

A DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

João Micael Tamarozzi¹
joao.micaelzin@gmail.com

Julia Melo de Oliveira
melojulia2605@gmail.com

Ruan David Silva
ruan_david1@hotmail.com

Taís Aparecida Ferreira Moreira
tafm170@gmail.com

Thaissa Sugimoto Pereira
thaissasugimoto2310@gmail.com

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como tema "A Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção", objetivo geral de propor uma reflexão dos valores que norteiam os processos de Recrutamento e Seleção nas instituições, e hipótese que os valores exigidos pelas instituições são baseados na aparência, e isto ocorre em razão de que se espelham nos padrões enraizados na sociedade. O caminho para o desenvolvimento foi uma pesquisa científica através de sites, artigos científicos e obras do assunto. Primeiro, nós fomos entender os casos comprovados da discriminação nos processos seletivos, após isso fomos entender o funcionamento da sociedade capitalista e sua influência sobre as corporações, conseqüentemente buscamos entender o funcionamento das corporações em relação ao setor de Recursos humanos, e por fim buscamos a origem da Discriminação e do preconceito estrutural, interligando ao processo seletivo dentro das instituições. Concluiu se que a discriminação e o preconceito vão além das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação; Preconceito; Corporações; Recursos Humanos; Sociedade

ABSTRACT

This Final Paper has as its theme "Discrimination in Recruitment and Selection Processes", general objective of proposing a reflection of the values that guide Recruitment and Selection processes in institutions, and hypothesis that the values required by institutions are based on appearance, and this occurs because they mirror the standards rooted in society. The path to development was a scientific research through websites, scientific articles and works on the subject. First, we went to understand the proven cases of discrimination in selection processes, after that we went to understand the functioning of capitalist society and its influence on corporations, consequently we sought to understand the functioning of corporations in relation to the Human Resources sector, and finally we sought the origin of Discrimination and structural prejudice,

¹ Alunos do Ensino Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio, na Etec de Poá, Poá/SP, Centro Paula Souza. Orientados pela Profa. Tânia Regina Cirillo.

interconnecting to the selection process within institutions. It was concluded that discrimination and prejudice go beyond of companies.

KEYWORDS: Discrimination; Preconception; Corporations; Human Resources; Society

Introdução

De que forma a aparência do indivíduo interfere na sua competência durante os processos de Recrutamento e Seleção? Esta é a questão orientadora deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), resultante da seguinte observação:

As empresas durante os processos de Recrutamento e Seleção, exigem específicas competências (conhecimentos, habilidades e valores), de acordo com sua demanda, dos que se candidatam a trabalhar nelas. Todavia, é perceptível que a aparência acaba sendo uma das formas de avaliar o candidato. A aparência é apenas o estilo de uma pessoa, que não deveria ser avaliada a ponto de desqualificar o indivíduo.

O objetivo geral desta pesquisa, portanto, é propor uma reflexão dos valores que norteiam/baseiam os processos de Recrutamento e Seleção nas instituições. Os objetivos específicos são: pesquisar como funciona os processos seletivos das organizações, relacionar as organizações com a sociedade e mapear o comportamento da sociedade dentro do sistema capitalista.

Hipótese: Os valores exigidos pelas instituições, como competências também são baseados na aparência; e isto ocorre em razão de que se espelham nos padrões enraizados na sociedade.

A justificativa social para esta pesquisa é que as pessoas sejam avaliadas por suas competências e não julgadas por suas escolhas, no mercado de trabalho.

As justificativas pessoais são:

João Micael - Infelizmente a discriminação no mercado de trabalho está presente na nossa realidade, as instituições visam recrutar pessoas que estão dentro do padrão estabelecido pela sociedade. A etnia, raça, estilo, aparência, idade são fatores que influenciam muito na hora de uma pessoa ser contratada

e como ela será tratada dentro da empresa. Com a realização deste trabalho de conclusão de curso poderemos mostrar que as competências não estão relacionadas com as características físicas da pessoa.

Júlia Melo - Muitas empresas buscam pessoas com a aparência que a sociedade julga ser a aparência certa, e fazendo esse trabalho podemos mostrar o porquê disso e como isso começou, e eu como uma pessoa com uma aparência que não é aceita pela sociedade gostaria de saber mais sobre isso e mudar isso mostrando que a competência não tem a ver com a aparência.

Ruan David - Muitas injustiças ocorrem dentro do mercado de trabalho, e algumas que percorrem desde o surgimento do capitalismo é o julgamento da aparência, que em muitas vezes é posta em cima de formações e competências, levando vantagem àquele que está nos padrões da sociedade. Com esta pesquisa, podemos saber a base do porquê desse problema ser tão recorrente.

Taís Aparecida – Atualmente, a sociedade preza mais pela aparência do que pelas competências, não importa sua qualificação, pois se você não se encaixa nos padrões exigidos; você não consegue muitas vezes um cargo, por conta desse preconceito enraizado na sociedade.

Thaissa Sugimoto - Muitos dentro do mercado de trabalho ligam somente para o estilo, aparência, vestimenta das pessoas e não para o que é realmente válido, o conhecimento, as competências. Com este Trabalho de Conclusão de Curso, podemos mostrar o porquê disso e as “raízes” desse problema, levando todos a entender que não tem a ver só com a empresa e sim com a população em geral.

Metodologia de Pesquisa: pesquisa bibliográfica.

2. Desenvolvimento

2.1. Sociedade

Sociedade: Conjunto de membros de uma coletividade subordinados às mesmas leis ou preceitos.

Para Durkheim, a partir das aulas da Professora Fernanda Diogo, orientadora do componente de Sociologia, no 2º semestre de 2022, no curso Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio: “A sociedade é um agrupamento de individualidades que funcionam juntas e causam fenômenos diferentes daqueles que ocorrem na consciência de cada indivíduo”. O sociólogo francês, defende a manutenção da ordem social para sociedade permanecer coesa e harmônica.

A ordem social surgiu das crenças, valores, normas e práticas compartilhadas de um determinado grupo de pessoas.

Os fatos sociais são as formas que definem a maneira de agir dos indivíduos, são, portanto, o conjunto de fenômenos que atuam fora da consciência do ser. Dentro deles, são coercitivos; induzindo que se esses fatores não forem cumpridos, haverá punições. São externos ao indivíduo; está além do controle do sujeito. São gerais; feitos para todos.

Em oposição a Durkheim, Max Weber acreditava que “a sociedade é um conjunto de indivíduos interagindo entre si com base no pressuposto segundo qual seu interlocutor compartilha do mesmo significado de suas ações, por isso há uma reciprocidade de sentidos nessa relação”.

Segundo a Professora Fernanda Diogo, orientadora do componente de Sociologia, no 2º semestre de 2022, no curso Técnico em Administração integrado ao Ensino Médio:

Para Weber, a sociedade capitalista baseia-se nas relações de reciprocidade entre os indivíduos. Essa reciprocidade se dá através do desenvolvimento das ações sociais. Tais ações, diante do sistema econômico vigente pressupõem uma relação de sentido, ou seja, para ação ser considerada validada, as duas partes evoluídas devem ser impactadas, como por exemplo em uma ação de compra e venda de um imóvel, é um explicar racional com relação a fins. Quando um indivíduo age pensando em uma causa moral, ele pode com duas ações corroborar para melhoria de um grupo de pessoas, portanto a ação ligada a um valor também faz sentido para Weber, porque também interfere na vida de outrem.

Nesse contexto, Weber prioriza a ideia de que a ação social “constrói” e transforma a sociedade, mas é preciso enfatizar que tais ações são voltadas para a racionalização da vida, uma vez que o sistema capitalista é pautado na burocratização da vida, especialmente no que se refere ao mundo do trabalho.

Weber defendia que as ações sociais são as maneiras que os indivíduos agem através da racionalidade em busca de um objetivo. Essas ações são divididas em quatro, sendo elas: ações afetivas (baseadas nas emoções de maneira geral, não agindo racionalmente), ações tradicionais (baseado nas tradições e nos valores morais do homem), ações racionais com relações a valores (baseado no que o sujeito acredita) e ações racionais com relações a fins (baseada no resultado de suas ações)

“As ações sociais são individuais e temporárias, por isso não existem fatos sociais, que fazem coação e se impõem sobre os sujeitos. O que há é o resultado da interação entre as ações sociais.” (WEBER, 1922, citado por BEDUKA, 2021).

Dessa forma, percebe-se que os indivíduos agem em conjunto, se espelhando nas normas sociais impostas inconscientemente pela sociedade.

2.2. Corporações

Corporações: pessoas que se associam por possuírem alguma afinidade profissional; geralmente, organizam-se através de um regulamento e/ou estatuto. Empresa ou reunião de várias empresas provenientes de um ou mais setores de atividade econômica. (DICIO ONLINE, 2022)

Nas Revoluções Industriais (dividida em 4 fases) que ocorreu a partir do ano de 1760, o surgimento das empresas foi crescendo de forma acelerada e desorganizada, ocasionando o surgimento da Escola Clássica da Administração, “[...]uma escola que trata dos avanços na teoria e no exercício da administração no âmbito organizacional ocorridos no século XX”. (MAXIMIANO, 2017, citado por COGNITIONIS, 2019, p. 3,)

O crescimento das empresas necessitou de uma administração científica capaz de substituir o empirismo (movimento filosófico que acredita nas experiências humanas como únicas responsáveis pela formação das ideias e conceitos existentes no mundo) e a improvisação. No século XX, Frederick W. Taylor, engenheiro americano, criou a Administração Científica: é um método científico criado com o objetivo de aumentar a produção dentro das organizações e aprimorar a eficiência dos trabalhadores”. (BEZERRA, 2022).

Através da Administração Científica, foram criados departamentos

dentro das empresas que visavam planejar, padronizar, especializar, controlar e remunerar. Com o surgimento desses departamentos, foi necessário a criação do departamento de Recursos Humanos com foco na remuneração.

Em 1930, com o impacto da Teoria das Relações Humanas, reunião das teorias sobre o comportamento humano no ambiente de trabalho que ocorreu por conta da quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque em 1929, as empresas passaram a se preocupar mais com o ser humano onde “O departamento pessoal começa a entender o colaborador como um ser motivado pelo reconhecimento e relacionamento pelo meio onde trabalha”. (FELLIPELLI, 2016).

A Teoria Comportamental, criada em 1950, substituiu a Teoria das Relações Humanas. Conforme o site Softensistemas (2019), essa Teoria era focada nas pessoas, se preocupando e estudando o comportamento humano. Nesse momento surgiram os departamentos de Recursos Humanos com funções voltadas ao recrutamento, a seleção, ao treinamento e a avaliação. Esse departamento surgiu no século XX com o nome de Relações Industriais por conta da forte influência da Revolução Industrial. Em 1990 foram surgindo diversos nomes para esse departamento, mas todos com a mesma ideia: recrutar, alinhar e treinar seus funcionários integrando-os na política da empresa.

Conforme o Dicionário Online de Português (2022):

Recrutamento: Reunir, alistar ou convocar pessoas para um determinado propósito: recrutar técnicos para uma empresa.

Processo de seleção: é a escolha que cumpre regras e propósitos bem definidos: seleção de concorrentes.

Seleção; convocação de pessoal para o preenchimento de vagas em determinadas áreas ou empregos: recrutamento de engenheiros; recrutamento de novos talentos.

Na década de 90, com a facilidade do acesso à informação, se deu o início da era Gestão de Pessoas. De lá para cá, em um mundo cada vez mais tecnológico, a Gestão de Pessoas migrou para uma função de natureza estratégica: a de planejar e projetar melhores modelos de gerenciamento de pessoas. (FELLIPELLI, 2016).

Conforme o site Significados (2022), Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos é uma associação de habilidades e

métodos, políticas, técnicas e práticas definidas. É um departamento com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações.

Gestão de pessoas nada mais é do que um conjunto de estratégias para melhorar o desempenho dos colaboradores nas empresas, melhorando com isso a produtividade do negócio.

A partir disso, surgiu o modelo de Gestão por Competências, uma metodologia utilizada em Recursos Humanos para gerenciar e desenvolver ao máximo as habilidades técnicas e comportamentais dos profissionais com o objetivo de identificar as expectativas das empresas para os colaboradores. (PONTOTEL, 2021).

Em 1760, na Inglaterra, se deu início a à primeira fase da Revolução Industrial, que foi marcada pela criação da máquina a vapor na indústria têxtil e pela criação de novas formas de produção, surgindo uma ligação entre a sociedade e o mundo. (VENTURELLI, 2017, citado por SAKURAI, ZUCHI, 2022).

A Segunda Revolução Industrial ocorreu entre 1850 e 1950, surgiu com a evolução da tecnologia e da ciência que ocorreu na Inglaterra baseado no Taylorismo com Frederick Taylor, na França com Teorias da Administração Clássica com Fayol e nos Estados Unidos baseado no Fordismo com Henry Ford. Essa fase abre espaço para o aço, a eletricidade, o petróleo e para a tecnologia, tornando possível a produção em massa, automatização do trabalho e o surgimento de várias indústrias, havendo um aumento no número de empresas. (VENTURELLI, 2017, CITADO POR SAKURAI, ZUCHI, 2022).

O Fordismo é um modo de produção industrial criado por Henry Ford, no Estados Unidos. A linha de produção é um recurso característico desse sistema produtivo. Esse sistema foi pensado para a indústria automobilística com o intuito de aumentar a produtividade e reduzir os custos de produção. (MUNDO EDUCAÇÃO, 2022).

Conforme André Moraes Castanho (2008):

A situação dos operários nas primeiras fábricas inglesas era deprimente. Não somente homens trabalhavam, mas mulheres e até crianças de quatro a seis anos, eram exploradas; a carga horária era abusiva, chegava a 16 ou 18 horas diárias; a alimentação era escassa; os salários reduzidos; os alojamentos em péssimas condições etc. (CASTANHO, 2022)

A terceira Revolução Industrial, a partir de 1950, resultou do desenvolvimento técnico e científico ocorrido durante a metade do século XX. Sua relação é direta com o modelo Toyotismo (menção a seguir) e o que ocorria no mundo naquele momento: um processo de globalização. (SOUSA,2022).

Toyotismo: É um modelo flexível, já que surge de um modelo rígido que possui muitas limitações que é o Fordismo. Se espalha pelo mundo em 1970 e é estruturado por Kiichiro Toyoda e Taiichi Ohno, sendo desenvolvido na fábrica de automóveis Toyota, no Japão, buscando atender as particularidades da produção e do território japonês. (GUITARRA, 2022)

O Toyotismo busca instaurar, uma nova hegemonia do capital, articulando, coerção capitalista e consentimento operário. Com ele, procurou-se aliar o resultado do desenvolvimento tecnológico, a articulação hábil da 'força' (destruição do sindicalismo) com a persuasão (altos salários, benefícios sociais diversos.) (ALVES, 2005)

Já o quarto período da Revolução Industrial, que teve seu início em 2010, é marcado pelo grande sistema de tecnologia avançada (Genética, Supercomputador, Fibra óptica, Nanotecnologia, Biotecnologia, Microtecnologia), que impactou a produtividade nas indústrias e integrou o Brasil com o mundo. Essa revolução tem relação com a globalização 4.0, período impulsionado pela tecnologia com o intuito de movimentar as ideias, pessoas e bens em toda a sociedade. (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2022).

2.3 Contextualização e Cenário de Pesquisa

A sociedade brasileira tem enfrentado a discriminação de forma cada vez mais recorrente; além de estar enraizada na sociedade, também está refletida nas organizações, conforme o Portal de notícias G1 (2018): “[...]metade de 3,2 mil dos profissionais que participaram de um estudo se sentiram prejudicados em processos seletivos”.

Segundo o Código Civil Brasileiro de 2003, as políticas contratuais dentro das empresas determinam quem e que tipo de pessoa será contratada de acordo com o seu perfil e os padrões definidos pela empresa de forma implícita.

Baseado em pesquisas feitas com o intuito de mostrar a falta de programas de diversidades em corporações, com 3,2 mil pessoas, no ano de 2018, pela empresa de soluções tecnológicas de recrutamento e seleção: Vagas.com e Talento Incluir. 50% dos entrevistados que participaram da pesquisa, se sentiram prejudicados em processos seletivos, por motivos de:

- Idade (37%);
- Local de moradia (15%);
- Raça/etnia (12%);
- Estilo e condição social (11%, cada);
- Peso (10%);
- Faculdade que frequentaram (9%);
- Gênero (6%);
- Religião ou crença (5%).

Em Belo Horizonte, Minas Gerais, um posto de combustível foi condenado a pagar uma indenização no valor de R\$ 5 mil reais a um trabalhador transgênero que foi discriminado durante o processo seletivo. O homem afirma que passou pelo processo seletivo, e na hora de entregar os documentos e assumir que é transgênero, foi automaticamente descartado do processo seletivo. (MONTEIRO, 2022)

Conforme o Juíz Henrique de Souza Mota, citado por Migalhas (2022):

A liberdade de contratar encontra limites na preservação da dignidade humana, na vedação à discriminação e na função social do contrato (artigo 421 do Código Civil). Essa liberdade não autoriza a adoção de critérios discriminatórios, diretos ou indiretos, na escolha dos candidatos às vagas (MIGALHAS, 2022)

Em 2017, Sr. Theo van der Loo, presidente da multinacional Bayer no Brasil denunciou um caso de preconceito dentro dos processos de recrutamento e seleção. Ele afirma conhecer uma pessoa afrodescendente, que possui um ótimo currículo e uma formação excelente, que ao ir a um processo seletivo, o entrevistador, ao perceber a sua descendência, se recusou a entrevistá-lo devido a sua cor. (CARNEIRO, 2017).

Renan Pires Negrão dos Santos, de 35 anos, foi desclassificado para trabalhar na Polícia Militar de São Paulo em 2013 por conta de uma tatuagem.

O médico da Força Aérea Brasileira, passou da primeira fase do concurso do qual tinha feito, e durante o exame médico, sua tatuagem no braço ocasionou sua desclassificação no processo seletivo. A defesa da organização foi que a tatuagem poderia ser vista quando usasse o uniforme, portanto era uma tatuagem irregular pois não poderia ser coberta. (HYPENESS, 2018).

A partir do site Ricmais (2021): “[...] em Imbé, Rio Grande do Sul, uma gestora de RH (Recursos Humanos) foi demitida de uma rede de farmácias, na qual trabalhava há 13 anos, por atos discriminatórios durante a Recrutamento e Seleção. Através de um áudio, foi descoberta a discriminação por parte da mulher, não identificada, no qual ela orienta os recrutadores a não contratar pessoas acima do peso, com tatuagens ou piercings e homossexuais. Segundo a gestora, no áudio vazado: “..., feio e bonito a gente vai pagar o mesmo preço, então vamos pegar os bonitos...”.

De acordo com o Art. 1º da Lei nº 9.029 da Casa Civil

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. (BRASIL, 13 de abril, 1995)

2.4 Preconceito e Discriminação

De acordo com o site Toda Matéria (2022), o preconceito é uma opinião formulada sem a devida reflexão ou um sentimento desfavorável, geralmente concebido previamente ou independente de experiência ou razão. Tais opiniões acabam por influenciar os modos de pensar e de se comportar, podendo ditar a intolerância em relação a pessoas ou grupos sociais.

O preconceito existe desde a idade medieval, onde viviam os bárbaros, como estes não eram de origem grega ou romana, eram escravizados e por isso não eram considerados humanos. Na idade média, foram criados paradigmas religiosos entre cristãos e pagãos, os que não professavam o cristianismo eram tidos como infiéis e perseguidos pela igreja católica na época. Daí em diante, começamos a ver outras categorias de preconceito, como: étnico, religioso, sexual etc. (SAMPAIO, 2015)

A dificuldade em lidar com o preconceito envolve o nosso processo

formativo e o quanto, desde muito cedo, fomos cegados pelas práticas preconceituosas. A começar pelo convívio familiar e os primeiros anos escolares. É na família e na escola que a criança é submetida às práticas preconceituosas e a um mundo de incompreensões que produzem crianças sádicas “herdeiras de um universo adulto cruelmente infantil.” (FRENETTE, 2000, CITADO POR, EDITORAJC, 2015).

Dentre os tipos de preconceito que existem na nossa sociedade atualmente, são comuns os preconceitos contra condição social, nacionalidade ou origem, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, raça e maneira de falar. (TODA MATÉRIA, 2022)

A Constituição Federal de 1988 faz o combate ao preconceito, parte dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, de acordo com o título I dos princípios fundamentais, inciso IV: Art 3 °Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação." (BRASIL, 1988)

Alguns tipos de preconceito são considerados crime no Brasil desde 1989. Conhecida popularmente como "lei do racismo" a Lei n.º 7.716 diz que: "Art. 1.º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional." (BRASIL, 1988)

Já a discriminação é a ação de discriminar, de segregar alguém, tratando essa pessoa de maneira diferente e parcial, por motivos de diferenças sexuais, raciais, religiosas; ato de tratar de forma injusta. (DICIO,2022)

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, citado por REVISTA ESPACIOS, 2016).

O crime de discriminação ocorre sempre que houver a constituição de organizações ou a divulgação ao público de materiais que incitem a discriminação, o ódio ou a violência contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa da sua raça, cor, origem étnica ou nacional, religião, sexo ou orientação sexual. (APAV,2022)

A prática discriminatória estará caracterizada quando as pessoas forem tratadas de forma diferenciada e menos favorável, devido suas características

personais, 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, citado por REVISTA ESPACIO, 2016).

Com base no site Brasil escola, 2022:

Apesar de socialmente ligados, os termos preconceito e discriminação têm significados diferentes. Enquanto o preconceito é o pré-julgamento, a discriminação é o ato de diferenciar, de dar tratamento diferente. A discriminação é a ausência de igualdade ou a manifestação das preferências, causando cisões sociais entre os indivíduos. (BRASIL ESCOLA, 2022)

De acordo com a Declaração Universal de Direitos Humanos, criada em 1948, Qualquer pessoa que pratique um ato discriminatório vai contra o:

Art.7 Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual protecção da lei. Todos têm direito a protecção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.(BRASIL,1948)

No ano de 1966, a ONU, Organização das Nações Unidas, por meio da resolução A/RES/2142 (XXI), criou o dia Internacional Contra a Discriminação Racial, o objetivo da ONU era associá-lo à lembrança do Massacre de Shaperville, que ocorreu em 21 de março de 1960, em Joanesburgo, na África do Sul. Neste massacre, cerca de vinte mil pessoas participaram ativamente de um protesto contra a instituição da “lei do passe”, que limitavam a livre circulação dos negros pela cidade. No Brasil, a luta contra o preconceito e a discriminação racial se iniciou após a Constituição Federal de 1988. (HOSPITALSANTAMONICA,2020)

A Discriminação ou o preconceito são considerados crimes no Brasil, desde 1986, e de acordo com a Lei nº 7.716: “Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.”(BRASIL, JANEIRO,1989)

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, citados por REVISTA ESPACIO, 2016).

- **Preconceito nas empresas**

Segundo o site Mundo RH (2021), uma pesquisa feita pela InfoJobs em 2021, empresa tecnológica voltada para a seleção e recrutamento, 48,7% dos candidatos entrevistados na pesquisa, já sofreram com algum tipo de preconceito durante seu processo de recrutamento e seleção, mostrando que ainda há falta de um ambiente mais inclusivo nas organizações, ao ponto de vista dos entrevistados.

47% dos candidatos dizem acreditar que a tese sobre inclusão é apenas Marketing.

Já sobre os preconceitos aos quais os candidatos relataram serem submetidos: 31,7% diz se encaixar na discriminação étnica ou racial, 14% foram alvos de LGBTQIA+fobia, 12,3% pelas suas religiões e crenças, 8,2% por serem pessoas com necessidades especiais e 5,4% por questões de gêneros.

Em relação às questões de gênero e orientação sexual, 71% dos entrevistados dizem que o atual cenário é pouco inclusivo; quando o panorama é raça e etnia, 66% presume o cenário como pouco inclusivo também. Metade dos candidatos acreditam que é necessário a percepção das empresas que características físicas ou biológicas não interferem na capacidade técnica e profissional do trabalhador. Outro ponto levantado na pesquisa, é que os avanços tecnológicos podem contribuir com o desenvolvimento de um processo seletivo mais inclusivo.

Conforme o site Infojobs 2022:

As organizações e seus respectivos setores devem se atentar às pautas levantadas na pesquisa e pela sociedade. É preciso se adaptar a essa realidade e tratar todos os profissionais da mesma forma. Para isso, a tecnologia aparece como grande aliada. (PRADO, 2022, citado por INFOJOB, 2022)

Isabela Serpa (2022), responsável pelos conteúdos do site

VAGAS.com, diz que a intolerância ainda toma conta dos indivíduos em várias camadas sociais, incluindo a profissional. Ela também diz que no caso de pessoas (frequentemente ocorre com mulheres) que possuem filhos, a frase “esse trabalho precisa e necessita que você viaje bastante” é dita com vieses inconscientes, já que a pessoa pode ter total tempo livre para viagens.

“O cuidado deve ser tomado em cada detalhe, desde os anúncios das vagas, até às perguntas realizadas na entrevista e o momento da contratação e inserção do profissional na empresa”. (SERPA, 2022, CITADO POR, VAGAS.COM, 2022)

De acordo com um apontamento de 2016 do Instituto Ethos juntamente ao Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), a evidência de mulheres no quadro funcional é de apenas 35,5%, na classificação de gerentes, o número vai para 31,3%, e por fim nos quadros executivos, o número despencou e alcança os 13,6%.

3. Considerações Finais

Ao terminar essa pesquisa percebemos que o preconceito e discriminação vão para além das corporações, concluindo que isso é algo enraizado na sociedade a muito tempo. Isso faz com que não seja algo tão simples de se mudar, para que se faça alguma coisa, seria necessária uma mudança coletiva de todos, uma mudança de pensamento e de comportamento. Mesmo estando na Constituição Federal que o ato de ter preconceito ou o ato de discriminar, seja algo criminoso e punível, isto acaba acontecendo por debaixo dos “panos”, escondido, por ser algo que vem acompanhando a sociedade durante os anos.

Após essa pesquisa vimos que existem vários tipos de preconceitos ou discriminações, e que eles vêm crescendo conforme os anos, e se tornando cada vez mais presentes no nosso cotidiano. As corporações são o “espelho” da sociedade, sendo assim, no ato do recrutamento ou seleção agiram de acordo com o que a sociedade impõem, mesmo que seja algo preconceituoso e discriminatório, em nossa pesquisa vimos que 48,7 % dos candidatos entrevistados sofreram preconceito durante algum processo de recrutamento e seleção, um número muito alto para algo repugnante e criminoso.

Notamos que, pessoas que podem ser totalmente capacitadas para

exercer tal função, por conta de preconceito e discriminação, esses acabam já sendo excluídos e rejeitados pela instituição, isso acaba por não dar oportunidades a população e a má exploração do potencial que a pessoa pode oferecer e desenvolver não só a si mesmo, como também a organização.

Referências

A História do Departamento de Recursos Humanos. *felipelli*. Disponível em: <<https://felipelli.com.br/a-historia-do-departamento-de-recursos-humanos/#:~:text=O%20setor%20de%20recursos%20humanos,humanos>>. Acesso em: 20 set. 2022.

BEZERRA, Juliana.; Administração Científica. *Significados*. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/administracao-cientifica/>>. Acesso em: 20 set. 2022.

BEZERRA, Juliana.; Fordismo. *Toda Matéria*. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/fordismo/>>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. *Lei nº9.029, de 13 de abril de 1995*. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em 09 ago. 2022

CARNEIRO, Júlia Dias.; ‘Não entrevisto negros’: a vítima anônima por trás da denúncia viral que expôs preconceito em busca de emprego. *G1*. 30/03/2017 10h21. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nao-entrevisto-negros-a-vitima-anonima-por-tras-da-denuncia-viral-que-expos-preconceito-em-busca-de-emprego.ghtml>>. Acesso em: 09 ago. 2022.

"Desemprego Estrutural "; *Nova Central Sindical de Trabalhadores*. 9 Mar 2018. Disponível em: < https://www.ncst.org.br/subpage.php?id=20502_0 >. Acesso em 14 set. 2022.

Discriminar funcionários por tatuagens é ilegal e dá processo. *Hypeness*. 01/10/2018 11h13. Disponível em: < <https://www.hypeness.com.br/2018/10/discriminar-funcionarios-por-tatuagens-e-ilegal-e-da-processo/> >. Acesso em: 09 ago. 2022.

DOCUSIGN, Colaborador.; conheça a história do RH e veja como esse departamento evoluiu! *DocuSign* . 22 Janeiro 2019. Disponível em: < <https://www.docusign.com.br/blog/conheca-a-historia-do-rh-e-veja-como-esse-departamento-evoluiu#:~:text=Origem%20do%20RH,que%20envolviam%20empregador%20e%20empregado> >. Acesso em: 09 ago. 2022.

ELIENE. "Revolução Industrial "; *Mundo Educação*. Disponível em: < <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/revolucao-industrial-1.htm> >. Acesso em 13 set. 2022.

Globalização e Indústria 4.0: quais os impactos e como se adequar?. *SBK Business Solution*. Disponível em: < <https://www.sbkbs.com.br/insights/globalizacao-e-industria-4-0/>>. Acesso em: 14 set. 2022.

História da Administração: Resumo completo!. *Portal Administração*. 09/10/2013. Disponível em: < <https://www.portal-administracao.com/2013/10/historia-da-administracao-completo.html?m=1> >. Acesso em: 20 set. 2022.

INDÚSTRIA, Portal da.; Indústria 4.0:Entenda seus conceitos e fundamentos. *Portal da Indústria*. Disponível em: < <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/industria-4-0/> >. Acesso em: 14 set. 2022.

Metade dos profissionais se sentiu prejudicada em processos seletivos, aponta pesquisa. *G1*. 19/06/2018 06h00. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/metade-dos-profissionais-se-sentiu-prejudicada-em-processos-seletivos-aponta-pesquisa.ghtml> >. Acesso em: 09 ago. 2022.

MONTEIRO, Maria Paula.; Posto de gasolina é condenado por discriminar transgênero em seleção. *ESTADO de MINAS*. Minas Gerais, MG. 30/06/2022 19:26. Disponível em: < <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2022/06/30/noticia-diversidade,1377036/posto-de-gasolina-e-condenado-por-discriminar-transgenero-em-selecao.shtml> >. Acesso em: 09 ago. 2022.

OLIVEIRA, Diogo.; Teoria Comportamental da Administração: Conheça e aplique. *Blog da Soften*. 03/04/2019. Disponível em: < <https://blog.softensistemas.com.br/teoria-comportamental-da-administracao/> >. Acesso em: 20 set. 2022.

PONTOTEL, Redator.; Gestão por competência: o que é, como fazer e qual sua importância. *PontoTel*. 4 de janeiro de 2021. Disponível em: < <https://www.pontotel.com.br/gestao-por-competencia/> >. Acesso em: 20 set. 2022.

‘Se for viado que não desmunheque’: rede de farmácia demite recrutadora de RH que mandou áudio preconceituoso à equipe. *ricmais*. 22/10/2021 11h23. Disponível em: < <https://ricmais.com.br/noticias/se-for-viado-que-nao-desmunheque-rede-de-farmacia-demite-recrutadora-de-rh-que-mandou-audio-preconceituoso-a-equipe/> >. Acesso em: 09 ago. 2022.

SILVA, Daniel Neves. "Revolução Industrial"; *Brasil Escola*. Disponível em: < <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm> >. Acesso em 13 set. 2022.

SOUSA, Rafaela. "Segunda Revolução Industrial"; *Brasil Escola*. Disponível em: < <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm> >. Acesso em 13 de set. 2022.

Teoria das Relações Humanas. *Significados*. Disponível em: <
<https://www.significados.com.br/teoria-das-relacoes-humanas/> >. Acesso em:
14 set. 2022.