,333	3	,897	126	5,947	,001
Zscore(Observa vestimenta, comportamento, cultura)	7,914	3	,835	126	9,474	,000
Zscore(observa higiene pessoal)	10,949	3	,763	126	14,348	,000
Zscore(decisão no processo seletivo é justificada)	5,203	3	,900	126	5,782	,001
Zscore(testes conhecimentos gerais)	6,978	3	,858	126	8,137	,000
Zscore(testes específicos)	7,789	3	,838	126	9,291	,000
Zscore(testes habilidades mentais)	6,954	3	,858	126	8,103	,000
Zscore(testes equilíbrio emocional)	7,457	3	,846	126	8,812	,000
Zscore(teste físico)	10,064	3	,784	126	12,833	,000
Zscore(referências pessoais e profissionais)	16,691	3	,626	126	26,646	,000
Zscore (tatuagem)	9,337	3	,802	126	11,649	,000
Zscore (piercing)	8,222	3	,828	126	9,930	,000
Zscore (fumante)	7,004	3	,857	126	8,172	,000
Zscore(preferência profissionais da região)	9,614	3	,795	126	12,095	,000
Zscore (verifica se ingressou com ação trabalhista)	3,988	3	,929	126	4,293	,006

Fonte: Antunes et al, 2017.

*com elevada variabilidade entre os grupos (Cluster Mean Square); mínima variabilidade interna (Error Mean Square); com maior valor da estatística F.

O que se nota é que as referências pessoais e profissionais ($F=16,691$) discriminou mais. Os níveis de significância superiores a 0,05% foram: 1 (profissional responsável pela tomada de decisão na escolha do candidato à vaga preenchida); 6 (formação do responsável pelo recrutamento e seleção de candidatos); 8 (formas de recrutamento e seleção adotada para escolha do candidato); 21 (origem étnica); 25 (nacionalidade); 26 (participação e torcida organizada); 27 (se o candidato utiliza redes sociais); 28 (posição política) e 39 (realização de testes de idiomas) (ANTUNES et al, 2017). Assim, nota-se que durante a seleção, todos os indicativos de que a pessoa não se identifica com a postura ou visão da empresa são observados. Assim, como visto adiante, os preconceitos e ideias deturpadas sobre quem é bom ou não para exercer tal cargo vem da imagem dos empregadores e nem sempre dos profissionais de RH.

Em uma pesquisa feita pelo Instituto Ethos (2015 apud SILVEIRA JUNIOR; LOPES, sem data, pp. 4-5):

Segundo opinião de uma especialista, com mais de dez anos de atuação pela valorização da diversidade no mundo corporativo, o que acontece geralmente no mercado de trabalho é que em nível de contratação as empresas há um balanceamento entre ambos os sexos, porém conforme quanto mais subimos na estrutura hierárquica, menos mulheres você encontra. Esse parecer destacou muita discrepância n (31,3%) ou de supervisão (38,8%). Devido a esse panorama negativo, as empresas buscam estruturar iniciativas em duas dimensões para esse pilar.

Como se nota na citação acima, as mulheres acabam não sendo escolhidas para cargos com estrutura hierárquica mais elevada, ficando em torno de 30% em relação aos homens.

Em uma pesquisa realizada pelo Infojobs (2021), sobre a contratação das empresas de pessoas acima dos 40 anos, os dados foram os seguintes:

- **70,4%** dos profissionais acima dos 40 anos que participaram da pesquisa afirmam que já sofreram preconceito etário durante processos seletivos;
- **78,5%** deles afirmam que o mercado de trabalho não dá as mesmas chances para profissionais 40+, quando comparado com os mais jovens;
- **27,1%** acreditam que é preciso estar mais atualizado para competir com as novas gerações;
- **68,4%** alegam que muitas vezes estar atualizado ainda não é o suficiente.

Verifica-se que é bem alta a porcentagem do preconceito contra idosos no

processo seletivo. Isso vai de encontro ao que mostra esta pesquisa.

Os autores Silveira Junior e Lopes (sem data), descrevem as iniciativas que as organizações têm buscado implementar, como: encarreamento feminino, flexibilização de direitos, iniciativas de equalização de oportunidades e sensibilização pela não discriminação, igualdade de pessoas com deficiência, incentivo à diversidade, ou seja, a luta pela diversidade, inclusão e não discriminação de pessoas no ambiente corporativo.

