

# Gestão organizacional: Discriminação nos processos de seleção de emprego

## Organizational Management: Discrimination in Job Selection Processes

Paula Regina ANTUNES [1](#); Franciele Ani Caovilla FOLLADOR [2](#); Sandra COLTRE [3](#); Lirane Elize Defante Ferreto de ALMEIDA [4](#); Ana Paula VIEIRA [5](#)

Recibido: 14/11/16 • Aprobado: 14/12/2016

### Conteúdo

- [1. Introdução](#)
- [2. Referencial teórico](#)
- [3. Metodologia](#)
- [4. Resultados e discussão](#)
- [5. Considerações finais](#)

### Referências

#### RESUMO:

Este estudo verificou se os requisitos exigidos nos processos de seleção dos candidatos nas empresas do setor do comércio do município de Francisco Beltrão-PR, promovem a exclusão do trabalhador. O estudo foi quali-quantitativo e utilizou-se o método estatístico de cluster no software PASW 18 para análise dos dados. O corte foi transversal, sendo que a coleta de dados se deu entre 04 a 10 de Novembro de 2014. O instrumento de coleta foi um questionário aplicados para 139 profissionais de RH do comércio. Os resultados mostraram que as empresas participantes praticam conduta discriminatória: 81% exigem dos candidatos referências pessoais e profissionais; 50% exigem boa aparência dos candidatos; 74% levam em consideração a vestimenta e comportamento adequado; 52% elegem a idade como requisito importante para a contratação, 56% realizam consulta nos órgãos de do SERASA e SPC; 65% não contratam candidatas gestantes e 84% que utilizam de substâncias químicas. Conclui-se que, apesar de todo aparato legislativo existente, as empresas do setor do comércio de Francisco Beltrão, na fase pré-contratual praticam atos discriminatórios.

**Palavras-chave:** Processo de seleção. Recrutamento. Emprego. Setor do Comércio. Gestão.

#### ABSTRACT:

This study verified whether the requisites required in the selection processes of the candidates in the companies of the commerce sector of the municipality of Francisco Beltrão-PR, promote the exclusion of the worker. The study was qualitative and quantitative and the cluster statistical method was used in PASW 18 software for data analysis. The cut was transversal, and the data collection took place between November 04 to 10, 2014. The collection instrument was a questionnaire applied to 139 HR professionals in the trade. The results showed that the participating companies practice discriminatory conduct: 81% require candidates to be personal and professional references; 50% require candidates to look good; 74% take into account clothing and appropriate behavior; 52% choose age as an important requisite for hiring, 56% consult the bodies of SERASA and SPC; 65% do not hire pregnant women and 84% use chemical substances. It is concluded that, despite all existing legislative apparatus, the companies of the trade sector of Francisco Beltrão, in the pre-contractual phase, practice discriminatory acts.

**Keywords:** The selection process. Recruitment. Employment. Sector Trade. Management.

## 1. Introdução

A discriminação é, há muito tempo, um tema fascinante e frustrante, isso porque, em virtude das normas sociais ou legais, "as formas contemporâneas de discriminação raramente são abertas", tornando inumeráveis os casos de ações discriminatórias (PAGER, 2006, p. 65).

São crescentes as discussões que envolvem as práticas discriminatórias no momento pré-contratual, o que poderá levar à responsabilização do empregador no âmbito trabalhista. Assim, apesar da sociedade atual instituir a igualdade através de normas sociais, orientações constitucionais, e procedimentos jurídicos que penalizam os comportamentos discriminatórios, estes ainda são considerados um dos maiores paradoxos (PEREIRA e VALA, 2010).

No anseio de contratar um candidato com maior qualificação e com o perfil mais adequado à função, o empregador se utiliza de investigação de aspectos que não visam avaliar a aptidão do trabalhador para o cargo que irá ocupar,

o que por consequência, pode violar a intimidade e vida privada do candidato.

Nesse contexto, é imprescindível que as organizações proporcionem o acesso igualitário de oportunidade à vaga de emprego disponível. Assim, faz-se necessário identificar os métodos utilizados pelas organizações nos processos de seleção e recrutamento, de maneira a detectar os requisitos considerados excludentes do acesso ao emprego, de acordo com o ordenamento jurídico vigente, a partir do levantamento bibliográfico e legislativo.

O estudo respondeu a seguinte questão: Os requisitos exigidos no processo de seleção dos empregados do setor do comércio de Francisco Beltrão-PR, promovem a exclusão do trabalhador?

---

## 2. Referencial teórico

Nas “duas últimas décadas, as organizações alteraram a sua estrutura e o desenho das suas funções (...) toda esta mudança conduziu a que os métodos utilizados no recrutamento e seleção sofressem também alterações” (PALHARINI, 2008, p. 9).

Para que a empresa possa manter baixos custos, “precisa selecionar adequadamente seu pessoal, treiná-lo para que se torne mais eficiente e competitivo” (GIL, 2001, p. 40). Assim, a contratação de um empregado para a vaga oferecida pela empresa, precede a duas etapas: A primeira etapa é o recrutamento, “que consiste num processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização” (GIL, 2001, p. 93). A segunda etapa é o processo de seleção que permite a escolha de candidatos com o perfil adequado aos requisitos do cargo para promover a eficácia da organização. É nessa fase em que são analisadas as características que são importantes para o desempenho do cargo.

Uma vez coletadas as informações e traçado o perfil do candidato, a próxima etapa é a avaliação do candidato. É necessária a interpretação no tratamento desses dados, para decidir acerca da conveniência da contratação. É evidente que os candidatos possuem diferenças individuais, tanto físicas quanto psicológicas, no entanto, a seleção, deverá adotar procedimentos adequados para realizar uma tomada de decisão justa (GIL, 2001), para que não haja discriminação.

Definir o que seja discriminação não é tarefa simples, “uma vez que a própria expressão *discriminação* é relativamente recente (LIMA, 2011, p. 3). A origem da palavra *discriminação*, no sentido de tratamento diferenciado de pessoas, se deu em meados do século XIX nos Estados Unidos, ganhando projeção universal a partir da segunda metade do século XX, sendo que a origem foi atribuída à língua latina (LIMA, 2011). Pela língua inglesa a palavra latina *discriminare* significa *dividir*, mas teria um segundo significado, no sentido de fazer uma distinção desfavorável, e seria o mais utilizado atualmente. Na conotação francesa, a palavra *discriminação* é semelhante ao da língua inglesa, e significa ponto de separação (LIMA, 2011). Na língua portuguesa o dicionário Aurélio, conceitua a palavra discriminação como a “Ação de discriminar; separação; distinção; discernimento. Discriminação racial, tratamento diverso dado a pessoas de raças diferentes; segregação”.

É oportuno diferenciar a palavra discriminação da expressão preconceito. O preconceito pode ser definido como qualquer forma de “percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções”. A discriminação é a “materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrarias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos” (RIOS, 2007, p. 28).

*A discriminação no âmbito laboral se dá em virtude de tratamentos diferenciados de formas injustificadas, seja em razão do gênero, raça, cor, nacionalidade, opção política, opção religiosa, sexual, etc. Todavia, nem todo tratamento desigual resultará em tratamento discriminatório, “este somente ocorrerá quando o ato venha atingir um determinado trabalhador que pertença a um grupo caracterizado por um caráter e, por conta dessa pertinência haja um resultado prejudicial” (LIMA, 2011, p. 52).*

A prática discriminatória estará caracterizada quando as pessoas forem tratadas de forma diferenciada e menos favorável, devido suas características pessoais, tais como, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, características essas que não estão relacionadas com as qualificações necessárias ao desempenho da função laboral (VIANNA, 2008).

As situações discriminatórias se distinguem pelo momento contratual que ocorrem, podem ser pré-contratual, caracterizando-se no momento da oferta e procura de trabalho, durante o contrato de trabalho, e pós-contratual. Considerando que o presente estudo tem como objeto a discriminação no momento pré-contratual, deixa-se de explorar as demais modalidades. A discriminação pré-contratual é uma modalidade muito comum, por outro lado, apresenta extremas dificuldades na comprovação, isso porque nesse momento não há a constituição de uma relação jurídica entre a empresa e o trabalhador (LIMA, 2011).

Dessa forma, o processo de seleção de candidatos, não deve levar em consideração as características físicas dos candidatos, sua opinião ou segmentos, para aptidão para a função desempenhada.

---

## 3. Metodologia

O estudo é quali-quantitativo, e é assim categorizado por que os dados que respondem a pergunta do estudo são oriundos de uma opinião, conhecidos como dados moles, de opinião. Uma opinião é uma qualidade, uma valoração

sobre algo, porém muitos pesquisadores costumam transformar “[...] dados qualitativos em elementos quantificáveis [...] pelo emprego de critérios, categorias, escalas de atitudes, intensidade ou grau” (RICHARDSON *et al.*, 1997, p. 80). O estudo é de corte transversal, sendo que a coleta de dados se deu entre 04 a 10 de Novembro de 2014. Buscou-se determinar as variáveis que mais impactam na discriminação na fase da seleção.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário com base na literatura do direito trabalhista, mediante a construção de uma escala tipo *Guttman* ou cumulativa, composta por um conjunto de frases (itens) apresentadas de forma aleatória, às quais, o responsável pela seleção e recrutamento dos candidatos à vaga oferecida, devia manifestar se utiliza os referidos itens na tomada de decisão de escolha do candidato. O questionário está dividido em dois blocos: o primeiro pauta-se em um questionário sócio-demográfico, contendo perguntas a fim de caracterizar a amostra, como ramo de atividade, quantidade de funcionários, profissional responsável pelo processo de seleção e recrutamento, formas e ferramentas utilizadas nos processo de seleção e recrutamento.

Baseando-se no estudo de Farah (2014), o segundo bloco é composto de 42 itens (variáveis) contendo grau de importância, através de uma escala de 0 a 10, onde 10 representa a importância máxima que as empresas consideram importantes no processo de recrutamento e seleção. O instrumento foi submetido a um pré-teste para sua validação. A base de dados foi extraída do Sindicato dos Empregados do Comércio de Francisco Beltrão-PR, o qual forneceu a relação de 1.267 empresas ativas do Município. Aplicou-se sobre essa base inicial cálculo da amostra para variável não métrica e população finita. Uma população é considerada finita quando o número de elementos que a compõe é determinado e conhecido. (FÁVERO *et al.*, 2009, p. 103). Obteve-se uma amostra de 139 empresas do comércio de Francisco Beltrão-PR, com nível de confiança ( $\sigma$ ) de 95%, que equivale a 2 desvios padrão e erro amostral de 5% para validação da pesquisa.

O método de amostragem para a escolha das 139 empresas foi pelo critério da realização do recrutamento e seleção internamente, independentemente do número de funcionários. Dessa maneira, a população alvo foram as primeiras 139 empresas que aceitaram responder o questionário, a partir da listagem fornecida pelo Sindicato do Comércio dos Empregados, aplicados diretamente aos responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção dos candidatos.

Dos 139 questionários aplicados retornaram 130 (94%) validando o estudo. O estudo é de corte transversal e a coleta de dados se deu entre 04 a 10 de Novembro de 2014, sem considerar a evolução dos dados no tempo, após a aprovação no Comitê de Ética, da UNIOESTE- Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Parecer nº 855.018, com ciência do responsável pelo Sindicato do Comércio dos Empregados de Francisco Beltrão-PR, cidade onde foi realizado o estudo. O município de Francisco Beltrão está localizado no sudoeste do Estrado do Paraná, e possui uma população de 84.437 habitantes (IBGE, 2013).

Os dados foram analisados por método estatístico de cluster, utilizando-se do software PASW 18 (formerly SPSS Statistics). É uma técnica exploratória, pois a análise de conglomerados possibilita avaliar a dimensionalidade dos dados (FAVERO *et al.*, 2009).

Por essa razão, a escolha de tal teste estatístico tem como finalidade identificar os segmentos homogêneos, visando identificar os itens mais observados pelas empresas durante o processo de seleção de candidatos ao emprego, o que permitirá avaliar se os itens escolhidos seriam propensos à discriminação.

---

## 4. Resultados e discussão

Inicialmente se faz oportuno mencionar que, foi realizado apenas um estudo semelhante a presente pesquisa, intitulado Ética da seleção de pessoas: discriminação nos processos seletivos, elaborado por Farah (2014), que teve como base uma pesquisa realizada pelo Instituto Ibero-Brasileiro de Relacionamento com o Cliente (IBRC).

Assim, tendo definidas as variáveis e coletados os dados, é oportuno, analisá-los buscando detectar a formação dos clusters (MAROCO, 2007). Primeiramente, realizou-se o método hierárquico, objetivando-se agrupar as empresas que possuem similaridade nos valores atribuídos às variáveis, para detectar o número de clusters. Para fins de identificar a formação do cluster, é necessário que a análise dos dados obtidos ocorra na ordem de baixo para cima a partir dos coeficientes (MAROCO, 2007), conforme tabela abaixo:

**Tabela 1** – Agrupamento hierárquico

Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
120	15	90	111,762	117	0	123
121	36	70	116,431	0	113	122
122	36	67	121,878	121	0	128
123	1	15	122,665	119	120	124
124	1	47	128,507	123	116	125
125	1	119	135,766	124	0	127
126	8	61	141,981	0	0	129
127	1	109	160,302	125	0	128
128	1	36	166,336	127	122	129
129	1	8	182,999	128	126	0

Fonte: Dados das análises. Elaborado pela autora, 2014.

Observou-se que o estágio 126 indica o ponto de parada para a formação de novos agrupamentos. Logo, ocorre a formação de clusters nos estágios anteriores (127 a 129), o que indica a formação de 4 (quatro) clusters. Através da ANOVA é possível verificar as variáveis que mais discriminam os grupos, sendo aquelas com elevada variabilidade entre os grupos (*Cluster Mean Square*), mínima variabilidade interna (*Error Mean Square*) e com maior valor da estatística F (FÁVERO et al., 2009). Na presente pesquisa a variável referente às referências pessoais e profissionais (F=16,691) foi a que mais discriminou as empresas, conforme a Tabela 2:

**Tabela 2 – ANOVA**

	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(i	4,434	3	,918	126	4,829	,003
ngestão bebida alcoólica)						
Zscore(descontrole emocional)	9,063	3	,808	126	11,216	,000
Zscore(manif]estação de preconceitos)	3,137	3	,949	126	3,305	,022
Zscore(c	7,753	3	,839	126	9,239	,000
onsulta SERASA e SPC)						
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(refer]encias 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: Dados das análises. Elaborado pela autora, 2014.

Obtiveram-se as seguintes variáveis com níveis de significância superiores a 0,05%: 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).

As variáveis: realização de teste físico, se o candidato possui alguma deficiência e filiação sindical não apresentaram nível de significância, sendo excluídas da análise. Verificou-se que os requisitos avaliados próximo ao grau máximo (6 a 8) foram da aparência física e vestimenta, opção sexual, religiosa, tempo no emprego anterior, exigência de experiência, ingestão de bebida alcoólica, descontrolo emocional e consulta ao SERASA e SPC. Os dados obtidos nos clusters formados mostram que a grande maioria dos participantes deste estudo pratica de alguma forma, ato discriminatório no momento pré-contratual.

A pesquisa revelou que 81% das empresas realizam a verificação de referências pessoais ou profissionais, que como já argumentado, essa foi a variável que mais discriminou as empresas de cada cluster ( $F = 26,646$ ). Desta forma, torna esse critério seletivo um elemento de discriminação, em flagrante descumprimento do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento (DALLEGRAVE NETO, 2005).

Em estudo semelhante, Farah (2014), afirma que é crescente o número de organizações que buscam informações sobre a conduta de profissionais nas redes sociais tanto por ocasião do processo seletivo como ao longo de sua permanência no emprego. Mas alerta que as informações de que as organizações pesquisam, pouco tem a ver com a competência, as qualificações ou o desempenho no trabalho.

Embora o empregador possua a faculdade de escolher a pessoa que deseja contratar, a avaliação prévia da aptidão do candidato não pode consistir acerca do seu caráter e personalidade, mas com a aptidão profissional exigida para prestação do trabalho oferecido (BARROS, 1997). Os dados apontam que as empresas participantes levam em consideração os conhecimentos gerais ( $F=8,137$ ), habilidades mentais ( $F=8,103$ ), equilíbrio emocional ( $F=8,812$ ).

Quanto à aparência física do candidato, 50% das participantes elegeram como requisito importante na contratação do empregado. Todavia, tal exigência, caracteriza a prática discriminatória, uma vez que poderá gerar "danos morais trabalhistas em decorrência das ofensas aos atributos físicos" (Belmonte, 2007, p. 117-118).

A idade é um requisito importante (52%) no processo de recrutamento e seleção dos candidatos para as empresas participantes ( $F= 10,618$ ). O "trabalhador de mais idade, mesmo com mais experiência e capacidade para o exercício da função a ser realizada, acaba por ser preterido no processo de escolha", não recebendo indicação para a vaga ofertada, "mesmo possuindo as qualidades técnicas exigidas" (COUTINHO, 2003, p.88).

Quando perguntado às participantes se considera a deficiência como requisito para a contratação, 26% responderam próximo ao grau máximo da escala. Apesar do número não ser significativo, as empresas analisadas são discriminatórias quanto ao referido requisito.

Assim, no ato de contratação da pessoa com deficiência, deve ser assegurado que os candidatos ao emprego "sejam avaliados unicamente com base em suas capacidades" (COUTINHO, 2003, p. 96).

A doença crônica foi considerada por 46% das participantes como requisito para a contratação, percentual esse considerável, tendo em vista tratar-se do setor do comércio, não sendo uma ocupação que ofereça risco de contaminação, como é o caso de enfermeiros, dentistas e cirurgiões, que se encontram em contato permanente com sangue humano e fluido corpóreo. (COUTINHO, 2003). Contudo, não se pode admitir que o trabalhador "também seja excluído em face de seu estado de saúde", (COUTINHO, 2003, p.102), caracterizando-se assim a conduta discriminatória.

A importância do requisito dos antecedentes criminais para as empresas, registraram 74% na fase pré-contratual, o que denota exigência extremamente discriminatória, considerando que o setor objeto de pesquisa foi o do comércio. Isso porque, "os antecedentes criminais para serem exigidos devem se sujeitar a **devida fundamentação legal – caso exista – ou fática [...]**, podendo ser admitidos apenas restritivamente", sob pena de violar a dignidade da pessoa do trabalhador (LIMA, 2014).

A consulta aos cadastros só é justificável quando o cargo em questão envolve informações financeiras. No entanto, 56% das participantes realizam tal conduta. Em seu estudo, Farah (2014, p. 5), destaca que o candidato inadimplente não possui idoneidade financeira, e se for desclassificado nos processos seletivos por esse motivo, "será colocado em um círculo vicioso: não conseguirá retornar à condição de adimplente por não conseguir emprego e não conseguirá emprego por estar inadimplente". Em outros termos significa dizer que o candidato necessita do emprego para recuperar sua idoneidade financeira. Assim, a empresa desclassificando-o se mostra injusta e discriminatória. É o que apurou-se na pesquisa.

No que se refere à verificação de ingresso de ação trabalhista, apenas 25% das participantes consideram requisito importante no momento da seleção e recrutamento dos candidatos. No entanto, cumpre mencionar que o entendimento dos tribunais trabalhistas sobre o tema, é que a inclusão do nome do trabalhador em "lista negra" poderá gerar danos morais, independentemente do resultado, "sendo latente a agressão à sua honra e imagem. Tais informações são obstáculos na busca de uma nova colocação no mercado de trabalho" (COUTINHO, 2003, p.115).

Identificou-se que a opção religiosa não é considerada como requisito para contratação do empregado (8%),

confirmando-se a laicidade estatal e a liberdade religiosa prevista no artigo na Constituição Federal Brasileira. Frisa-se que a crença ou descrença do empregado, "não pode determinar a aptidão profissional de alguém", isso porque a opção religiosa não possui relevância para a relação jurídica estabelecida entre as partes, sendo prática discriminatória e configura abuso de direito do empregador (GUIMARÃES, 2012).

A vestimenta, comportamento e cultura (74%) também foram detectados como requisitos importantes na seleção dos candidatos, sendo que 87% observam a higiene pessoal, indo ao encontro da pesquisa de Farah (2014), o qual afirma que "a desclassificação de um candidato em função de características outras, que não são suas qualificações representa [...] um ato injusto [...] e prejudica os interesses do candidato discriminado" (FARAH, 2014, p.3).

Quanto ao requisito da opção sexual, apenas 15% das empresas participantes levam em consideração no momento da contratação do candidato.

A pesquisa apontou que as mulheres ainda enfrentam discriminação no acesso ao trabalho (24%). Apesar do quadro de funcionários das empresas participantes serem predominantemente feminino, o requisito do estado de gravidez (65%) é considerado no momento pré-contratual. Tal postura é ilegal, colidindo-se com o disposto na Lei 9.029/93, já mencionada. O fato é que no Brasil o mercado de trabalho para as mulheres ainda apresentam restrições para a sua inserção em postos de trabalho (CACCIAMALI; HIRATA, 2005).

Além disso, a discriminação salarial negativa contra as mulheres no mercado de trabalho diminuiu lentamente nos últimos 20 anos, mas persiste na maioria dos países a despeito do aumento expressivo de mulheres no mercado de trabalho, inclusive possuem formação educacional de nível superior (TATEI, 2012).

Quanto à filiação sindical (20%), ou partido político (9%), percebe-se que as empresas não invadem a esfera íntima do candidato. No que se refere à exigência de tempo no emprego anterior, 74% das empresas, utilizam o referido requisito no processo de seleção e recrutamento do candidato, o que caracteriza uma prática ilegal e abusiva (SILVA, 2008).

Das empresas participantes, 84% levam em consideração a utilização de substâncias químicas pelos candidatos. Tal índice vai de encontro com a realidade social, pois de acordo com os dados do Levantamento Nacional de Álcool e Drogas – LENAD (2012), o Brasil é o segundo maior consumidor de cocaína e derivados, ficando atrás apenas dos Estados Unidos. A ingestão de bebida alcoólica (73%) também foi identificada como requisito primordial na escolha do candidato. O alcoolismo é doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS). No Brasil, o alcoolismo atinge 82 milhões de trabalhadores e o consumo total estimado é equivalente a 8,7L por pessoa, quantidade superior à média mundial (LENAD, 2012), por essa razão, o alcoolismo envolve saúde pública, e a não contratação por tal dependência, caracteriza ato discriminatório.

No mesmo sentido, a pesquisa demonstrou que 51% das participantes se manifestam pela exclusão dos candidatos fumantes, desclassificando o candidato pelo hábito do fumo. Isto incide em direta agressão aos princípios básicos da não-discriminação nas relações de emprego, qual seja, o direito de liberdade (FARAH, 2014).

Quanto à realização de anúncio de emprego com requisitos para a vaga, 44% das participantes utilizam-se de tal prática. Assim, quando um anúncio de emprego estabelece uma distinção baseada em critérios proibidos pelo direito, como: raça, cor, sexo, idade, etnia, religião, convicção ideológica etc, estará caracterizado a prática discriminatória (MAIOR, 2004).

Nesse sentido, para Farah (2014), o perfil do cargo pode conter exigências não profissionais, tais como, idade, sexo ou o requisito de boa aparência. No entanto, o empregador ao exigir tais características como pré-requisitos profissionais podem ser usadas contra o candidato, isto é, o selecionador pode discriminá-lo, rejeitando-o no momento em que estiver fazendo a triagem de currículos, com base em dados profissionalmente irrelevantes. Registra-se que o descontrole emocional também é levado em consideração (74%).

No que tange ao requisito de portar tatuagem ou piercing, os índices assinalados foram de 25% e 29% respectivamente. Assim, nesses quesitos as participantes não interferem de forma absoluta na liberdade do indivíduo, o fato de um candidato possuir "adorno ou marca em seu corpo, deixando de avaliar um candidato por seu perfil profissional" (MARTINS, 2011).

O requisito do estado civil foi assinalado por apenas 26% das participantes, não se mostrando absolutamente discriminatório. A pesquisa revelou ainda, que as empresas realizam testes com seus candidatos, tais como: conhecimentos gerais (25%), testes específicos (29%), idiomas (2%), testes de habilidades mentais (22%), testes de equilíbrio emocional (32%), teste de honestidade e integridade (51%) e teste físico (13%). Com base nos resultados, percebe-se que o teste de honestidade e integridade é a técnica mais aplicada pelas participantes.

Desse modo, Barros (2009, p. 61) argumenta que o empregador "deve limitar-se a obter dados consoantes à capacidade profissional do empregado, caso contrário, violará a intimidade do candidato, por investigar características pessoais sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restando evidente a conduta discriminatória praticada pelo empregador". Encontrapartida, as empresas participantes (51%) justificam a decisão no processo seletivo. Ainda, 60% manifestam a possibilidade de contratar estrangeiro, e 64%, possuem preferência por profissionais da região.

As empresas também não consideram como obstáculo para contratação, a utilização de redes sociais pelos candidatos (12%). Para Rodrigues (2013), o recrutamento nas redes sociais é uma realidade e pode trazer frutos às corporações, é uma prática que está cada vez mais em alta, para auxiliar o recrutador a traçar um perfil do candidato. Por outro lado, a pesquisa

apontou um paradoxo, ao mesmo tempo em que as empresas expressam práticas discriminatórias no processo de seleção e recrutamento, posicionaram-se contrariamente (67%) à contratação de candidatos que manifestam preconceitos.

Por fim, 45,7% dos responsáveis pela escolha dos candidatos não participam de cursos e atualizações em matéria trabalhista, o que indica o índice crescente de discriminações na seleção de candidatos. Em suma, tendo por base os clusters, a pesquisa indicou os seguintes requisitos como discriminatórios, conforme ilustra a tabela 3:

**Tabela 3**– Requisitos considerados conforme a formação dos clusters

<b>Cluster</b>	<b>Requisitos exigidos</b>
1	<p>Perfil do cargo, <b>Aparência física</b>  <b>Vestimenta e comportamento</b>  <b>Referências pessoais e profissionais</b>  Doença crônica  Estado gravídico  <b>Antecedentes criminais</b>  Descontrole emocional</p>
2	<p>Estado civil  <b>Experiência na função</b>  Deficiência  <b>Antecedentes criminais</b>  Dependência química  <b>Consulta SERASA e SPC</b>  Higiene pessoal  <b>Vestimenta e comportamento,</b>  <b>Referências pessoais e profissionais</b> Ingresso de ação trabalhista</p>
3	<p>Estado civil  Idade  Opção religiosa  <b>Aparência física</b>  <b>Vestimenta e comportamento</b>  Tempo no emprego anterior  <b>Experiência na função</b>  <b>Consulta SERASA e SPC</b>  <b>Referências pessoais e profissionais</b>  Opção sexual  Ingestão de bebida alcoólica  Utilização de redes sociais</p>
4	<p><b>Aparência física</b>  <b>Vestimenta e comportamento</b>  Opção sexual  Opção religiosa  Tempo no emprego anterior  <b>Exigência de experiência</b>  Ingestão de bebida alcoólica  Descontrole emocional</p>

Fonte: Dados das análises. Elaborado pela autora, 2014.

Assim, o estudo apontou os requisitos mais observados pelas empresas participantes: aparência física, vestimenta e comportamento, referências pessoais e profissionais, doença crônica, estado de gravidez, antecedentes criminais, exigência de experiência e consulta aos órgãos do SPC e SERASA. É oportuno mencionar que 45,7% dos responsáveis pela escolha dos candidatos não participam de cursos e atualizações em matéria trabalhista.

## **5. Considerações finais**

No presente estudo pretendeu-se contribuir para o desenvolvimento de pesquisas sobre discriminação na fase pré-contratual do empregado a partir da reflexão sobre as modalidades de discriminação existe no ordenamento jurídico brasileiro. Para tal, realizou-se pesquisa de campo, a qual constatou que, embora o empregador deva analisar a aptidão do trabalhador para o cargo ofertado, no caso o setor do comércio, ao classificar os requisitos importantes para a contratação, confronta com os direitos fundamentais do candidato à vaga de trabalho.

Concluiu-se que as empresas durante o processo de seleção e recrutamento praticam atos discriminatórios e que, apesar de todo aparato legal, ainda persistem.

Nesse sentido, o combate à discriminação nas relações laborais, não é preocupação que deva se restringir apenas

às relações individuais, eis que, embora o ato discriminatório seja praticado em relação a determinado indivíduo, toda a sociedade é atingida pelos reflexos decorrentes da discriminação.

Portanto, para que o processo seletivo seja considerado justo, os candidatos, deverão ser classificados ou desclassificados em conformidade com suas capacidades profissionais.

---

## Referências

BARROS, A.M. **Proteção à Intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 19 mai. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de Maio de 1973**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 7.102 de 20 de Junho de 1983**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm)>. Acesso em: 28 Out.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 03 Jun. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.029/95 de 13 de Abril de 1995**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 30 de mai. 2014.

\_\_\_\_\_. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 30 mai. de 2014.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalhos distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, 2005, v.35.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. O novo papel de recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COSTA, R. de C. *et al.* Repercussões sociais no hábito alimentar dos obesos. *Estudos de psicologia. (Campinas)* [online]. 2012, v.29, n.4, p. 509-518. ISSN 0103-166X. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400006>. Acesso em 30 Mai.2014.

COUTINHO, M. L. P. **Discriminação no trabalho: Mecanismos de combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de oportunidades**. 2003.

Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf). Acesso em 10 Nov.2014.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DICIONÁRIO AURÉLIO ON LINE. Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/Discriminacao.html>>. Acesso em 18 jul.

2014.

FARAH, F. **Ética da seleção de pessoas: discriminação nos processos seletivos**. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/flaviofarah/tica-da-seleo-de-pessoas-discriminacao-nos-processos-seletivos-32760404>>. [2014?] Acesso em 25 jun.2014.

FÁVERO, L. P. *et al.* **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GARCIA, Agnaldo and SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Rev. Adm. Pública** [online]. 2010, vol.44, n.6, pp. 1353-1377. ISSN 0034-7612. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>>. Acesso em 14 nov. 2014.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GUIMARÃES, I. **Discriminação religiosa nas relações de emprego: formas de neutralização e reparação**. [online]. 2012. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000175311>>. Acesso em 13 nov.2014.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Salário de mulheres e negros é inferior ao de homens e brancos**. 2013. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home>>. Acesso em 19 Ago.2014.

LENAD. **II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (LENAD) –2012**. Ronaldo Laranjeira et al. (Sup.). São Paulo: Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas de Álcool e Outras Drogas (INPAD), UNIFESP.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.



LIMA, G. G. B. de O. **O estigma do preconceito carcerário na fase pré-contratual trabalhista.** Jus Navigandi, Teresina,. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/30232>>. Acesso em 12 Nov. 2014.

LOMBARDI, M. R. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras profissionais de prestígio. **Revista Estudos Feministas**, v.7, n. 1-2, p 9-24, 1999.

RODRIGUES, A. O recrutamento da via redes sociais já é realidade e dá frutos. **RH: recrutamento e seleção.** 2013. Disponível em: <[http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento\\_Selecao/Artigo/8948/o-recrutamento-via-redes-sociais-ja-e-realidade-e-da-frutos.html#](http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/8948/o-recrutamento-via-redes-sociais-ja-e-realidade-e-da-frutos.html#)>. Acesso em 15 nov. 2014.

MACKENZIE, M. Igualdade de gênero e desenvolvimento regional. **Inforegio Panorama.** Nº 22. Jun-2007. Disponível em: <[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag22/mag22\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag22/mag22_pt.pdf)>. Acesso em 14 ago. 2014.

MAIOR, J. L. S. **Anúncios de empregos: discriminação e responsabilidades.** 2004. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125422/Rev24Art13.pdf/ad0dd360-918f-430b-abbd-e4feeffa8eea>>. Acesso em: 14 Nov. 2014.

MARTINS, M.G.T. **Tatuagem e piercings na entrevista para o mercado de trabalho.** 2011. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/tatuagem-e-piercings-na-entrevista-para-o-mercado-de-trabalho>>. 5288854.html. Acesso em 14 nov.2014.

MARTINS, S. P. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2011.

MAROCO, J. F. **Análise estatística com utilização do SPSS.** Lisboa: Sílabo, 2007.

PALHARINI, F. de A. **Recrutamento e seleção de pessoas:** Fundamentos e tendências - Niterói: ICHF, 2008. 172p.

PEREIRA, C. R.; VALA, J. **Do preconceito à discriminação justificada.** v. 1, n.2-3, p.1-13. 2010. Disponível em: [http://www.ics.ul.pt/rdonweb-docs/CiceroPereira\\_JorgeVala\\_2010\\_n1.pdf](http://www.ics.ul.pt/rdonweb-docs/CiceroPereira_JorgeVala_2010_n1.pdf)>. Acesso em 12 nov. 2014.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social:** métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1997.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **In:** POCAHY, F. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teorias e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

TATEI, F. **Desigualdades no mercado de trabalho da América Latina: a discriminação por sexo entre os trabalhadores com ensino superior no Brasil e México.** 2012. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-18122012-105148/pt-br.php>>. Acesso em 13 nov.2014.

VIANNA, C. S. V. **Manual prático das relações trabalhistas.** 9ed. São Paulo: LTr, 2008.

---

1. Graduada em Direito pelo Centro Sulamericano de Ensino Superior, Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná- UNIOESTE, Campus de Francisco Beltrão, é Professora colaboradora da Universidade Estadual do Oeste do Paraná- UNIOESTE, Campus de Francisco Beltrão (CEP 85605-010 – Francisco Beltrão/PR, Brasil). E-mail: [regina\\_antunes23@hotmail.com](mailto:regina_antunes23@hotmail.com)

2. Doutora em Engenharia Agrícola – Docente do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Gestão e Desenvolvimento Regional. Diretora do Centro de Ciências da Saúde – UNIOESTE - Campus de Francisco Beltrão – PR. Membro dos grupos de pesquisa GEPSA, GESC e PLANAMB. [francaovilla@hotmail.com](mailto:francaovilla@hotmail.com)

3. Graduada em Administração e Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. Pró Reitora de Administração, Assessora do Grupo de Planejamento e Controle, Chefe de divisão Avaliação de Desempenho, Coordenação de curso e de estágio, Presidente da CPA Setorial, avaliadora ad hoc do INEP. Perita da SETI. Membro do GEOS - Grupo de Estudos em Organizações Sociais. Consultoria e treinamentos em Gestão de Pessoas e áreas do Comportamento Organizacional. Docente da UNATI - Universidade da Terceira Idade. E-mail: [sandracutu1@gmail.com](mailto:sandracutu1@gmail.com)

4. Doutora em Saúde Coletiva. Docente no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Gestão e Desenvolvimento Regional da UNIOESTE – Campus de Francisco Beltrão. Membro dos grupos de pesquisa GEPSA, GESC. E-mail: [liraneferreto@uol.com.br](mailto:liraneferreto@uol.com.br)

5. Doutora em Ciência de Alimentos e docente no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Gestão e Desenvolvimento Regional. Coordenadora Curso Nutrição da Unioeste – Campus de Francisco Beltrão. Membro dos grupos de pesquisa GEPSA, GESC. E-mail: [prof\\_apv@yahoo.com.br](mailto:prof_apv@yahoo.com.br)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 38 (Nº 22) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados