

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE
CAMPUS DE FRANCISCO BELTRÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO E
DESENVOLVIMENTO REGIONAL - NÍVEL DE MESTRADO**

**REQUISITOS EXIGIDOS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE EMPREGO
NO SETOR DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR**

FRANCISCO BELTRÃO/PR

2014

PAULA REGINA ANTUNES

**REQUISITOS EXIGIDOS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE EMPREGO
NO SETOR DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Gestão e Desenvolvimento Regional- nível de Mestrado da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE – campus de Francisco Beltrão, como requisito obrigatório para obtenção do Título de Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional, Área de concentração Gestão e Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento Regional e Agroindústria

Orientadora: Profa. Dra. Franciele Ani Caovilla Follador.

FRANCISCO BELTRÃO/PR

2014

Catálogo na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas - UNIOESTE – Campus Francisco Beltrão

Antunes, Paula Regina

A636r Requisitos exigidos nos processos de seleção de emprego no
setor do comércio do município de Francisco Beltrão. / Paula
Regina Antunes. – Francisco Beltrão, 2014.
86 f.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Franciele Ani Caovilla Follador.
Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento
Regional) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná –
Campus de Francisco Beltrão, 2014.

1. Discriminação. 2. Pessoal – Seleção e admissão. 3.
Recursos humanos. I. Follador, Franciele Ani Caovilla. II. Título.
CDD 20. ed. – 658.30026

Sandra Regina Mendonca CRB – 9/1090

FOLHA DE APROVAÇÃO

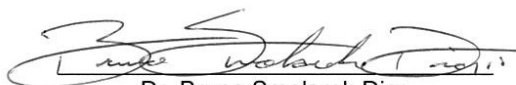
A Banca Examinadora de Defesa de Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional – nível de Mestrado, da Unioeste – Campus de Francisco Beltrão, em Sessão Pública realizada na data de 10 de dezembro de 2014, considerou a mestranda **Paula Regina Antunes** APROVADA.



Dra. Franciele Ani Caovilla Follador
Orientadora e Presidente da Banca



Dra. Sandra Maria Coltre
Membro da Banca



Dr. Bruno Smolarek Dias
Membro (externo) da Banca

A minha formação como profissional não poderia ter sido concretizada sem a ajuda de meus amáveis e eternos pais Roseli e Paulo, e ao meu companheiro Beto, que, no decorrer da minha vida, proporcionaram-me, além de extenso carinho e amor, os conhecimentos da integridade, da perseverança e de procurar sempre em Deus à força maior para o meu desenvolvimento como ser humano. Por essa razão, gostaria de dedicar e reconhecer à vocês, minha imensa gratidão e sempre amor.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me amparar nos momentos difíceis, me dar força interior para superar as dificuldades, mostrar os caminho nas horas incertas e me suprir em todas as minhas necessidades.

Aos meus pais, por me terem dado educação e valores e por me terem ensinado a andar, nunca deixaram de me amar, nem de confiar em mim. Pai, meu amor eterno. À minha mãe, amor incondicional, pelo amor que me mostrou a direção correta e me ensinou a ter fé na vida. A vocês que, muitas vezes, renunciaram aos seus sonhos para que eu pudesse realizar o meu, partilho a alegria deste momento. Que sempre me impulsionam em direção às vitórias dos meus desafios...

Agradeço ao meu esposo Beto, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades.

A todos os meus familiares, minhas irmãs, Paula Roberta e Paula Renata, o meu sobrinho Matheus e aos meus cunhados, Fábio e Rodrigo, que sempre estiveram do meu lado dando força e apoio.

À minha orientadora Franciele Ani Caovilla Follador, exemplo profissional, pela liberdade e confiança referente ao presente trabalho, além da indiscutível amizade e compreensão em momentos difíceis.

À professora Dra. Sandra Maria Coltre e ao professor Dr. Gilmar Ribeiro de Mello, pela colaboração na realização da pesquisa.

Aos alunos da turma do Mestrado, principalmente aos da Linha 2, pela paciência e companheirismo.

Com todos vocês, divido a alegria desta experiência.

RESUMO

ANTUNES, P.R. **Requisitos exigidos nos processos de seleção de emprego no setor do comércio do município de Francisco Beltrão – PR 2014.** 86 F. Dissertação (Mestrado) - Faculdade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2014.

O processo de seleção e recrutamento têm como propósito escolher os profissionais que mais atendam ao perfil requerido pela vaga a ser preenchida na empresa, utilizando requisitos e métodos para avaliação do comportamento humano. No entanto, as organizações, no anseio de contratar um candidato com maior qualificação e com o perfil mais adequado à função, se utiliza de investigação de aspectos que não visam avaliar a aptidão profissional, violando a intimidade e a vida privada do candidato. Nessa perspectiva, o objetivo geral da presente pesquisa é verificar os requisitos exigidos nos processos de seleção dos candidatos nas empresas do setor do comércio do município de Francisco Beltrão-PR. O estudo é quali-quantitativo. A amostra foi composta de 139 empresas, identificadas a partir do Sindicato do Comércio do município. A coleta dos dados ocorreu entre 04 a 10 de Novembro de 2014, mediante a aplicação de um questionário ao setor responsável pela contratação de empresas do comércio da cidade. Os dados foram analisados através do método estatístico de cluster, utilizando-se do software PASW 18. Os resultados mostraram que as participantes praticam conduta discriminatória, exigindo dos candidatos referências pessoais e profissionais (81%). A pesquisa também revelou que 50% das empresas exigem uma boa aparência dos candidatos, bem como vestimenta e comportamento adequado (74%) e 52% elegem a idade como requisito importante para a contratação, sendo que 56% das participantes realizam consulta nos órgãos de do SERASA e SPC. No que se refere à exigência de tempo no emprego anterior, 74% das empresas participantes consideram como requisito importante na contratação. Ademais, 65% não contratariam candidatas gestantes e 84% levam em consideração a utilização de substâncias químicas. Conclui-se que, apesar da proteção constitucional e de todo aparato legislativo existente, as empresas do setor do comércio de Francisco Beltrão, durante a fase pré-contratual praticam atos discriminatórios.

PALAVRAS-CHAVE: Processo de seleção. Recrutamento. Emprego. Setor do Comércio. Discriminação.

ABSTRACT

ANTUNES, P.R **Requirements required in the selection processes for employment in the commerce of the municipality of Francisco Beltrão-PR, sector.** 2014. 86 F. Dissertação (Mestrado) – UNIOESTE – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2014.

The process of selection and recruitment are intended to choose the professional that best meet the required profile for the vacancy to be filled at the company, using requirements and methods for evaluation of human behavior. However, the organizations, the desire to hire a candidate with higher qualification and best suited to the role profile, using aspects of research that does not aim to evaluate the fitness professional, violating the intimacy and privacy of the applicant. From this perspective, the overall goal of this research is to verify the requirements in the selection processes of candidates in the companies of the trade in the municipality of Francisco Beltran-PR industry. The study is qualitative and quantitative. The sample consisted of 139 companies identified from the Trade Union of the Municipality. Data collection took place from the 04th to 10th November 2014, by applying a questionnaire to the companies responsible for hiring the city trade sector. Data were analyzed using the statistical method of cluster, using the software SPSS 18. The results showed that the participants practice discriminatory conduct, requiring candidates personal and professional references (81%). The survey also revealed that 50% of companies require a good-looking candidates, as well as appropriate dress and behavior (74%) and 52% elect age as an important requirement for hiring, with 56% of participants perform in consultation bodies SPC and the credit bureau. With regard to the requirement of time in previous employment, 74% of participating companies consider as an important requirement in hiring. Furthermore, 65% would not hire pregnant women candidates and 84% consider the use of chemicals. We conclude that, despite the constitutional protection and all existing legal apparatus, the companies of the trade of Francisco Beltran sector during the pre-contractual stage practice discriminatory acts.

KEYWORDS: The selection process. Recruitment. Employment. Sector Trade. Discrimination.

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT - Organização Internacional do Trabalho

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dados das empresas analisadas	73
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Ramo de atuação das empresas participantes.....	43
Tabela 2 - Agrupamento hierárquico.....	44
Tabela 3 – ANOVA.....	46
Tabela 4 - Números de empresas em cada cluster.....	47
Tabela 5 - Requisitos exigidos conforme a formação dos clusters.....	58

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS.....	viii
LISTA DE QUADROS.....	ix
LISTA DE TABELAS.....	x
LISTA DE QUADROS.....	ix
RESUMO.....	x
ABSTRACT.....	xi
1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS.....	14
2.2 DISCRIMINAÇÃO NA FASE PRÉ-CONTRATUAL.....	18
2.2.1 O significado da palavra discriminação.....	18
2.2.2 Princípio da Não discriminação.....	19
2.2.3 A discriminação no âmbito jurídico.....	20
2.2.4 Modalidades de discriminação na fase pré-contratual.....	23
2.3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E RESPONSABILIDADE CIVIL NA PRÉ-CONTRATAÇÃO.....	36
3 METODOLOGIA.....	38
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	38
3.2 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	39
3.3 DEFINIÇÃO E TAMANHO DA AMOSTRA.....	41
3.4 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA.....	42
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	43
5 CONCLUSÕES.....	60
REFERÊNCIAS.....	62
APÊNDICES.....	68
APÊNDICE A.....	69
APÊNDICE B.....	70
APÊNDICE C.....	73
ANEXOS.....	82
ANEXO A.....	83
ANEXO B.....	85

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. 65-67).

Atualmente, 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).

A existência de procedimentos de seleção de trabalhadores para o exercício de uma determinada tarefa não é um fato recente na história do trabalho, mas sempre “estiveram presentes, seja de forma intuitiva ou assistemática, na avaliação de características para desempenhar determinadas tarefas, como a força física, habilidade manual e, mesmo, intelectual” (PALHARINI, 2008, p. 13).

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.

“As taxas de emprego são em geral mais baixas no que se refere às minorias étnicas e às pessoas com deficiência, em especial às mulheres”. As mulheres e os homens são igualmente alvo de discriminações ligadas à idade e à orientação sexual (MACKENZIE, 2007, p. 5).

Apesar das mulheres estarem presentes na vida pública e no mercado de trabalho, a desigualdade entre homens e mulheres ainda persiste: “estereótipos sexistas, disparidades salariais e segregação profissional continuam a ser problemas bem concretos” (MACKENZIE, 2007, p. 3).

Os estereótipos também contribuem para a discriminação no mercado de trabalho, como por exemplo, a exigência da boa aparência para inserção profissional (PAIM, PEREIRA, 2011).

Nesse contexto, é imprescindível que as organizações proporcionem o acesso igualitário de oportunidade à vaga de emprego disponível, o que contribuirá para o desenvolvimento econômico e social da região, e consequentemente colaborando na redução a exclusão e as desigualdades.

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, abordando as consequências para o desenvolvimento social e econômico local, a partir do levantamento bibliográfico e legislativo.

A pesquisa justifica-se em virtude das atuais mutações dos mercados, eis que os métodos utilizados no recrutamento e seleção também sofreram alterações. Nesse sentido, “para melhor se avaliar os candidatos e predizer o seu desempenho profissional” (PALHARINI, 2008, p. 9), se faz necessário investigar os métodos aplicados atualmente nos processos de seleção de pessoas e avaliar se tais métodos são eficientes às exigências do cargo, ou passíveis de práticas discriminatórias, em virtude da conduta do empregador ser potencialmente lesiva aos direitos da personalidade do candidato.