Afirma Ceccim (2013) que ainda que se apregoe atualmente a exigência de libertação das pessoas com deficiência das amarras da segregação ou da exclusão, essas amarras são mantidas pela dificuldade de acesso a inúmeros espaços, dentre os quais talvez seja a escola o entrave mais significativo.

As pessoas com deficiência, segundo Mazzotta (2011), eram consideradas, a priori, inferiores, incapazes, indignos para travar as lutas pela liberdade, mas não lhes era conferido um lugar digno para usufruírem dos benefícios humanos. Eles constituíam a negação, a marginalidade, a invisibilidade. Eram negados e excluídos por fragilidade, empecilho aos propósitos de se formar uma sociedade harmonicamente funcional. Eles não eram tratados como sujeitos merecedores de investimentos, de atenção da sociedade para garantir-lhes a promoção da vida, o compartilhar dos afetos e saberes humanos.

Por essa razão, as políticas inclusivas proclamam o princípio de que toda pessoa tem direito a ser ouvida, isto é, manifestar suas necessidades, preferências, aspirações e fazer escolhas, tomando decisões e participando nos projetos que afetem direta ou indiretamente sua vida. Contudo, para realizar o resultado de suas decisões, é necessário um princípio: toda pessoa tem direito a usufruir do acesso aos ambientes, às ações, às práticas culturais, econômicas e políticas que se organizam socialmente. (SIMÃO; SIMÃO, 2010).

A Constituição de 1988, no art. 37, VIII, garante a reserva de vagas às pessoas com deficiência para ingresso no serviço público através de concursos. Não trata da iniciativa privada, que mereceu lei ordinária específica para tratar da reserva de cotas. O art. 203, inciso IV, inclui entre os deveres da assistência social "a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária". Isso se mostra como um avanço, pois até então o

acesso à habilitação e reabilitação era permitido apenas aos segurados. O inciso V, do mesmo artigo dispõe que os deficientes e idosos incapazes de se manter, através de seu próprio trabalho ou mesmo por auxílio da família, deverão ter direito a uma renda mensal vitalícia com o valor de um salário-mínimo, através da apresentação da regulamentação de norma específica, que veio pela Lei n. 18.742, de 7 de dezembro de 1993 (art. 21, inciso V, arts. 20, 21 e parágrafos). A Constituição se mostra clara quanto à igualdade de trabalhadores, inclusive pessoas com deficiência e idosos.

O Estatuto do Idoso, que em seu artigo 4º, prevê expressamente: “Nenhum idoso será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos”. E o mais importante, o mesmo artigo determina que é dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos do idoso.

Braga (2003) assevera que o idoso tem direito ao respeito e à dignidade e a sociedade não pode mais se calar diante de qualquer tipo de violência. O idoso deve denunciar, deve procurar ajuda, pois tem direito ao respeito, a inviolabilidade de sua integridade física, psíquica e moral e para que este respeito realmente aconteça, é dever de todos zelar pela dignidade do idoso, colocando-o a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou de discriminação. Além disso, há discriminação em relação à diversidade sexual e de gênero. O preconceito e a discriminação em relação à diversidade sexual e de gênero são fenômenos universais, específicos e apropriados por diversos modos de produção.

É necessário também entendermos que as discriminações referentes ao gênero e a sexualidade no trabalho não são uma especificidade da população LGBT, mas elementos fundamentais que estão na base da dominação da classe operária (ÁLVARO, 2013, p. 47 apud OLIVEIRA, MENEZES, NASCIMENTO, 2018, p. 3).

Como visto, há um problema muito sério de discriminação nas organizações. Conforme Alvaro (2013) explica a seguir:

Há ainda outra dimensão importante a se considerar nessa “ordem” hierárquica, que é a heteronormatividade, ou seja, a obrigatoriedade do sistema heterossexual de organização social. Certamente, os homens brancos (não negros) e heterossexuais possuem muito mais privilégios do que o outro lado extremo dessa estrutura de desigualdade: a mulher negra, lésbica e pobre. Assim a dimensão da orientação sexual, nessa sociedade que também é heteronormativa, engendra opressões, inclusive no interior da mesma classe. Por exemplo, um homem pobre e

heterossexual possui muito mais respeitabilidade do que um homem pobre gay. Contudo, um gay rico ainda que, certamente, sofra opressões, elas são diferenciadas das que sofre um gay pobre. Mas do que isso, um homem gay rico possui determinados privilégios oferecidos pela sua condição socioeconômica que um homem pobre heterossexual não possui. Tudo isso sem falar nas diversas possibilidades que a sexualidade humana possui e nos permite ter, mas que a sociedade patriarcal e heteronormativa condena. Em outras palavras, no interior do campo dos “transgressores” da heteronormatividade, existem desigualdades e preconceitos mais acentuados para alguns, como por exemplo, para as travestis (ÁLVARO, 2013, p. 50 apud OLIVEIRA, MENEZES, NASCIMENTO, 2018, p. 3).

Assim, muitos homossexuais não revelam sua identidade sexual nas entrevistas e seleção. Mentem ou disfarçam muito para não haver preconceito em relação a isso. Após o ingresso na organização, procuram fazer o papel de heterossexual, porém, após algum tempo neste papel, sofrem e se sentem injustiçados por não poderem ser quem são (PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO, 2015).

3 Materiais e Métodos

A metodologia do estudo se orientou pela pesquisa bibliográfica e descritiva, com método qualitativo. Esse tipo de pesquisa é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir fontes bibliográficas. O estudo teve base exploratória a partir de fontes de pesquisas.

Os critérios de inclusão foram obras que não se desviassem do tema proposto, do ano de 2004 até o presente momento. Todas as obras pesquisadas foram em portugues.

Os critérios de exclusão se deu por obras que não enfocassem o conteúdo necessário, obras repetidas, fora do período proposto e que estivessem em outro idioma, que não o portugues.

4 Resultados e Discussão

Dentro das organizações há a atividade de recrutamento, que é a união de métodos e procedimentos para preencher postos de trabalho (PEREIRA; MACHADO, 2007). Tal recrutamento pode ser interno ou externo (CHIAVARO; REICHERT; CUNHA, 2008; PEREIRA; MACHADO, 2007), sendo que o interno é o recrutamento de candidatos que já estão inseridos na empresa conforme Chiavaro, Reichert e Cunha (2008), podendo optar-se por efetuar um recrutamento por *escolha direta* das pessoas cujo perfil seja considerado adequado (PEREIRA; MACHADO, 2007). O recrutamento externo, são candidatos pertencentes ao mercado de recursos humanos, que esteja externo à empresa (SILVA, 2002).

Além do recrutamento, há a seleção, onde se analisa conhecimentos, habilidades, atitudes, personalidade e outros fatores que estão ligados à adaptação na organização (CLEMASCO, 2008), devendo o selecionador verificar a diferença cognitiva entre um indivíduo e outro sempre, pois estas levam a comportamentos diferentes, percepções de situações diferentes e desempenho das ocupações também de maneiras diferentes, com maior ou menor êxito nas organizações. (GROSS; LIMA, 2003).

Além das análises dos candidatos, Gross e Lima (2003) informa que deve haver comparação entre as características exigidas pelo cargo e as oferecidas pelo candidato, desta forma possibilitando a escolha do candidato adequado para o cargo aberto (CLEMASCO, 2008; PEDROSO; CINTRA, 2010), sendo que o processo seletivo deve se fundamentar em dados e informações sobre o cargo a ser preenchido em função das competências pelas quais a empresa disponibiliza (GROSS; LIMA, 2003). As ações impetradas pelo profissional de seleção devem ser contundentes em relação à sua eficácia e rapidez nos seus resultados. (PEDROSO; CINTRA, 2010)

No perfil de competências do posto ou cargo, as referidas competências a determinar estarão em íntima relação com os requisitos físicos e de personalidade, assim como com as responsabilidades que deve assumir o ocupante do posto (COSTA et al, 2000) e as competências dos profissionais incluem seus conhecimentos e habilidades e as competências da empresa incluem os conhecimentos, as rotinas e a cultura organizacional (SALIM, 2001).

Entretanto, no processo seletivo pode ocorrer situações discriminatórias,

como análise da origem étnica, participação de torcida organizada, se utiliza redes sociais e quais, posição política, testes de idiomas, se possui alguma deficiência. Em grau máximo, os requisitos mais avaliados foram: aparência física e vestimenta, orientação sexual, religiosa, tempo no emprego anterior, exigência de experiência, ingestão de bebida alcoólica, descontrole emocional (ANTUNES et al, 2017), além de verificação de referências pessoais e profissionais, origem étnica, idade e se há alguma deficiência.

Com isso, tem havido iniciativas das empresas para implementação de condutas que melhorem estas discriminações, como encarecimento feminino, flexibilização de direitos, iniciativas de equalização de oportunidades e sensibilização pela não discriminação, igualdade de pessoas com deficiência, incentivo à diversidade, ou seja, a luta pela diversidade, inclusão e não discriminação de pessoas no ambiente corporativo (SILVEIRA JUNIOR, s/d).

As pessoas com deficiências e os idosos tem a proteção de políticas inclusivas, que garante que estes possam ingressar no mercado de trabalho (CECCIM, 2013; MAZZOTTA, 2011) pois toda pessoa tem direito a usufruir do acesso aos ambientes, às ações, às práticas culturais, econômicas e políticas que se organizam socialmente. (SIMÃO; SIMÃO, 2010). A Constituição e o Estatuto dos idosos se mostram claros quanto à igualdade de trabalhadores com deficiência ou idosos, sendo que estes têm direito ao respeito e à dignidade e a sociedade não pode mais se calar diante de qualquer tipo de violência (BRAGA, 2003).

Há também discriminação da diversidade sexual e de gênero (ALVARO, 2013 apud OLIVEIRA, MENEZES, NASCIMENTO, 2018), sendo que muitos homossexuais acabam mentindo durante anos sobre sua real sexualidade, para que não seja discriminado (PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO, 2015).

Considerações finais

Este artigo teve o objetivo de avaliar se o setor de recrutamento e seleção das organizações fazem discriminação para com os candidatos. Assim, verificou-se que ainda existem segmentos populacionais considerados “padrões”, ou seja,

homens, heterossexuais brancos. Neste sentido, pessoas que apresentam uma diversidade acabam sofrendo discriminações e preconceitos, por exemplo, uma mulher lésbica e pobre, é vista com muito preconceito no mercado de trabalho, e a sua inclusão passa a ser um grande desafio para o gestor de Recursos Humanos, pois ações de inclusão, dentre elas, discussão sobre a diversidade e preparação do meio (empresa) em que vai ser inserida, para que haja uma inclusão de fato, respeitando a diversidade.

A visão “utilitarista” também é um grande desafio, a sociedade como um todo considera que apenas as pessoas sem deficiência ou mais jovens que são capazes de produzir, assim, segmentos populacionais como os idosos e as pessoas com deficiência não têm seu potencial de trabalho levado em consideração, dificultando sua inclusão na vida laboral.

Os desafios do não preconceito e do respeito à diversidade ainda são muito grandes, mas podem ser minimizados com ações efetivas que trabalhem a questão do respeito a diferença.

Fica claro que pessoas brancas e heterossexuais possuem preferência. A mulher negra, lésbica e pobre não é vista com bons olhos. O idoso e o deficiente, se conseguir um emprego, geralmente é aquele aquém de suas qualidades, pois é visto como incapaz.

Apesar das organizações estarem implementando normas de conduta que levem a “não discriminação”, ela ainda existe e ocorre já no recrutamento e seleção. Atualmente, a discriminação é vista como não favorável à imagem da empresa, porém, toda empresa é formada por estereótipos e preconceitos, mesmo que inconscientes, que acabam desqualificando ou estigmatizando os indivíduos. Porém, ela é difícil de ser combatida.

Muitas ações tem procurado ser tomadas em relação a não discriminação nos processos seletivos e nas empresas, como encarecimento feminino, flexibilização de direitos, iniciativas de equalização de oportunidades e sensibilização pela não discriminação, igualdade de pessoas com deficiência, incentivo à diversidade, ou seja, a luta pela diversidade, inclusão e não discriminação de pessoas no ambiente corporativo. E se continuar estas implementações, pode haver mais igualdade nas contratações.

Referencias

ALBRECHT, Karl. Um modelo de inteligência organizacional. **HSM Management**, São Paulo, v. 3, n. 44, p. 30-34, maio/jun. 2004.

ÁLVARO, Mirla Cisne Feminismo, lutas de classe e consciência militante feminista no Brasil. 2013. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 408p. In: MENEZES, A. C. O.; NASCIMENTO, A. P. L. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. 2018.

Disponível em

https://editorarealize.com.br/editora/ebooks/conquer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf Acesso em abr. 2022.

ANTUNES, Paula Regina; FOLLADOR, Franciele Ani Caovilla; CONTRE, Sandra; DE ALMEIDA, Lirane Elize Defante Ferreto; VIEIRA, Ana Paula. Gestão organizacional: Discriminação nos processos de seleção de emprego. **Espacios**. V. 38, n. 22, 2017, p. 11.

CECCIM, Ricardo Burg. Exclusão da alteridade: de uma nota de imprensa a uma nota sobre a deficiência mental. SKLIAR, Carlos Bernardo (org.) **Educação e exclusão: uma abordagem socioantropológica da educação especial**. 7. ed. Porto Alegre: Mediação, 2013, p. 5-14.

CHIAVARO, Ana Carolina Martins; REICHERT, Claudete Bonatto; CUNHA, Tatiane R. S. Recrutamento e Seleção: um enfoque estratégico no Processo de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas. Ciência e Conhecimento. **Revista Eletrônica da Ulbra São Jerônimo**. v 03. 2008. Disponível em <http://www.cienciaeconhecimento.com.br/pdf/vol003_PsiA1.pdf>. Acesso em mar. 2022.

CLEMASCO, Michelle. **Recrutamento e seleção de pessoas: uma barreira para o candidato e par o RH**. Estudo de caso: supermercados potenciais do município de Nova Venêcia. 2008. 62 fls. Graduação (Administração) Faculdade Capixaba de Nova Venêcia. ES, 2008. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/43012435/TCC-RECRUTAMENTO-E-SELECAO-DE-PESSOAS>>. Acesso em mar. 2022.

COSTA, Jorge Adelino; MENDES, António Neto; VENTURA, Alexandre (org.). **Liderança e Estratégia nas Organizações**. Aveiro: Universidade Aveiro, 2000.

GROSS, Rosita; LIMA, Julio César de. **Seleção de pessoal: o desafio de agregar talentos à organização**. Instituto Catarinense de pós-graduação (ICPG). Santa Catarina, RS, 2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-05.pdf>>. Acesso em mar. 2022.

INFOJOBS. **Contratações 40+**: conheça a webserie criada pelo inforjobs. 2021.

Disponível em

https://www.infojobs.com.br/blog/contratacoes_40_mais__15994.aspx?t=2 acesso

em out. 2022.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: histórias e políticas públicas**. 6 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

PEDROSO, Reginaldo; CINTRA, Gisele Amaral. Seleção de pessoal: influências dos comportamentos emocionais e seleção de repertório comportamental. **Revista Olhar Científico** – Faculdades Associadas de Ariquemes – Vol. 01. Nº1. 2010. Disponível em : <<http://www.olharcientifico.kinghost.net/index.php/olhar/article/viewFile/7/18>>. Acesso em mar. 2022.

PEREIRA, Andreia Rodrigues Traquina; MACHADO, João Pedro Alves. **Recrutamento, Seleção e Integração**. Coimbra, 2007. Disponível em < www.formate.com/.../22345-contratacao-de-trabalhadores.html > Acesso em mar. 2022.

PROMOÇÃO dos **Direitos Humanos de Pessoas LGBT no mundo do trabalho: construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia**. 2ª edição revista e ampliada, 2015.
SALIM, Jean Jacques. **Gestão do conhecimento e transformação organizacional**. Anais da Semana da EQ/UFRJ. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2001.

SILVA, Elane Batista da. **Recrutamento e Seleção**. Tijuca, 2002. Disponível em < http://fortium.edu.br/blog/valeria_martins/files/2010/10/Recrutamento-sele%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em mar. 2022.

SILVEIRA JUNIOR, Paulino Teixeira da; LOPES, Ana Yara Dania Paulino. **Políticas de valorização da diversidade, inclusão e não discriminação no mundo corporativo: algumas iniciativas de sucesso**. 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica, sem data. Disponível em <https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000023497.pdf> Acesso em maio 2022.

SIMÃO, Antoinette; SIMÃO, Flávia. **Inclusão: Educação Especial – Educação Essencial**. São Paulo: Livro Ponto, 2010.