Por isso o tema do estudo foi estudar os requisitos exigidos nos processos de seleção de emprego, onde se optou pelo setor do comércio do município de Francisco Beltrão – PR.

Neste sentido, o problema de pesquisa deste estudo buscou responder 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?

Ainda, como hipótese propôs-se para responder ao questionamento proposto e também no sentido de guiarem a investigação: se o processo de seleção realizada pelo empregador tinha como finalidade evitar riscos na contratação de empregados, e se os métodos utilizados mostravam-se lícitos para avaliação da aptidão profissional do candidato, sendo que não é critério discriminatório. E ainda, contrapondo-se à primeira hipótese, é que o processo de seleção realizada pelo empregador e os métodos utilizados são abusivos e discriminatórios, pois a

avaliação do candidato ultrapassa a esfera da aptidão profissional invadindo a intimidade e vida privada do empregado.

Neste sentido, o objetivo geral do trabalho foi verificar os requisitos exigidos nos processos de seleção dos candidatos nas empresas do setor do comércio do município de Francisco Beltrão-PR.

Como objetivos específicos buscou-se identificar os métodos utilizados nos processos de seleção e recrutamento pelas organizações; Detectar os requisitos considerados excludentes do acesso ao emprego, de acordo com o ordenamento jurídico vigente; Relacionar os atos discriminatórios no processo de seleção de emprego, de acordo com a amostra analisada.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Devido à globalização, às transformações tecnológicas, evolução dos sistemas de comunicação, competitividade no mundo dos negócios, trouxe o crescimento das organizações, necessitando de um setor que atuasse de maneira eficaz, no processo de seleção e admissão de pessoas, eis o setor de Administração de Recursos Humanos.

“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 “mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando a manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização” (CHIAVENATO, 1999, p. 233). É nessa fase em que são analisadas as características que são importantes para o desempenho do cargo.

O recrutamento busca a formação de uma amostra de pessoas, que possuam perfil com maior compatibilidade com a vaga oferecida, e por isso é imprescindível que o responsável pelo processo de recrutamento avalie no candidato, as qualidades e potencialidades para o exercício das tarefas, obrigações e responsabilidades que serão exigidos pelo cargo. Tal busca poderá adotar três procedimentos: recrutamento interno, externo ou misto.

O recrutamento interno ocorre dentro da empresa, com a finalidade de recrutar colaboradores com interesse em mudar de área buscando promoção e interesse profissional. Esse procedimento diminui o tempo de preenchimento da vaga, valoriza o pessoal que já pertence ao quadro funcional da empresa, e é menos oneroso. No entanto, como desvantagem, surgem os conflitos de interesses pelos colaboradores não promovidos, perdendo a motivação e criatividade (GIL, 2001).

Já o recrutamento externo, o preenchimento do cargo se dá através de candidatos externos à organização, ou seja, no mercado de trabalho, através de práticas de divulgação das vagas, como anúncios em jornais, contratação de agências de emprego, consultorias de Recursos Humanos e afins, mensagem em rádio e TV, intercâmbio de empresas. Possibilita a mudança na estrutura da organização, trazendo a diversidade no trabalho. Por outro lado, exige cautela por tratar de pessoas desconhecidas, possui elevado custo e acaba desmotivando os colaboradores internos por não serem considerados para processos seletivos da empresa (CARVALHO; e NASCIMENTO, 2004).

Para o presente estudo, se faz oportuno mencionar acerca das estratégias para captação de candidatos no mercado externo, as quais poderão interferir no processo de exclusão dos mesmos.

A primeira delas é a chamada recomendação pessoal, que é quando “pessoas de dentro ou fora da empresa indicam candidatos” (GIL, 2001, p. 94), além de ter baixo custo, estimula os colaboradores ou conhecidos a indicarem pessoas predispostas a aceitar o ambiente de trabalho (BOHLANDER, 2003).

De acordo com Gil (2001), através das agências de empregos, evita-se gastos de tempo e dinheiro, pois selecionam os candidatos para que a empresa faça apenas a avaliação e admissão. Todavia, boa parte das pessoas que procuram uma agência, estão desempregados e muitas vezes não apresentam o nível de qualificação exigido pela empresa.

Anúncios em rádios, TV, jornais e panfletos também fazem parte de estratégia para a captação de candidatos. Entretanto, quando se pretende contratar um especialista, é indicado que os anúncios sejam publicados de forma específica na área (ROBBINS, 2004).

Headhunters significa “caça-talentos”, que são especialistas em recrutamento, para contratação de profissionais qualificados de maneira rápida,

“com vista em verificar o interesse de executivos empregados em mudar de emprego” (GIL, 2001, p.97).

Virtualmente também é possível realizar o recrutamento de candidatos. É crescente o número de endereços eletrônicos que recebem currículos por se tratar de uma técnica de menor custo, possibilitando uma maior facilidade e rapidez, como os sites de *headhunters*, de consultores de *outplacement*. Porém, há resistência por parte das empresas, sob o argumento de que a “inteligência e a intuição humana não podem ser substituídos por um processo eletrônico” (GIL, 2001, p. 97).

A última modalidade de recrutamento é o misto, que consiste na utilização do recrutamento interno e externo, podendo iniciar pelo interno e depois seguir para o recrutamento externo e vice-versa, o de forma concomitantemente (CHIAVENATO, 1999), variando conforme o interesse da empresa, o perfil da vaga e os recursos financeiros disponíveis.

Após o processo de recrutamento, que “possibilita à organização dispor de um número de candidatos superior à quantidade de cargos a serem preenchidos”, passa-se à etapa de seleção dos candidatos recrutados, realizada pela Administração de Recursos Humanos, de maneira a selecionar “os potencialmente mais capazes” (GIL, 2001, p. 98).

O processo de seleção analisará as competências do candidato, como conhecimentos, habilidades e atitudes necessária e mais adequada para o desempenho do cargo (RABAGLIO, 2001). Para tanto, deve-se utilizar as técnicas de seleção mais adequadas ao caso ou a situação.

Dentre às técnicas, tem-se a análise de currículos, que objetiva a obtenção de informações, porém, é conveniente a utilização em conjunto com outra técnica.

Outro procedimento de seleção são os testes, que podem ser escritos, quando se pretende avaliar conhecimentos específicos. Os testes práticos são utilizados quando os cargos possuem natureza operacional ou de produção, sendo imprescindível que seja realizado por profissional qualificado. E os testes psicológicos analisam o potencial intelectual e de personalidade dos candidatos (GIL, 2001).

A entrevista visa obter dados e informações do candidato através do diálogo, sendo a mais utilizada pelas organizações, podendo ser individual ou

coletiva. Essa técnica possui vantagens, como o aprofundamento das informações técnicas, experiência profissional e habilidades do candidato, por outro lado, é uma técnica limitada, eis que a seleção pode ser “afetada pela subjetividade do entrevistador” (GIL, 2001, p. 101).

Na técnica de dinâmica de grupo, os candidatos são reunidos em grupo, e é utilizada para avaliar as características dos mesmos, e a capacidade de tomada de decisões. É aconselhável sua aplicação após a utilização de outros procedimentos, para que o selecionador possa ter informações básicas dos candidatos (ROBBINS, 2004).

As técnicas utilizadas na fase da seleção vêm facilitar a avaliação dos pontos de excelência e insuficiência de cada candidato.

Uma vez coletadas as informações e traçado o perfil do candidato, a próxima etapa é a avaliação do candidato, que vai além da análise dos dados obtidos. É necessária a interpretação no tratamento desses dados, para decidir acerca da conveniência da contratação (GIL, 2001).

O processo de recrutamento e de seleção é um processo de comparação e de escolha, eis que a decisão final, que caberá ao requisitante, é de contratação ou de rejeição.

Após a seleção dos candidatos, “a empresa deverá realizar o exame médico admissional, antes que o trabalhador assumira suas atividades profissionais”, (VIANNA, 2008, p. 47) para a segurança tanto da organização como do colaborador.

Contudo, é evidente que os candidatos possuem diferenças individuais, tanto físicas quanto psicológicas que levam as pessoas a se comportarem diferentemente, a resolverem situações de forma diferente. No entanto, a Seleção de Recursos Humanos deverá adotar a ferramenta adequada para realizar uma tomada de decisão racional, justa e em respeito à diversidade dos indivíduos inseridos na sociedade.

2.2 DISCRIMINAÇÃO NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

Inicialmente, antes de discorrer acerca da discriminação no momento pré-contratual, e suas modalidades, faz-se necessário definir discriminação.

2.2.1 O significado da palavra 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” (RIOS, 2007, p. 28).

A discriminação é a “materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos” (RIOS, 2007, p. 28).

Em outros termos, “é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustificadamente desqualificante”, tratamento compatível com o padrão

jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” (DELGADO, 2010, p.725).

2.2.2 Princípio da Não discriminação

É importante esclarecer que uma relação de trabalho é uma relação entre desiguais, devido à superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, e por essa razão, se torna vulnerável a discriminação no âmbito laboral, que atualmente é um fenômeno cotidiano e universal (MARTINEZ, 2014).

E são por essas razões que o direito trabalhista protege o trabalhador, para reduzir as desigualdades na relação de trabalho, no sentido de reduzir a diferença entre capital e trabalho. E considerando que os direitos humanos pautam-se nos valores da igualdade e dignidade, hoje não há dignidade sem igualdade.

Assim, 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.

O princípio da não discriminação é um princípio de conotação negativa, ou seja, estabelece uma abstenção de determinada prática. Havendo atitudes discriminatórias, haverá a violação da igualdade.

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).

Em outras palavras significa dizer que, qualquer diferença de tratamento não pode ser considerada, necessariamente, uma atitude discriminatória.

O ato para ser discriminatório deve impedir a vítima de exercitar seus direitos livremente e deve causar prejuízos de alguma espécie para a vítima, um dano mensurável ou potencial.

Diante desse cenário, surgem os instrumentos jurídicos para proteger o trabalhador dos danos advindos.

2.2.3 A discriminação no âmbito jurídico

O Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais”, e o trabalho como gênero é atividade inerente à pessoa humana, sendo considerado uma necessidade, independentemente da razão “seja para a melhoria do status atual ou assegurar um futuro próspero para si ou família”. E é nesse sentido, que o texto constitucional concedeu-lhe o título de direito social fundamental envolto em cláusula pétrea. Logo, se uma pessoa tem mitigado seu direito ao emprego, tem denegado o direito a um padrão mínimo de dignidade (GUIMARÃES, 2007).

Ademais, a Constituição Federal institui em seu artigo 3º IV, como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A Constituição Federal Brasileira, em seu Preâmbulo, estabelece a igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 promulgada e amplamente anunciada, instituiu a igualdade entre os indivíduos, prevendo em seu artigo 5º que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

O inciso XXX, do art. 7º do mesmo diploma legal determina a proibição de diferença de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem assim, ao trabalhador portador de deficiência física, no inciso XXXI, do mesmo artigo.

Nesse sentido, excluir candidatos da fase de seleção ou da contratação, “sem a expressão lógica dos motivos que limitam o acesso ao trabalho, considerando tão-somente o entendimento subjetivo do empregador é não

permitir o tratamento igualitário das pessoas” (VIANNA, 2008, p. 42) e, portanto, considera-se ação discriminatória.

Uma vez constatada a ação discriminatória na fase de seleção dos candidatos, é possível caracterizar o dano moral na fase pré-contratual, gerando direito à indenização, pois mesmo antes da assinatura do contrato de trabalho, o empregador deve agir com lealdade e boa-fé (MARTINS, 2008).

O Brasil ratificou a Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, em 26 de novembro 1965, a qual define discriminação em seu artigo 1 como:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Em 4 de janeiro de 1969, entrou em vigor a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial:

Artigo I: Nesta Convenção, a expressão "discriminação racial" significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de sua vida.

A Assembleia das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979, aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher:

Artigo 1º - Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

A Lei 7.716 de 05 de janeiro de 1989 dispõe sobre a proibição da discriminação racial no que tange o acesso ao emprego: “Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos”.

Ademais, em nível de legislação ordinária, tem-se a Lei nº 9.029 de 13 de Abril de 1995, que impede qualquer discriminação como base para admissão ou manutenção do vínculo de emprego, nos seguintes termos:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Ressalta-se, ainda a Lei nº 9.799 de 26 de Maio de 1999, a qual modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos seus artigos 373 (proíbe referência ao sexo nos anúncios de emprego e proíbe realizar revistas íntimas nas empregadas) 391 e 400 (proteção à maternidade), 392 (condições de trabalho da mulher grávida).

O Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 41 de 28 de Março de 2007 e dispõe que:

Art. 1º Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Uma alteração na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), através da inclusão do art. 442-A por meio da Lei 11.644 de 10 de março de 2008, estabeleceu que: “Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.”

Observa-se a preocupação da legislação constitucional e infraconstitucional, no sentido de coibir todo e qualquer ato discriminatório em âmbito laboral. Tal proibição está intimamente ligada à garantia do direito fundamental da dignidade da pessoa humana e à promoção do desenvolvimento humano proclama na Carta Magna, para garantir igual acesso e eliminar toda a sorte de discriminação.

2.2.4 Modalidades de discriminação na fase pré-contratual

Como exposto acima, de acordo com o ordenamento jurídico, 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, podendo a discriminação 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.

A causalidade nasce com a oferta de trabalho por parte do futuro empregador, ou mesmo pela procura de trabalho por parte de um candidato. Após a realização dos procedimentos preparatórios, a recusa na seleção ou escolha do candidato, pode incorrer em situações discriminatórias.

Assim, "diretrizes como permitir anúncios apontando determinadas categorias como preferidas, uso de testes não relacionados com o trabalho", evidenciam práticas discriminatórias (LIMA, 2011).

Desse modo, os critérios subjetivos e estereótipos não podem influenciar na escolha do candidato. A desigualdade reina quando se esquece da relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade a ser alcançada, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos (VIANNA, 2008).

2.2.4.1 Discriminação por gênero (sexo)

A crescente urbanização e industrialização contribuíram para o ingresso de novos trabalhadores no mercado de trabalho, dentre eles, as mulheres. O aumento do nível de escolaridade e a queda da taxa de fecundidade, entre outros fatores, acompanharam a evolução das mulheres no mercado de trabalho (BRUSCHINI; PUPINN, 2004).

Apesar da Constituição Federal Brasileira vigente, garantir às mulheres o direito ao trabalho em igualdade de condições em relação aos homens, a inserção das mulheres no mercado de trabalho também ainda é diferenciada, muitas vezes, pelas responsabilidades familiares por elas assumidas.

É oportuno mencionar a decisão do Tribunal do Trabalho da 4ª Região que decidiu pela configuração do dano moral ao candidato, o qual, após proceder todos os atos necessários para sua contratação, não foi contratado. Porquanto o exame médico atestou que possuía alteração na contagem de suas plaquetas. A empresa foi condenada pagar indenização pelo dano causado na esfera pré-contratual:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - FASE PRÉ-CONTRATUAL. Ainda que o processo seletivo não confira certeza de admissão, tomando a empresa atitudes que evidenciem de forma inequívoca que o contrato de trabalho caminha para a celebração, frustrada esta, haverá direito à recomposição do prejuízo causado, mesmo na fase pré-contratual. [...] Recurso Provido.

A renda média recebida pelos homens negros corresponde a 55,9% do valor da renda dos homens brancos. No que se refere ao percentual de trabalhadoras com carteira de trabalho assinada, as mulheres brancas superam as negras sendo respectivamente 29,3% e 24,6% e quanto às domésticas que residem no emprego, as negras tem um percentual maior 3,1% contra 2,1% das brancas (IPEA, 2011).

No que se refere à remuneração, as mulheres ganham menos do que seus colegas de profissão, não apenas em âmbito nacional, mas também mundial (BRUSCHINI; PUPINN, 2004). Atualmente, as mulheres percebem 70% do valor médio percebido pelos homens (IBGE, 2013).

Lombardi (1999, p. 124) afirma que

A atividade econômica feminina continua sendo caracterizada pela segregação ocupacional, em setores de baixo status, com remuneração menor que a dos homens, mesmo quando elas exercem a mesma carga horária e têm níveis equivalentes de escolaridade. Além disso, nas áreas que estão abrindo novas oportunidades para as mulheres, as atividades, em grande parte, são de empregos *part-time*, ou em postos precários e menos qualificados, além de uma presença forte no mercado informal.

Assim, é elevado o grau de discriminação, entre homens e mulheres, tanto nas funções ocupacionais, como nas questões salariais.

2.2.4.2 Discriminação por raça/etnia/cor

As desigualdades raciais ainda persistem, e de forma agravante, Para a população negra “o acesso ao mercado de trabalho é pressuposto para enfrentar uma realidade de pobreza e privação a que historicamente foi relegada” (IPEA, 2011, p. 26).

No mercado de trabalho, especialmente os negros e mulheres são discriminados em função de estereótipos preconceituosos, mesmo quando há outros elementos de distinção entre as pessoas, tais como competência, experiência e qualificação.

2.2.4.3 Discriminação pelo estado civil

A discriminação pelo estado civil ainda é existentes, em relação às mulheres e homens divorciados, ou mesmo quando envolver a situação da mulher recém-casada, pois reflete o risco da candidata engravidar e conseqüentemente sair de licença maternidade (VIANNA, 2008).

Nessa linha, é ilícita qualquer espécie de cláusula regulamentar, individual ou inclusive coletiva, que estabeleça restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

2.2.4.4 Discriminação por razões religiosas

A Constituição Federal de 1988 traz em seu (artigo 5º, VI e VIII) o reconhecimento da liberdade e igualdade perante religiões e crenças, pois é vedada a privação dessa liberdade de pensamento e expressão, e que, portanto, a opção religiosa não poderá influenciar na escolha de um candidato.

Pode acontecer que o empregador por seguir uma determinada religião, não “aceite” outro segmento religioso. A discriminação religiosa está entre as inúmeras discriminações existentes no ambiente de trabalho, isso porque o candidato não acredita ou não participe da religião imposta pelo empregador ou superior hierárquico (SILVA, 2009).

A seguir, uma decisão do TRT da 5ª Região, que retrata discriminação na fase pré-contratual, com exclusão de candidato por motivo religioso:

INDENIZAÇÃO – DANO MORAL – PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA – PRECONCEITO RELIGIOSO RESPONSABILIDADE CIVIL – PRÉ-CONTRATAÇÃO: O reclamante informa que, tendo ultrapassado a fase de seleção, com realização de entrevistas e exame escrito, além de juntada de documentação, foi encaminhado com carta de apresentação pelo departamento pessoal da empresa à filial do Bonocô, tendo se apresentado ao gerente, Sr. Osvaldino Bosque. Prossegue afirmando que, ao ser recebido foi apresentado à toda a equipe de trabalho e dirigido para reconhecimento do depósito e então fora submetido a entrevista. Disse mais que, ao ser entrevistado, foi questionado a respeito da sua formação intelectual e credo religioso, informando ser estudante e evangélico, da facção batista, sendo surpreendido pela manifestação do gerente assim transcrita: “Infelizmente fica para outra oportunidade, porque não aceito trabalhar com estudante e crente, porque vendedor na minha loja tem que se dedicar totalmente e vender até a própria mãe”. Informa na inicial que a justificativa do gerente fora de que o vendedor tem que permanecer muito tempo na empresa e que não aceitaria trabalhar com ‘crente’ porque não gosta de ‘crente’, além do que teria dito que “suas experiências com crente foram horríveis, e que só deram dor de cabeça”. O acionante aduz ter sofrido um ‘apedrejamento moral, emocional e psíquico’ requerendo reconhecimento de dano moral, com a conseqüente punição, em forma de indenização, à empresa acionada, responsável pelos atos de seu preposto. Invocou, para tanto, o artigo 186 do Código Civil, além do 5º, inciso X, da Constituição Federal. [...] DOU PROVIMENTO PARCIAL ao recurso do RECLAMANTE para fixar o valor da indenização em R\$10.000,00, custas processuais, devidas pela reclamada]acrescidas de R\$140,00. [...] RECURSO ORDINÁRIO Nº 00254-2005-038-05-00-6. TRT 5ª REGIÃO. Recorrente(s): João de Deus Soares dos Santos e Lojas Insinuante Recorrido(s): OS MESMOS. Relatora: Juíza Convocada

MARGARETH RODRIGUES COSTA. Publicado em: 12 de setembro de 2006.

A indenização arbitrada pelo magistrado tem como finalidade coibir as práticas discriminatórias.

2.2.4.5 Discriminação por orientação sexual

No mesmo plano de discriminação, a orientação sexual ainda é um tabu para o mundo corporativo. E por essa razão, a igualdade entre os homossexuais no mercado de trabalho, já vem sendo reconhecida pelos Tribunais do Trabalho:

“EMENTA: INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. OPÇÃO SEXUAL. Situação em que a prova oral deixou evidente que a autora foi vítima de ofensas verbais praticadas pela empregadora, por meio de seu preposto que, ao tomar conhecimento de sua homossexualidade e de relacionamento estreito, mantido com uma colega de trabalho, passou a insultá-la quanto à sua opção sexual, passando a atribuir-lhe os piores serviços, resultando, por fim, na sua despedida. Comprovada a repercussão do dano, na medida em que todos os colegas de trabalho do setor de costura, cerca de 400 (quatrocentas) pessoas, ficaram sabendo que a reclamante e sua companheira haviam sido despedidas em função do relacionamento amoroso que mantinham. Indenização por dano moral que se defere” (TRT 4ª Região. RO 01383-2006-382-04-00-0 RS, 2008a, p.01).

EMENTA: Atos discriminatórios. Empregado homoafetivo. Dano moral. Caracterização. A conduta da empregadora, consistente no tratamento discriminatório dispensado ao autor no ambiente de trabalho, além de lhe acarretar humilhações, traz junto o desrespeito à sua dignidade como pessoa humana, que constitui um dos princípios fundamentais da Constituição Federal (inciso III do art. 1º da CF/88), traduzindo-se no núcleo axiológico de todo ordenamento jurídico. A discriminação do empregado homoafetivo ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem assento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos da república federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

Os atos discriminatórios violam, de igual forma, o pacto de San José de Costa Rica e a convenção nº 111 da organização internacional do trabalho, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, e que concretizam, também, o princípio da igualdade (TRT 12ª Região, RO 0001411-25.2012.5.12.0026, 1ª C., Rel. Juíza Viviane Colucci, p. 10/12/2013).

EMENTA: Atos discriminatórios. Empregado homoafetivo. Dano moral. Caracterização. A conduta da empregadora, consistente no tratamento discriminatório dispensado ao autor no ambiente de

trabalho, além de lhe acarretar humilhações, traz junto o desrespeito à sua dignidade como pessoa humana, que constitui um dos princípios fundamentais da Constituição Federal (inciso III do art. 1º da CF/88), traduzindo-se no núcleo axiológico de todo ordenamento jurídico. A discriminação do empregado homoafetivo ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem assento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos da república federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Os atos discriminatórios violam, de igual forma, o pacto de San José de Costa Rica e a convenção nº 111 da organização internacional do trabalho, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, e que concretizam, também, o princípio da igualdade (TRT 12ª Região, RO 0001411-25.2012.5.12.0026, 1ª C., Rel. Juíza Viviane Colucci, p. 10/12/2013).

Nessa perspectiva, a opção sexual não pode ser um critério para decidir se o candidato deve ou não ser contratado, sob pena de caracterização de dano moral.

2.2.4.6 Discriminação devido ao estereótipo

No que tange aos estereótipos, um estudo realizado no ano de 2006, sobre os fatores sociais do cotidiano que mais influenciam no hábito alimentar do obeso, ficou evidenciado

que a visão sobre os obesos sofreu modificações ao longo da história, e que hoje eles sofrem preconceito, discriminação e marginalização (...) o que reflete uma forte polarização antiobeso, evidente nos meios de comunicação, em instituições como escolas e empresas (COSTA, 2012, p. 513).

Na década de noventa, os jornais de grande circulação publicavam anúncio de empregos, deixando explícito que "além da formação acadêmica, experiência profissional, e competência técnica, a aparência física era fundamental para a contratação do candidato" (PAIM e PEREIRA, 2011, p. 5).

No âmbito laboral a imagem é fundamental. Mas até que ponto a empresa pode exigir mudanças pessoais para um funcionário? O que a empresa deve levar em consideração, não são as características físicas dos candidatos, mas itens relacionados à higiene pessoal, ou seja, cuidados básicos com unhas, barba, cabelos, postura e o uso de vestimentas adequadas para a função desempenhada.

Em outras palavras, a exigência da “boa aparência” pela empresa deve estar em consonância com o perfil da empresa e do cargo exigido. Exemplificando, se o candidato pretende laborar em uma loja conceituada de moda é essencial que sua vestimenta esteja em consonância com as tendências. Se a empresa for do ramo da advocacia, é evidente que as vestimentas devam ser neutras e discretas.

No mesmo raciocínio, a exigência de uma pessoa com boa forma física, para exercer o cargo de personal trainer não seria ato discriminatório. Entretanto, se um candidato para exercer a função de vendedor de veículos for obeso, e sua exclusão da seleção tiver como motivo a forma física, caracterizada estará a prática discriminatória.

É importante ressaltar que a moda corporativa encontra limites, podendo mencionar quando envolve deficiente físico, tendo em vista que necessita de modelos mais confortáveis. Ou quando a candidata possui problemas nos joelhos, não podendo utilizar salto, ou possui alergia à maquiagem.

Nesse sentido, o candidato pode estar bem apresentado utilizando barba bem aparada. Pode ter os cabelos crespos, mas bem apresentados. A decisão em usar barba, utilizar cabelos crespos, é uma decisão e uma liberdade pessoal. Logo, a empresa ao excluir um candidato da seleção por estar utilizando barba, ou cabelos crespos, são exemplos relevantes de práticas discriminatórias pautado na exigência da boa aparência.

No entanto, caso as exigências ultrapassem os cuidados com a higiene pessoal, e a “boa aparência” surgir como pré-requisito para o preenchimento da vaga, tal critério será discriminatório.

Por outro lado, há situações que as exigências de perfil ou de aparência se justificam. Em outros termos, o que é aceitável, é que a empresa exija o considerado “normal” pela sociedade para o exercício de determinada atividade

Assim, conforme o nível de formalidade do cargo, a exigência de roupas, acessórios, padrões visuais de cabelo ou da maquiagem, passa a ser lícita, como por exemplo, uma candidata ao emprego do setor de cosméticos e perfumaria. Mas tais exigências deverão ser informadas aos candidatos no processo de seleção e contratação, e se possível, por escrito.

2.2.4.7 Discriminação de candidatos portadores de necessidades especiais

A não contratação de um candidato que apresente uma necessidade especial, também pode incorrer em prática discriminatória laboral. A Constituição Federal em seu art. 7º, XXXI, assegura a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Por essa razão, Lei 8.213/91, em seu artigo 93, estabeleceu que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estarão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, de maneira a inserir os deficientes físicos no universo laboral e possibilitar a igualdade de condições.

Todavia, cumpre destacar o princípio da razoabilidade, eis que podem existir vagas, mas inexistem profissionais qualificados para seu preenchimento (MARTINEZ, 2014). Logo, a não contratação pela empresa de um candidato portador de alguma necessidade especial, sem a necessária qualificação, não poderá caracterizar prática discriminatória.

2.2.4.8 Discriminação por idade

Ainda faz parte do âmbito laboral, a discriminação por idade, seja em relação aos idosos, seja em relação aos jovens, ambas as classes se deparam com dificuldades em obter uma vaga de emprego, exigida por grande parte dos empregadores, sob os argumentos, de ter menor vigor físico, perdido pela idade, ou]devido a falta de seja por falta de experiência.

A lei maior declara discriminatório o tratamento diferenciado em razão de idade (art. 3º, IV) 3 e também veda diferenças de salários e de critérios de admissão por motivo de idade (art. 7º, XXX).

No plano infraconstitucional, a Lei nº 10.741/03 (Estatuto do Idoso) estabelece em seu artigo 27 que: "Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos". No artigo 28 prevê que "O Poder Público criará e

estimulará programas de [...] estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho."

Por força da Lei 11.644/2008, foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 442-A, que impõe ao empregador um limite temporal para que houvesse a contratação de empregados, não podendo exigir, no ato da contratação, mais de 06 (seis) meses de prática do candidato para a atividade, sob pena de caracterizar discriminação. O fato é que a experiência só será adquirida por meio da oportunidade profissional.

Dessa forma, além de caracterizar prática discriminatória, o fato de a idade ser critério de seleção de candidatos, poderá gerar reflexos e prejuízos sociais, tendo em vista que retira daquele que tem mais idade seu sustento e de sua família, e não oferece oportunidade ao jovem ingressar no mercado do trabalho (SILVA, 2009).

2.2.4.9 Discriminação por exigência de exames

Após as etapas do processo seletivo do candidato, antes do ingresso na empresa, é obrigatório a realização do exame admissional, nos termos do artigo 168 da CLT: "Será obrigatório exame médico por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do trabalho: I - na admissão", sendo que "outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para a apuração da capacidade aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer".

Todavia, outros exames podem ser solicitados para averiguar se o candidato está apto a exercer a função.

Por essa razão a Lei nº 9.029/95, em seu artigo 2º dispõe que:

Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez [...] Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Consoante à legislação supra, as empresas são proibidas de exigir testes de gravidez durante os exames admissionais, mesmo ao longo da

relação contratual, sob a pena de caracterizar discriminação. Tal previsão tem como pressuposto preservar a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez, após cinco meses o parto, inclusive nos contratos por prazo determinado (VIANNA, 2008).

É o que disciplina o artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal: "Art. 10 (..) II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: (...) b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

O quadro clínico do candidato também pode influenciar na decisão da escolha do candidato. Assim, a exigência por parte do empregador de exames de sangue pode ter por finalidade a investigação sobre eventuais patologias que possam acometer o trabalhador e caracterizar prática discriminatória.

Portanto, a exigência de exame toxicológico, com o objetivo de identificar o uso de substâncias alucinógenas pelo candidato, colidirá com os ditames constitucionais da vida privada do indivíduo.

Da mesma forma, a empresa não poderá exigir exame de HIV, tanto pré-admissionais quanto nos exames periódicos de saúde. A Portaria nº 1.246 de 28 de Maio de 2010 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelece no Artigo 2º que "Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV".

Nesse sentido, requerer em exame admissional o teste de HIV é um ato direto de discriminação, passíveis de reparação por danos morais.

Por outro lado, em determinadas atividades, é prudente o empregador exigir a realização de alguns exames complementares, conforme a habilidade ou função motora que será exigida durante a atividade laboral, como por exemplo, os profissionais de telemarketing, que precisam fazer exame de audiometria e o cargo de técnica em radiologia, o feto correria riscos se a mãe ficasse exposta aos raios-x (VIANNA, 2008).

2.2.4.10 Discriminação por exigência de antecedentes criminais

Quanto à possibilidade da empresa solicitar certidão de antecedentes criminais, não há no ordenamento jurídico regulamentação específica sobre o tema, apenas algumas leis esparsas, dentre elas: a Lei Federal nº 7.102/82 que dispõe sobre o funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, que estabelece elencando no artigo 16: “Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos: (...) VI - não ter antecedentes criminais registrados”.

As decisões judiciais recentes demonstram que tal exigência expõe a intimidade e integridade do trabalhador, e por isso a conduta da empresa será discriminatória:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CONFIGURAÇÃO. O procedimento patronal consubstanciado na exigência de apresentação de antecedentes criminais configura conduta discriminatória, por viabilizar preterição motivada por razões destituídas de legitimidade jurídica, importando em ofensa a princípios de ordem constitucional, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a isonomia e a não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º da CF). (Recurso de revista conhecido e provido. Processo RR 1774003820135130008. Relatora Dora Maria da Costa. Julgamento 30/04/2014. Órgão Julgador: 8ª Turma. Publicação DEJT 05/05/2014).

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE EXIBIÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. ATENDENTE DE TELEMARKETING. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. A exigência de certidão de antecedentes criminais para admissão em emprego, além de ser uma medida extrema, porque expõe a intimidade e a integridade do trabalhador, deve sempre ficar restrita às hipóteses em que a lei expressamente permite. Precedentes desta c. Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR 1820000520135130008. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento: 28/05/2014. Órgão Julgador: 28/05/2014. Publicação: DEJT 30/05/2014).

Cumpra ainda mencionar recente acórdão do Tribunal Superior do Trabalho de março/2014:

“(...) a jurisprudência tem conferido efetividade ao princípio do amplo acesso a informações públicas oficiais nos casos em que sejam essenciais, imprescindíveis semelhantes informações para o regular e seguro exercício da atividade profissional, tal como ocorre com o trabalho de vigilância armada – regulado pela Lei nº 7.102 de 1982, art. 16, VI – e o trabalho doméstico, regulado pela Lei nº 5.859/72 (art. 2º, II). Em tais casos delimitados, explicitamente permitidos pela

lei, a ponderação de valores e princípios acentua o amplo acesso a informações, ao invés de seu contraponto principiológico também constitucional”.

Ressalva-se que a exigência da certidão de antecedentes criminais só se mostra legítima, se a função que o candidato desempenhará estar relacionada à segurança (VIANNA, 2008), como por exemplo, funções de instalar linhas telefônicas, em que os funcionários têm acesso a residências de clientes para realizar as instalações. Nesse caso, as informações criminais poderiam evitar a contratação de pessoas que possam gerar problemas de segurança.

2.2.4.11 Discriminação por consulta ao SERASA e SPC

Atualmente, as empresas estão excluindo candidatos com pendências nos órgãos de proteção ao crédito, como SERASA e SPC. Tal posicionamento, seria considerar que uma pessoa que está com um débito, possui “má-índole”, e que deve ser excluída de uma seleção.

Todavia, “excluir da fase de seleção candidatos com restrições financeiras, sem qualquer fundamento lógico-laboral” (VIANNA, 2008, p. 42) constitui prática discriminatória.

Isso porque, embora os bancos de dados de cadastros de consumo deter em enorme acervo de informações de crédito, tais dados podem apresentar falhas e inconsistência, em que as pessoas, diante dos erros de informações, ingressam com ações judiciais em busca de retificação de dados, e ainda reparação pelos danos causados pelas informações falsas e negativas indevidas.

Utilizar a dívida do candidato para eliminar do processo de seleção, é negar o próprio acesso ao mercado de trabalho por questões alheias à função (VIANNA, 2008). O fato é que se uma pessoa tem uma dívida, precisa quitá-la. E para isso, precisa de quantia em dinheiro, que por sua vez, ele precisa trabalhar.

Portanto, a exclusão de candidatos por possuir restrições financeiras, colide com os princípios constitucionais, como o da intimidade do indivíduo (VIANNA, 2008).

Na busca de contratar pessoas que apresentem menores riscos possíveis, as empresas realizam consulta às “listas negras”, para ter ciência se os candidatos ajuizaram reclamações trabalhistas contra seus empregadores. Obviamente, que a opção do empregador vai ser o candidato que jamais “acionou” o Poder Judiciário Trabalhista. Tal ato “inescrupuloso do empregador” viola frontalmente o direito de ação dos trabalhadores (MELO, 2003).

O Tribunal Superior do Trabalho assim se posiciona:

LISTAGEM ELABORADA PELA EMPRESA COM DADOS PESSOAIS DO EX-EMPREGADO DIVULGAÇÃO - DANO MORAL INDEPENDENTE DE EVENTUAIS EFEITOS NA VIDA PROFISSIONAL DO TRABALHADOR. A Corte Regional entendeu que há prejuízo à imagem, à intimidade e à dignidade do trabalhador cujos dados pessoais se encontram inseridos em um banco cadastral elaborado pela Reclamada, destinado a consulta por outras empresas em face de provável contratação, independentemente do resultado na vida funcional do mesmo. Assim, considerou de direito a indenização por dano moral. Diferentemente do que alegado pela Recorrente, não há no Acórdão Recorrido presunção de dano moral, mas simples afirmação da sua existência, diante do fato objetivo da inclusão do nome do autor em listagem que visava a consulta por outras empresas. A Corte concluiu que, independentemente do resultado sobre a vida funcional dos atingidos a divulgação de dados pessoais dos trabalhadores entre as empresas constituía per se o fator gerador de irrecusável prejuízo. Violação de lei não configurada (art. 5º, II, XIV, XXXIX e LVII da Constituição Federal). Nenhum dos julgados trazidos à colação contém entendimento acerca de idêntica questão (Súmulas 23 e 296/TST) [...]. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (g.n.) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR- nº 558/2003-091-09-40.3, Relator: Juiz Convocado José Ronald C. Soares, Órgão Julgador: 2ª Turma. Publicação: DJ data 23/03/07).

Contudo, não se pode aceitar que as ações discriminatórias sejam justificadas, para conseqüentemente legitimar a discriminação. Pereira, Torres e Almeida (2003), avaliaram um processo de seleção para um emprego, em que o gestor de uma loja optou pela contratação de um empregado branco, justificando que em virtude da sociedade ser preconceituosa, prefere que os

atendimentos sejam realizados por empregados brancos, de modo a seguir “as leis do mercado”. Tal situação ilustra o “racismo à brasileira”.

Vale ressaltar que para que não configure a prática discriminatória, o candidato deve possuir os requisitos técnicos para prestar o serviço a que se propõe. Assim, em conformidade com o cargo, como por exemplo, gerente financeiro, caixa de banco, transportador de valores etc. as consultas mostram-se justificáveis, o que exige análise caso a caso.

2.3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E RESPONSABILIDADE CIVIL NA PRÉ-CONTRATAÇÃO

O empreendedor possui faculdade de organizar e fiscalizar seu sistema produtivo, exigindo de seus subordinados o cumprimento das ordens de seu comando. Eis o denominado poder diretivo do empregador, que significa a “prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos” (MARTINEZ, 2014, p. 244).

Nesse sentido, o empregador com base no poder diretivo que lhe é inerente, no momento em que é realizado o exame admissional do candidato, poderá solicitar exames complementares para verificar sua capacidade física e seu estado de saúde, desde que seja específico para o bom desempenho do cargo, como por exemplo, o exame de audiometria para quem trabalhará com telefone (VIANNA, 2008).

Todavia, o poder diretivo deve ser exercido nos limites da lei. Isso significa dizer que, as condutas do empregador, no momento de selecionar e escolher os candidatos à função pretendida, não podem extrapolar as relacionadas com o contrato de trabalho, caso contrário, estará configurado crime pela prática discriminatória.

Diante de tal prática é legítima, por parte do candidato, a reparação por dano pré-contratual, em virtude da frustração da formação do contrato de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2005).

Obviamente, que a empresa também possui seus direitos constitucionais garantidos, como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, tomando as

decisões que melhor lhe convier, até porque os lucros ou prejuízos são riscos inerentes à sua atividade.

Em outros termos, significa dizer que a empresa tem o direito de escolher o candidato que melhor atenda sua necessidade, desde que a seleção e o recrutamento não sejam discriminatórios, portanto não podendo se basear nos critérios de idade, sexo, estado civil, estado de gravidez, mas em critérios técnicos e pertinentes à realização da função, e nas exigências do mercado e será decisivo para fazer prova a favor da empresa em processo de discriminação.

Dessa forma, “o mercado pode ser bom para escolher os papéis mais rentáveis, [mas] pode não ser tão bom para escolher as melhores éticas” (NALINI, 2001, p.3).

Por essa razão, o direito ao trabalho é inserido na Constituição Federal como um direito social, “sendo proibido qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego” (KMITA; BARACAT, 2013, p. 324).

A fase pré-contratual tem início desde os primeiros contatos entre as partes. Assim, a responsabilidade pré-contratual se dá com a violação do dever de conduta, “o qual deve estar presente já na fase anterior ao da formação da relação jurídica contratual”. Por isso, a responsabilidade civil pré-contratual se enquadra na responsabilidade contratual, “pois decorre do ilícito rompimento injustificado praticado por uma das partes envolvida nas negociações antes da celebração do contrato” (ANDRADE, 2013, p. 07).

Portanto, ocorrendo dano material e/ou moral ao trabalhador em virtude das tratativas preliminares, confirmada estará a responsabilidade civil na fase pré-contratual (KMITA; BARACAT, 2013, p. 328). E as indenizações arbitradas pelo poder judiciário pode ser um meio eficaz para coibir e reparar as práticas discriminatórias durante o processo seletivo do candidato.

Logo, é prudente que a empresa decida pela contratação de um candidato, não somente no processo de seleção, mas avaliá-lo por meio de “contrato de experiência” (CLT, art. 445, parágrafo único), a fim de analisar as habilidades práticas e observar se a conduta profissional do trabalhador é compatível com o ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente 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).

A pesquisa é de caráter do tipo levantamento, que segundo Gil (2002, p. 70), “se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Além disso, busca descobrir a incidência das opiniões sobre um determinado tema.

Corroboram Goode e Hatt (1973, p. 398), que a pesquisa moderna rejeita “a separação entre estudos qualitativos e quantitativos, [...] não importa quão precisas sejam as medidas, o que é medido continua a ser uma qualidade”, quando se mede uma opinião. Deste modo, quando os dados que respondem à pergunta do estudo são oriundos de opiniões, porém, transformados em elementos quantificáveis por meio do método estatístico, para assegurar uma melhor exatidão no plano dos resultados, são caracterizados como estudos quali-quantitativos.

A pesquisa apresentará natureza aplicada, e o método de abordagem será o dedutivo. Do ponto de vista da forma de abordagem do problema adotar-se-á a forma qualitativa, tendo em vista que o responsável pela contratação na empresa será a fonte para coleta dos dados.

No que se refere aos objetivos, será descritiva, através de levantamento de dados, com aplicação de questionário, cuja finalidade será o de identificar as práticas discriminatórias realizadas pelas empresas do setor de comércio do município de Francisco Beltrão - PR nos processos de seleção de empregados.

O município de Francisco Beltrão, local escolhido para a realização deste estudo, está localizado no sudoeste do estado do Paraná e possui uma população de 84.437 habitantes, sendo considerado o maior município e

também a maior cidade da Mesorregião do Sudoeste Paranaense (IBGE, 2013).

Com relação ao setor de comércio da cidade, de acordo com os dados da Agência do Empregador de Francisco Beltrão-PR, 40% das demandas laborais são deste setor. No ano de 2013, dos 1.653 trabalhadores colocados no mercado de trabalho, 661 ingressaram no setor do comércio do município (SINE, 2013).

O estudo terá como procedimento técnico o bibliográfico, para maior conhecimento teórico sobre o tema “desenvolvida a partir de material já elaborado,” (GIL, 1996 p. 48) o documental, devido à utilização de leis, decretos e portarias que disciplinam a discriminação no âmbito laboral e pesquisa de campo com levantamento de dados, eis que a pesquisa envolverá a interrogação direta das pessoas que realizam o processo de recrutamento e seleção dos candidatos.

3.2 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

O estudo é de corte transversal, sendo que a coleta de dados se deu entre 04 a 10 de Novembro de 2014, após a aprovação no Comitê de Ética, da UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ, parecer nº 855.018 (Anexo I) sem considerar a evolução dos dados no tempo, com ciência do responsável pelo Sindicato Do Comércio dos Empregados de Francisco Beltrão-PR (Apêndice I).

Como instrumento de coleta de dados optou-se pela elaboração de um questionário (Apêndice II) 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.

Os dados foram coletados através da aplicação do referido questionário para o responsável pela seleção e escolha do candidato das empresas do setor do comércio de Francisco Beltrão-PR, mediante assinatura de termo de

consentimento livre e esclarecido, assinado pelo informante, como exigência para a participação (Anexo II).

O questionário está dividido em dois blocos: o primeiro pauta-se em um questionário sociodemográfico, 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, 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, com o responsável pela seleção e recrutamento de candidatos de uma Empresa do ramo de pneus e rodas do Município de Francisco Beltrão-PR, a fim de avaliar os aspectos funcionais, como organização, clareza das questões, de modo retificar e/ou melhorar eventuais distorções antes da aplicação definitiva.

Durante a aplicação do piloto, foi solicitado que o participante se manifestasse em caso de dúvidas. O pré-teste demonstrou a validade do conteúdo do questionário.

Os dados foram analisados por método estatístico de cluster, utilizando-se do software PASW 18 (formerly SPSS Statistics). A “técnica de análise de conglomerados (*cluster analysis*), também conhecida como análise de agrupamentos [...] permite agrupar casos ou variáveis em grupos homogêneos em função do grau de similaridade a partir de variáveis predeterminadas” (FÁVERO *et al.*, 2009, p.195).

Assim, tal técnica tem por objetivo “definir a estrutura dos dados de maneira a alocar as observações mais parecidas no mesmo grupo” [...] “buscando maximizar a homogeneidade dos objetos dentro dos grupos, e maximizar a heterogeneidade entre os demais grupos” (FÁVERO *et al.*, 2009, p.196).

É uma técnica exploratória, pois a análise de conglomerados possibilita avaliar a dimensionalidade dos dados.

Por essa razão, a escolha de tal teste estatístico para a presente pesquisa, 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.

Após a coleta dos dados, foi realizado o agrupamento hierárquico, o qual objetiva a construção de uma hierarquia semelhante a uma árvore, para permitir a visualização dos elementos de cada grupo (*cluster*), que será representado por meio de tabelas. A técnica hierárquica utilizada será o *aglomerativo*, tendo em vista que consideram os objetos individualmente, sendo que cada um corresponderá a um *cluster*, e em seguida, os mesmos vão sendo agrupados conforme suas proximidades (HAIR *et al.*, 2009).

Assim, os dados serão apresentados por meio de tabelas, e análises descritivas.

3.3 DEFINIÇÃO E TAMANHO DA AMOSTRA

A base de dados utilizada nesta pesquisa foi extraída a partir de informações obtidas perante o Sindicato dos Empregados do Comércio de Francisco Beltrão-PR, o qual forneceu a relação das empresas ativas do Município. Inicialmente, levantou-se uma base bruta com 1.267 empresas.

Contudo, para formatação final da base de dados que efetivamente será utilizada no estudo, 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). Na presente pesquisa, já se tem ciência do número de empresas ativas.

Assim, para cálculo da amostragem adotou-se a seguinte fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

z= abscissa da distribuição normal padrão, fixado um nível de confiança

n = Tamanho da Amostra

p = estimativa de proporção p

q = 1-p

e = Erro amostral

N = Tamanho da população

Obteve-se uma amostra de 139 empresas do comércio de Francisco Beltrão-PR, com nível de confiança (σ) 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, ou seja, realizado pela própria empresa, independentemente do número de funcionários, considerando que a pesquisa tem como propósito de avaliar se durante o processo de recrutamento e seleção de candidatos das referidas empresas, ocorrem práticas discriminatórias.

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.

3.4 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

Os dados foram coletados em 139 organizações, entre os dias 04 a 10 de Novembro de 2014. Registra-se que diante do preenchimento incompleto, por parte dos participantes, foram excluídos 09 questionários. Por essa razão, foram avaliadas cento e trinta empresas (Anexo III).

Para melhor utilização das variáveis no sistema do software PASW 18 (formerly SPSS Statistics), ambos os blocos do questionário foram reenumerados, sendo que o bloco referente ao questionário sociodemográfico enumerou-se de 1 a 8, e o bloco dos itens das escalas de requisitos importantes utilizados pela empresa no processo de recrutamento e seleção enumerou-se de 9 a 50.

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).

Como resultados da pesquisa em relação ao primeiro bloco de perguntas, constatou-se, no que se refere ao ramo de atuação das empresas, que 24% pertencem ao setor de confecções, conforme a tabela a seguir:

Tabela 1 – Ramo de atuação das empresas participantes

Ramo	%
Confecções	24
Móveis	8,5
Materiais de construção	5,4
Peças	5,4
Farmácia	5,4
Calçados	5,4
Supermercado	4,6
Departamentos	4,6
Panificadora	3,8
Concessionária	3,1
Pet shop	3,1
Tintas	3,1
Floricultura	2,3
Ótica	2,3
Pneus	2,3
Materiais elétricos	2,3
Decoração	1,5
Papelaria	1,5
Cosméticos	1,5
Telefonia	1,5
Artigos esportivos	1,5
Embalagens,bateria,bebidas, vidros,piscina,gás, utilidades domésticas	6,2

Fonte: Elaborado pela autora, 2014

Os dados apontaram que 62% das empresas estão atuando no mercado há mais de 10 anos e 22,4% estão entre um e cinco anos, sendo consideradas empresas conceituadas e que desempenham suas atividades com sucesso.

Quanto ao responsável pelo processo de seleção e recrutamento, 65% é realizado pelo sócio-proprietário da empresa, 26,3% pelo gerente e 9,3% pelo Administrador de Recursos Humanos. As empresas pesquisadas utilizam o recrutamento externo, sendo que 42% utilizam a entrevista como forma de seleção e recrutamento; 35,6% se valem principalmente de anúncios em jornais e rádio, conjuntamente com a entrevista. As demais (23%) além do anúncio e da entrevista utilizam testes práticos ou psicológicos.

A maioria dos responsáveis pela realização da seleção e recrutamento possui Ensino Superior Completo (59,6%); 19,3% possuem Ensino Médio Completo e apenas 6,2% possuem Ensino Fundamental Completo. Entretanto, 45,7% não participam de qualquer curso de atualização em matéria trabalhista; 27,1% participam anualmente e 15,5% participam semestralmente.

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 2 – Agrupamento hierárquico

Estágio	Cluster		Coeficientes	Cluster		Próximo estágio
	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.

Assim, observa-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), eis que a maior diferença estaria entre os estágios 126 a 129, o que indica a formação de 4 (quatro) clusters.

Posteriormente, foi realizado cluster não-hierárquico, bem como uma análise de variância dos grupos (*ANOVA*) para verificar se existem diferenças significativas entre os mesmos.

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).

Na seqüência, realizou-se nova rodagem do método não-hierárquico, onde se repetiu o nível de significância maior que 0,5%, para a variável 43 (realização de teste físico), a qual fora excluída.

Novamente foi realizado o teste e a variável 2 (ramo de atuação) apresentou um nível de significância superior ao nível desejado.

Tal variável foi excluída, sendo processada uma nova análise, onde as variáveis 17 (se o candidato possui alguma deficiência) e 20 (filiação sindical) também não apresentaram nível de significância, sendo excluídas.

E por fim, a variável 22 (estado de gravidez) e a variável 10 (se o candidato possui filhos) precisaram ser excluídas para atingir o nível de significância para possibilitar os agrupamentos dos clusters.

Diante disso, os resultados obtidos com as variáveis com níveis de significância inferiores a 0,05% foram os seguintes:

Tabela 3 – ANOVA

	Cluster				F	Sig.
	Elevada variabilidade	df	Elevada variabilidade	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(manifestação 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,	7,914	3	,835	126	9,474	,000
cultura)						
Zscore(observa higiene pessoal)	10,949	3	,763	126	14,348	,000
Zscore(decisão no processo seletivo é	5,203	3	,900	126	5,782	,001
justificada)						
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	3,988	3	,929	126	4,293	,006
trabalhista)						

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

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 de cada cluster.

Formaram-se 4 (quatro) agrupamentos: *cluster 1* formada por uma única empresa; *cluster 2* formada por 100 empresas; *cluster 3* formada por 4 empresas e *cluster 4* formada por 25 empresas. A Tabela quatro mostra os dados.

Tabela 4 – Números de empresas em cada cluster

Cluster	1	1,000
	2	100,000
	3	4,000
	4	25,000
Validade		130,000
		,000

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

Na seqüência serão discutidos os agrupamentos formados.

4.1 Primeiro agrupamento

O primeiro *cluster* é composto por uma única empresa, considerando tratar-se de grande porte e de um grupo econômico atuante nos ramos de confecções, calçados e decoração, apresentando 580 funcionários, sendo 78% do sexo feminino.

O responsável pela escolha do candidato à vaga ser preenchida é do Administrador de Recursos Humanos, apresentando o Ensino Superior Completo, realizando atualização em matéria trabalhista semestralmente. As formas de recrutamento e seleção adotadas são anúncios em jornais e rádio, testes práticos, psicológicos e entrevista, não justificando as decisões tomadas no processo seletivo.

A empresa não considera como requisitos essenciais na contratação: o estado civil, se possui filhos, idade, opção sexual, opção religiosa, exigência de

experiência, deficiência, se utiliza as redes sociais, se faz ingestão de bebidas alcoólicas, inserção do nome no SPC e SERASA, não verificando se o candidato ingressou com ação trabalhista.

Apesar de não agrupar-se com as demais empresas, a pesquisa revela que essa participante exige dos candidatos ao emprego que se enquadre no perfil do cargo, uma boa aparência física, vestimenta e comportamento adequado, com referências pessoais e profissionais, além de não contratar pessoas com doença crônica, em estado gravídico, com antecedentes criminais e que apresente descontrole emocional, o que aponta prática discriminatória no processo de seleção e recrutamento dos candidatos.

4.2 Segundo agrupamento

O segundo cluster foi o maior agrupamento formado, compondo-se de 100 empresas. Nesse agrupamento, também predominam no quadro de funcionários das empresas o sexo feminino.

Das empresas integrantes desse cluster, 62% escolhem o candidato para a vaga ofertada mediante o sócio-proprietário da Empresa, sendo que 57% desses possuem o Ensino Superior Completo, e realizam atualização em matéria trabalhista semestralmente.

As formas de recrutamento e seleção adotadas são anúncios em jornais e rádio, testes práticos, psicológicos e entrevista, não justificando as decisões tomadas no processo seletivo.

Constatou-se que 59% das empresas participantes desse cluster, no processo de seleção e recrutamento, observam o estado civil dos candidatos, exigem dos mesmos, experiência na função, rejeitando àqueles candidatos que apresentem alguma forma de deficiência, com antecedentes criminais, dependentes químicos, que estejam inseridos nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA e SPC). Ademais, exigem de seus candidatos higiene pessoal, vestimenta e comportamento adequados, verificando as referências pessoais e profissionais dos mesmos e se já ingressaram com ação trabalhista.

Por outro lado, detectou-se que as empresas pertencentes a esse agrupamento posicionaram-se pela preferência na contratação de pessoal da região, não apresentando óbice quanto à contratação de estrangeiro,

possibilitando ainda aos candidatos à vaga pretendida, fazerem uso de tatuagens, piercing e ser fumante.

4.3 Terceiro agrupamento

O terceiro cluster compõe-se de 4 (quatro) empresas, as quais apresentam mais tempo de abertura, comparada às demais empresas integrantes dos outros clusters. De forma semelhante aos agrupamentos anteriores, no quadro de funcionários prevalece o sexo feminino.

Nesse agrupamento, 50% das empresas têm como responsável pela escolha do candidato o sócio-proprietário, possuindo Ensino Superior Completo. No entanto, 75% não costumam participar de cursos de atualização trabalhista. A entrevista e anúncios em jornais e rádio são as formas utilizadas para o processo de recrutamento e seleção dos candidatos, justificando as decisões tomadas no processo seletivo.

Registra-se que 75% das empresas pertencentes a este cluster consideram importante o estado civil do candidato no processo de seleção e recrutamento, bem como a idade, a opção religiosa, o tempo no emprego anterior, exigindo experiência na função pretendida, realizando consulta ao SPC e SERASA e buscando informações pessoais e profissionais do candidato.

Esse agrupamento também observa dos candidatos a aparência física, a vestimenta, a opção sexual da pessoa, a ingestão de bebidas alcoólicas, bem como rejeita os candidatos que utilizam as redes sociais (facebook).

Entretanto, não verifica se o candidato já ingressou com ação trabalhista, e não elabora perfil do cargo, nem mesmo realiza anúncios com menção de requisitos para a vaga oferecida. Tais empresas não consideram óbice na contratação de candidatos que são fumantes, que possuem tatuagens ou piercing e apresentam preferência por profissionais da região.

4.4 Quarto agrupamento

Por fim, o quarto agrupamento compõe-se de 25 empresas (vinte e cinco empresas), sendo que a tomada de decisão na escolha do candidato à

vaga ofertada 80% é realizada pelo sócio/proprietário da empresa, possuindo Ensino Superior Completo, entretanto, 84% dos responsáveis pelo recrutamento e seleção não realizam curso de atualização em matéria trabalhista.

Utilizam-se, preponderantemente, no seu recrutamento e seleção a entrevista, seguido de anúncios em jornais e rádio.

Nas referidas empresas, contrariamente aos demais agrupamentos formados, predominam o sexo masculino no quadro de funcionários.

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, des controle emocional e consulta ao SERASA e SPC.

Em contrapartida, 60% das empresas pertencentes a este cluster, não levam em consideração na contratação o estado civil, não discrimina candidatos fumantes, ou que possuam tatuagem ou piercing, também não verifica as referências pessoais e profissionais dos candidatos, nem mesmo se ingressaram com ação trabalhista, posicionando-se favoravelmente à contratação de profissionais da região.

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). Nesse sentido, os estereótipos estão presentes também nas relações de trabalho “tentando justificar as diferenças de tratamentos existentes” (Guimarães, 2012, p.71), tendo esta pesquisa revelado que tal exigência por parte dos candidatos se mostra discriminatória.

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, os procedimentos de admissão da pessoa portadora de deficiência não poderão resultar em recusa, sem justa causa, do emprego ou trabalho, por motivo derivado da deficiência, sendo que os critérios seletivos devem observar o princípio da não-discriminação, “para que, no ato de contratação da pessoa com deficiência, seja assegurado que os candidatos ao emprego serão 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” de modo a desvinculá-lo do mundo do trabalho. Conseqüentemente, o trabalhador, ao se “ver responsabilizado por sua própria doença, sente-se isolado, sem forças para a defesa de seus direitos, e acaba por apresentar quadros graves de depressão” (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. É o que decidiu o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná:

CONSULTA JUNTO AO SPC E AO SERASA PARA FINS DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO. DANO MORAL CONFIGURADO. A consulta a órgãos que prestam serviços de proteção ao crédito apenas se mostra aceitável na hipótese de concessão de empréstimo ou na possibilidade de se firmar contrato oneroso em que o trabalhador figurasse como devedor. Se o obreiro possui dívidas, tal não pode configurar fato impeditivo para que obtenha o emprego] ou nele permaneça, e a consulta a pendências financeiras constitui flagrante ofensa à intimidade, o que enseja o pagamento de compensação por dano moral, nos termos dos arts. 5º, X, da CRFB, 186 e 927, do CC.

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, 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 do TRT 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, “que passa a vê-los como trabalhadores litigantes, criando-se, assim, obstáculos ao seu retorno ao mundo do 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 5º, inciso VI da Constituição Federal. Todavia, 50% das empresas integrantes do *cluster* 3, considera requisito importante na contratação. No entanto, 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 ilícita, 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.

Apesar do ordenamento jurídico proibir a discriminação sexual no trabalho, o fator mais importante para a diminuição da discriminação no trabalho não é a lei, mas exatamente a existência de uma cultura

organizacional “amigável” em relação aos homossexuais (GARCIA; SOUZA, 2010).

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 papel de mãe é um dos principais fatores que afastam a mulher na disputa por uma vaga no mercado de trabalho. 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 ocupadas que 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, e nem seria aceitável, devendo haver o direito à reserva sobre a intimidade no âmbito da relação de emprego compreendendo a preservação de informações relacionadas com as convicções políticas e religiosas (MALLET, 2010).

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, considerando que a CLT estabelece o prazo máximo de 6 meses na mesma atividade, objetivando a proteção do candidato ao emprego (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, de acordo com o estudo, 3,4 milhões de pessoas entre 18 e 59 anos usaram a droga no último ano e 8 milhões já experimentaram maconha alguma vez na vida - o

equivalente a 7% da população brasileira, sendo que 65% dos usuários de drogas trabalham.

Nesse sentido, sob a ótica legislativa, em 2003, foi expedida a Portaria Interministerial nº 10, que passou a estabelecer que o uso de drogas ou de substâncias psicoativas deve ser tratado como um problema de saúde pública e social, e que a exclusão social, por parte do empregador deve ser considerada como prática discriminatória, pois nesse caso o poder diretivo e disciplinar deve ser mitigado (DELGADO, 2010).

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). É uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, que consta no Código Internacional de Doenças (CID), com as classificações 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência), que necessita de apoio e não de repressão. 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).

Dessa forma, por tratar-se de saúde pública, a não contratação por tal dependência, caracteriza ato discriminatório, eis que o empregador desconhece os aspectos físicos e psicológicos dessa doença.

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, cuja origem se dá na Constituição Federal, 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. Todavia, quando um anúncio de emprego estabelece uma distinção baseada em critérios proibidos pelo direito, quais sejam: raça, cor, sexo, idade, etnia, religião, convicção ideológica etc, cria-se a presunção de que o anúncio é discriminatório, cabendo àquele que o produziu (e por via oblíqua, ao que o reproduziu) a prova, que deve ser real e convincente, de que a distinção se justificou por algum aspecto relevante, sob pena de se responder pelo ato (MAIOR, 2004).

Nesse sentido, Farah (2014), afirma que 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. No entendimento de Martins (2011), devem rever suas políticas de imagem pessoal, de forma a criar guias de orientação para funcionários com tatuagens e piercing.

Ainda têm-se responsáveis pela seleção de pessoal, gerentes e colegas de trabalho que julgam um candidato por possuírem 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. Porém, 75% das empresas integrantes do *cluster 3*, consideram o estado civil no processo de escolha do candidato, confirmando o estudo realizado por Sampaio; Navarro & Martín (1999), o qual afirma que, apesar das garantias constitucionais, a discriminação integra o cotidiano dos brasileiros em vários cenários e em diferentes níveis.

A discriminação por idade no mercado de trabalho é mal conhecida, mas os resultados disponíveis indicam claramente a sua presença. Em 2005, mais de um quarto dos homens entre 50 e 65 anos e 30% das mulheres entre 50 e 59 anos eram definidos como economicamente inativos, no Brasil (SAMPAIO; NAVARRO & MARTÍN, 1999).

A pesquisa revelou ainda que as empresas realizam testes com seus candidatos, 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%). Nesse sentido, oportuno mencionar a realização de um estudo internacional da Jobvite, uma empresa norte-americana, que atua no mercado de soluções para recrutamento, que atualmente, 92% dos profissionais que atuam na área de Recursos Humanos preferem utilizar as redes sociais para fins de contratação. Rodrigues (2013) afirma que 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.

Atente-se que o empregador poderá tomar as medidas necessárias quando se sentir ofendido em uma rede social ou a declaração do empregado vier a caracterizar um descumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho (DELGADO, 2010).

Por outro lado, a pesquisa apontou um paradoxo, eis que 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.

Tendo por base os clusters, a pesquisa indicou os seguintes requisitos como discriminatórios:

Tabela 5 – Requisitos considerados conforme a formação dos clusters

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

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

Assim, têm-se 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.

O resultado do presente estudo confirma a pesquisa realizada pelo Instituto Ibero-Brasileiro de Relacionamento com o Cliente (IBRC) que

revelou que é crescente o número de empresas que observam o comportamento de profissionais nas redes sociais tanto na hora de contratar como ao longo de sua permanência no emprego, não avaliando as habilidades profissionais, levando em consideração o posicionamento religioso e político, o vínculo com torcidas organizadas, a presença de fotos com conteúdo constrangedor e as manifestações de intolerância e preconceito, até as curtidas no Facebook não passam despercebidas (FARAH, 2014.)

5 CONCLUSÕES

Contudo exposto, como não bastasse às dificuldades encontradas pelo trabalhador que procura uma colocação no mercado de trabalho, depara-se com um processo de seleção, movido pela discriminação, violando o direito à intimidade e à privacidade do candidato.

Constatou-se na pesquisa, 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.

Os resultados indicaram como principal requisito observado no processo de recrutamento e seleção pelas empresas participantes, as referências pessoais e profissionais dos candidatos (81%), sendo que apenas no *cluster 4* as empresas integrantes não consideram como requisito para contratação de empregado.

A pesquisa também revelou que 50% das empresas exigem uma boa aparência dos candidatos, bem como vestimenta e comportamento adequado (74%) e 52% observam a idade e ainda, 65% não contrariam candidatas gestantes. Ademais, 56% das participantes, realizam consulta nos órgãos de proteção ao crédito (SPC e SERASA).

No que se refere à exigência de tempo no emprego anterior, 74% das empresas participantes consideram como requisito importante na contratação, e 84% levam em consideração a utilização de substâncias químicas pelos candidatos.

Conclui-se que as empresas durante o processo de seleção e recrutamento praticam atos discriminatórios e que, apesar de todo aparato legal, ainda persistem, considerando que 42% das participantes utilizam a entrevista como forma de recrutamento e seleção de candidatos.

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. Não havendo prejuízos ao futuro empregado, não há que se falar, em indenização na fase pré-contratual.

REFERÊNCIAS

ANDRADRE, L. P. **A Responsabilidade Pré-Contratual no Direito do Trabalho.** 2013. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/lucimar_pedroso_andrade/lucimar_andrade_responsabilidade_pre_contratual.pdf. Acesso em: 15 nov. 2014.

BELMONTE, A. A. **Danos morais no direito do trabalho: identificação e composição dos danos morais trabalhistas.** 3 ed. Rio de Janeiro: renovar, 2007.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

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

_____. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: 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. 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. 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. Acesso em: 03 Jun. 2014.

_____. **Lei 7.716 de 05 de janeiro de 1989.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 20 out.2014.

_____. **Lei 9.029/95 de 13 de Abril de 1995.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 30 de mai. 2014.

_____. **Lei 9.799 de 26 de Maio de 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9799.htm. Acesso em: 30 Mai. 2014.

_____. **Lei 10.741 de 1º de Outubro de 2003.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 03 jun. de 2014.

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

_____. **Portaria 41 de 28 de Março de 2007**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-41-de-28-03-2007.htm>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

_____. **Portaria 1.246 DE 28 de Maio de 2010**. <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11B73F5C62DC/p_20100528_1246.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2014.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão do processo **0021000-69.2009.5.04.0013 (RO)**. Relator: **Des Ricardo Tavares Gehling**. Partic[iparam: Des. Hugo Carlos Scheuermann, Fabiano de Castilhos Bertolucci Data]: 11/06/2010. Origem: 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 10 Mai. 2014.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Acórdão do processo TRT-PR-30471-2009-084-09-00-3-ACO-27089-2011 - 2A. TURMA; Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA; Publicado no DEJT em 08-07-2011. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI158042,61044-E+discriminatoria+consulta+de+nome+de+candidato+a+emprego+em+cadastr+o>>. Acesso em 14 nov.2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR- nº 558/2003-091-09-40.3**, Relator: Juiz Convocado José Ronald C. Soares, Órgão Julgador: 2ª Turma. Publicação: DJ data23/03/07. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em 01jun 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. RR-102100-56.2012.5.13.0024**, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/03/2014. Disponível em: Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>> Acesso em: 12 nov. 2014.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, M. A.; MERCADO, M. C. **Trabalho e gênero no Brasil até 2005**: uma comparação regional. Mercado de Trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: FGV, 2008, 420p.

BRUSCHINI, M. C. A.; PUPPIN, A.B. Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, Campinas, v. 34, n121, p 105-138, jan./abr. 2004.

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.

CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do. **Administração de recursos humanos**. v. 1, São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

_____. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>. Acesso em: 09 Jul. 2014.

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. Acesso em 10 Nov.2014.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

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

DICIONÁRIO AURÉLIO ONLINE. 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.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOOD, W.; HATT, P. K. **Métodos em pesquisa social**. São Paulo: Nacional, 1973.

GUIMARÃES, M. Relação de afeto e direitos. **Psique: Ciência & Vida**. [online]. 2007, 2(16), 38-45. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000175&pid=S1415-655201000050000800031&lng=pt>. Acesso em 14 nov. 2014.

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.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

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.

KMITA, M.K; BARACAT,E.M. Discriminação do Trabalhador Homoafetivo no momento da contratação. **Revista Jurídica Unicuritiba**. v. 4, n. 33 (2013). Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/issue/view/71>>. Acesso em: 15 nov. 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, ano 19, n. 4132, 24 out. 2014. 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#>. 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>. 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.

MALLET, E. Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho. **Revista TST**. Brasília, v. 76, n. 3, jul/set, 2010.

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**. 2ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, R. S. de. Discriminação, Lista Negra e Direito de Ação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 29, n. 109, jan-mar/2003. <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4781>. Acesso em 13 nov. 2014.

NALINI, José Renato. O juiz e a proteção da privacidade genética. **Revista da Academia Paulista dos Magistrados**. São Paulo, nº. 1, dez. 2001.

PAGER, D. Medir a discriminação. **Tempo Social**, USP, v. 18, n.2, p. 65-88. 2006. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12515/14292>>. Acesso em 12 nov. 2014.

SAMPAIO, R. F.; NAVARRO, A. G.; MARTÍN, M. M. Work-related disabilities and worker's disabilities in rejoining the labor market. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 809-815, out./dez. 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000156&pid=S0101-7330201000020000700034&lng=en. Acesso em 14 de Nov.2014.

PAIM, A. dos S.; PEREIRA, M. E. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. **Ciências e Cognição** (2011). v. 16 (1): 002-18. Disponível em: <http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/419>. Acesso em 31 Mai. 2014.

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. Acesso em 12 nov. 2014.

PEREIRA, C.; TORRES, A. R. R.; ALMEIDA, S. T. O preconceito na perspectiva das representações sociais: Análise da influência de um discurso justificados da discriminação no preconceito racial. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre v.16, 2003, p. 95-107.

RABAGLIO, M. O. **Seleção por competências**. São Paulo: Educator, 2001.

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.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 9ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, M.C.F. Exigência de Experiência Profissional não pode ser superior a seis meses. **Soleis**, Rio de Janeiro, 27 mal. 2008. Disponível em: http://soleis.com.br/artigos_experiencia_prof.htm. Acesso em: 14 de nov. de 2014.

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.

Sistema Nacional de Emprego (SINE). 2013.

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

APÊNDICE

APÊNDICE A

TERMO DE CIÊNCIA DO RESPONSÁVEL PELO CAMPO DE ESTUDO

TERMO DE CIÊNCIA DO RESPONSÁVEL PELO CAMPO DE ESTUDO

Título do projeto: REQUISITOS EXIGIDOS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE EMPREGO NO SETOR DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR

Pesquisadore(s): PAULA REGINA ANTUNES

Local da pesquisa: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCISCO BELTRÃO-PR

Responsável pelo local de realização da pesquisa: JUCELI PACÍFICO

O(s) pesquisador(es) acima identificado(s) estão autorizados a realizarem a pesquisa e coletar dados, preservando as informações referentes aos sujeitos de pesquisa, divulgando-as exclusivamente para fins científicos apenas anonimamente, respeitando todas as normas da Resolução 466/2013 e suas complementares.

Cascavel, 04 de Agosto de 2014.



JUCELI PACÍFICO

Sind. dos Emp. no Comércio
de Fco. Beltrão - PR

Juceli Pacífico
Presidente

APÊNDICE B

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão e Desenvolvimento Regional – Nível de Mestrado

QUESTIONÁRIO

Nº _____

BLOCO I

1. Profissional responsável pela tomada de decisão na escolha do candidato à vaga ser preenchida:

- Administrador de Recursos Humanos
- Sócio/proprietário da empresa
- Técnico-administrativo
- Gerente
- Psicólogo

2. Qual é o ramo de atuação da empresa? _____

3. Quantidade de funcionários na Empresa:

- 1 a 10
- 10 a 20
- 20 a 30
- 30 a 40
- 40 a 50
- 50 a 99
- 100 a 499
- acima de 500

Quantidade de funcionários Feminino nº _____

Quantidade de funcionários Masculino nº _____

4. Formação do responsável pelo recrutamento e seleção de candidatos:

- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto Curso _____
- Ensino Superior Completo Curso _____

5. O responsável pela atividade do recrutamento e seleção dos candidatos costuma participar de cursos de atualização em matéria trabalhista?

- Não
- Sim

Se positiva a resposta, com que frequência?

- Semestralmente
- anualmente
- Outro período _____

6. Assinale a(s) forma(s) de recrutamento e seleção adotada(s) para escolha dos candidatos:

- Anúncios em : jornais sites agências de emprego rádio e TV

- () Testes escritos
- () Testes práticos
- () Testes psicológicos
- () Entrevista
- () Dinâmica de grupos

BLOCO II

Considerando uma escala 0 a 10, indique o grau correspondente aos requisitos utilizados pela empresa no processo de recrutamento e seleção de candidatos:

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Estado civil | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 2. Possui filhos | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Idade | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Aparência física | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Opção sexual | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Opção religiosa | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Tempo no emprego anterior | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Exigência de experiência | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Tem alguma deficiência | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Possui doença crônica? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Antecedentes criminais | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 12. Filiação sindical | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 13. Origem étnica | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 14. Estado de gravidez | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 15. Uso de substâncias químicas | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 16. Ingestão de bebida alcoólica | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 17. Nacionalidade | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 18. Participação em torcida organizada | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 19. Utilização de redes sociais (facebook) | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 20. Posição política | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 21. Descontrole emocional | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 22. Manifestação de preconceitos | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 23. Consulta ao SERASA e SPC | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 24. Realização de anúncio de emprego com requisitos para a vaga | 1 2 3 4 5 6
7 8 9 10 |
| 25. Elaboração do perfil do cargo | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 26. Observa vestimenta, comportamento, cultura | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

27. Observa higiene pessoal (unhas, barba, cabelos)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28. A decisão no processo seletivo é justificada	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29. Realização de testes de conhecimentos gerais	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30. Realização de testes específicos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31. Realização de testes de idiomas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32. Realização de testes de habilidades mentais	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33. Realização de testes de equilíbrio emocional	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34. Realização de teste de honestidade e integridade	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35. Realização de teste físico	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36. Verificação de referências pessoais ou profissionais	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37. Possui tatuagem	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38. Possui Piercing	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39. É fumante	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40. Preferência por profissionais da região	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41. Possibilidade de contratar candidato estrangeiro	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
42. Verifica se o candidato ingressou com ação trabalhista	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

APÊNDICE C

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
OESTE DO PARANÁ/**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DA PESQUISA**

Título da Pesquisa: REQUISITOS EXIGIDOS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE EMPREGO NO SETOR DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR
REQUISITOS EXIGIDOS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE EMPREGO

Pesquisador: PAULA REGINA ANTUNES

Área temática:

Versão: 1

CAAE: 36883214.0.0000.0170

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ

Área Temática:

Patrocinador principal: Financiamento próprio

DADOS DO PARECER

Número do parecer: 855.018

Data do Relatório: 29/10/2014

Apresentação do projeto:

Muito bem apresentado, fundamentado e claro no que se refere aos procedimentos de coleta e de análise dos dados, de seleção da amostra.No entanto, o cronograma apresentado contém datas vencidas para a realização da pesquisa

Objetivo da Pesquisa:

adequados ao estudo

Avaliação dos riscos e Benefícios:

presentes e claros

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

relevante à área do Direito Trabalhista, bem como à área de Recursos Humanos, pois investiga o modo como os trabalhadores de Francisco Beltrão são selecionados para trabalharem nas empresas daquele município e se há algum tipo de discriminação nos processos seletivos

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

todos presentes e adequados

Recomendações:

Apenas recomenda-se à pesquisadora que proceda à alteração do cronograma exposto no projeto.

Endereço: UNIVERSITÁRIA
Bairro: UNIIVERSITÁRIO
UF: PR **Município:** CASCAVEL
Telefone: (45) 3220-3272

CEP: 85.819-110

E-mail: cep.prppg@unioeste.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
OESTE DO PARANÁ/



uma vez que as datas apresentadas para a realização da pesquisa estão ultrapassadas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

não há pendências

Situação do Parecer:

Aprovado

Não

Necessita Apreciação da CONEP:

Aprovado. O projeto não necessita adequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

CASCADEL, 03 de Novembro de 2014

Assinado por:
João Fernando Christofolletti
(Coordenador)

Endereço: UNIVERSITÁRIA
Bairro: UNIIVERSITÁRIO
UF: PR **Município:** CASCADEL
Telefone: (45) 3220-3272

CEP: 85.819-110

E-mail: cep.prppg@unioeste.br

ANEXO B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**Título da Pesquisa: REQUISITOS EXIGIDOS NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO DE EMPREGO NO SETOR DO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR**

Pesquisadora Responsável: Paula Regina Antunes

1. **Objetivo:** O (a) Sr (a) está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa para avaliar os requisitos exigidos no processo de recrutamento e seleção dos empregados no setor do comércio de Francisco Beltrão-PR.

A pesquisa se dará mediante a aplicação de um questionário dividido em dois blocos: o primeiro de natureza sociodemográfico, a fim de caracterizar a amostra e o segundo bloco é composto de 40 itens, com escala de 0 a 10.

2. **Participação:** A empresa tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone da pesquisadora do projeto.

Mas se o Sr (a) sentir-se desconfortável ou perceber esse desconforto durante a pesquisa, poderá optar em deixar a participar.

3. **Riscos e desconforto:** a participação nesta pesquisa não acarretará complicações legais.

4. **Confidencialidade:** todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente a pesquisadora terá o conhecimento dos dados.

5. **Benefícios:** Contribuir para avaliar os requisitos considerados importantes para a seleção e recrutamentos de candidatos.

6. **Pagamento:** A empresa não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Preenchido em duas vias de igual teor.

Francisco Beltrão-PR, ____ de _____ de 2014.

PAULA REGINA ANTUNES

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador