



Iraceli Sousa Barros  
Marcos Donisete Domingues  
Roberta Tavares Reis  
Silvia Vieira

**PRECONCEITOS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS NAS  
EMPRESAS**

São Carlos/SP

2024



Iraceli Sousa Barros  
Marcos Donisete Domingues  
Roberta Tavares Reis  
Silvia Vieira

## **PRECONCEITOS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS NAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso em Técnico Recursos Humano da ETEC Paulino Botelho, orientado pelo Professora Lídyá Beatriz dos Santos como requisito parcial para obtenção do Título de Técnico em Recursos Humanos.

São Carlos/SP

2024

Iraceli Sousa Barros Marcos

Donisete Domingues

Roberta Tavares Reis

Silvia Vieira

## **PRECONCEITOS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS NAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC Paulino Botelho, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

---

Professora Orientadora Lidya Beatriz dos Santos

ETEC - Paulino Botelho

---

Professor Romualdo Moreira Barbosa

ETEC - Paulino Botelho

---

Professor Antônio Aparecido Rosalem

ETEC - Paulino Botelho

São Carlos, 28 de junho de 2024.

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho aos nossos queridos pais, cujo apoio e ajuda tornaram este projeto possível. Aos nossos orientadores, cuja orientação foi fundamental para a conclusão desta desafiadora tarefa. Também dedicamos este trabalho aos nossos colegas de curso, que assim como nós, encerram esta jornada. Que todos possam colher os frutos do esforço e dedicação que dedicamos a este trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a Deus por nos fortalecer e nos guiar até este momento. Aos nossos professores, expressamos nossa gratidão pelas correções e ensinamentos que contribuíram para nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

A todos os familiares, agradecemos a compreensão e apoio durante nossa jornada.

“O recurso mais importante de uma organização são as pessoas”

Peter Drucker.

## RESUMO

Os profissionais de Recrutamento e Seleção têm uma enorme responsabilidade tanto para com a empresa quanto para com os candidatos.

Sabemos que entrevistas de emprego podem causar muita ansiedade em qualquer pessoa – quando o candidato faz parte de uma minoria, sofrendo preconceito ao longo da vida, esse processo é ainda mais estressante. A intolerância ainda marginaliza determinados indivíduos em diversas esferas sociais, inclusive profissionais.

O preconceito no recrutamento e seleção pode afetar todas as minorias – mulheres, pessoas de cor, pessoas LGBT, pessoas com deficiência, entre outras.

Palavras-chave: recrutamento, seleção, preconceito, candidatos, empregos.

## **ABSTRACT**

Recruitment and Selection professionals have a huge responsibility towards both the company and job candidates.

We know that job interviews can cause a lot of anxiety for anyone – when the candidate is part of a minority, suffering from prejudice throughout their life, this process is even more stressful. Intolerance still marginalizes certain individuals in various social spheres, including professional ones.

Prejudice in recruitment and selection can affect all minorities – women, people of color, LGBT people, people with disabilities, among others.

Keywords: recruitment, selection, prejudice, candidates, jobs.



## SUMÁRIO

I.	INTRODUÇÃO.....	10
II.	JUSTIFICATIVA.....	11
III.	OBJETIVOS .....	12
2.1.	Geral.....	12
2.2.	Específicos .....	12
IV.	METODOLOGIA.....	13
V.	DESENVOLVIMENTO .....	14
5.1.	Processo de recrutamento.....	14
5.2.	Competências técnicas vinculadas e necessárias do perfil dos cargos .....	14
5.3.	Requisitos meramente preconceituosos.....	15
5.4.	Tipologia de preconceito é mais frequente.....	15
5.5.	Procedimentos neutros de seleção. ....	16
5.6.	Processos de recrutamento e seleção de grandes organizações. ....	16
5.6.1.	Google.....	16
5.6.2.	Magazine Luiza .....	17
5.6.3.	Heineken .....	17
VI.	CONCLUSÃO.....	18
VII.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	19

## I. INTRODUÇÃO

É cada vez mais frequente no mercado de trabalho, encontrar anúncios de vagas de emprego que especificam características consideradas pelas empresas como indispensáveis à função a ser exercida nos cargos oferecidos. Todavia, é necessário refletir e ter senso ético em relação às tais exigências para que as empresas não deixem de contratar profissionais competentes em razão do não preenchimento de requisitos que, frequentemente, são discriminatórios.

Segundo Rita et al., (2018), entende-se como práticas discriminatórias, especialmente no âmbito dos processos de recrutamento e seleção de candidatos, está relacionado aos tratamentos diferenciados sem justificativa, podendo ocorrer em razão do gênero, raça, cor, nacionalidade, opção política, opção religiosa, sexual, dentre outros. Na jornada para diversificar o time de uma empresa e criar um ambiente tão inclusivo quanto eficiente, o processo de Recrutamento e Seleção é essencial. Tanto para a empresa quanto para o candidato, uma entrevista pode redirecionar o rumo do futuro, porém ainda existem muitos preconceitos no recrutamento e seleção de profissionais nas empresas. Os profissionais de Recrutamento e Seleção têm uma responsabilidade muito grande tanto com a empresa quanto com os candidatos a vagas. Sabe-se que as entrevistas de emprego podem causar muita ansiedade em qualquer um – quando o candidato faz parte de uma minoria, sofrendo com preconceito durante toda a vida, esse processo é ainda mais estressante. A intolerância ainda marginaliza certos indivíduos em diversas esferas sociais, inclusive a profissional. A legislação trabalhista veda toda prática de discriminação em qualquer fase do contrato de trabalho, inclusive na de recrutamento e contratação. No entanto, não se pode dizer que todo tratamento desigual provoca tratamento discriminatório, isto só ocorre se o ato alcançar um indivíduo que pertença a um grupo marcado por uma característica específica e, devido a tal pertinência, se tenha um resultado prejudicial.

Nesse sentido, há necessidade premente de compreender e enfrentar as barreiras impostas pelo preconceito no contexto do mercado de trabalho, para proporcionar acesso em equidade às vagas de emprego disponibilizadas, promovendo a inclusão dentro das organizações.

## **II. JUSTIFICATIVA**

A discussão sobre o preconceito no recrutamento e seleção é relevante para a conscientização da população e mudança de paradigmas, por meio de discussões sobre viés inconsciente, discriminação e estratégias para mitigar tais práticas, contribuindo para a construção de ambientes mais inclusivos, diversos e produtivos.

Diante desses aspectos, este trabalho busca contribuir para a reflexão crítica sobre o impacto do preconceito no recrutamento e seleção de profissionais, bem como para a proposição de medidas eficazes que visem à promoção da igualdade e diversidade nas empresas.

### **III. OBJETIVOS**

#### **2.1. Geral**

Entender como as organizações conduzem seus processos de seleção e recrutamento, de modo a identificar os critérios tidos como excludentes ou preconceituosos de acesso ao emprego frente a percepção dos próprios candidatos.

#### **2.2. Específicos**

- Descrever processos de recrutamento e seleção de grandes organizações;
- Identificar as competências técnicas vinculadas e necessárias do perfil dos cargos a serem ocupados;
- Identificar os requisitos meramente preconceituosos;
- Identificar qual tipologia de preconceito é mais frequente;
- Estabelecer procedimentos neutros de seleção.

#### **IV. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada foram predominantemente revisões bibliográficas de artigos em sítios eletrônicos procurando coletar e descrever informações sobre o preconceito no recrutamento e seleção de profissionais nas empresas visando uma abordagem científica para a pesquisa.

Na pesquisa bibliográfica e exploratória concentrou-se em relatórios técnicos, dissertações, livros digitais, manuais digitais, artigo de revisão e exposições.

A pesquisa foi realizada de forma qualitativa, onde a análise desenvolvida sobre a temática apresentada foi apresentada por vários autores da área de recrutamento e seleção, pesquisadores e a legislação sobre o preconceito no recrutamento e seleção de profissionais nas empresas.

Assim sendo, o trabalho transcorreu a partir do método conceitual-analítico, visto que foram usados conceitos e ideias de outros autores para a construção de uma análise crítica-científica sobre o objeto de estudo.

O método de pesquisa escolhido favorece uma liberdade na análise de se mover por diversos caminhos do conhecimento, possibilitando assumir várias posições no decorrer do percurso, não obrigando atribuir uma resposta única e universal a respeito do processo de recrutamento e seleção. Neste sentido a análise proposta visa ampliar horizonte sobre a temática apresentada, também levando em conta as políticas inclusas do sistema de leis trabalhistas no Brasil.

## **V. DESENVOLVIMENTO**

### **5.1. Processo de recrutamento**

Os profissionais de Recrutamento e Seleção têm uma responsabilidade muito grande tanto com a empresa quanto com os candidatos a vagas. Reconhece-se o início de um processo seletivo sendo envolto de desafios e expectativas no encontro de candidatos vistos como ideais que passarão a integrar a equipe de colaboradores. Porém, as dificuldades não se voltam somente a encontrar o candidato adequado, mas, em saber conduzir o processo de recrutamento e seleção de forma ética, transparente e igualitária - em sentido de igualdade, sem distinção, preconceitos.

As entrevistas de emprego podem causar muita ansiedade em qualquer um – quando o candidato faz parte de uma minoria, sofrendo com preconceito durante toda a vida, esse processo é ainda mais estressante. A intolerância ainda marginaliza certos indivíduos em diversas esferas sociais, inclusive a profissional.

Preconceito no recrutamento e seleção podem atingir todas as minorias – mulheres, pessoas não brancas, pessoas LGBT, pessoas com deficiência, entre outros. Segundo pesquisa feita pelo Info Jobs (2021), uma empresa de tecnologia para recrutamento, dentre 612 entrevistados, foi verificada que 49% dos profissionais o preconceito no decorrer de algum processo seletivo, 30% perceberam a discriminação étnica ou racial e 20% perceberam a discriminação em razão da orientação sexual, já 12% perceberam discriminação de cunho religioso.

### **5.2. Competências técnicas vinculadas e necessárias do perfil dos cargos**

Diversos profissionais de Recursos Humanos (RH) que atuam no recrutamento e seleção de candidatos, parecem não ter total consciência de seus comportamento e discursos frente as características exigidas nos cargos bem como, certos critérios na seleção de pessoal. Isso, sem dúvida, pode configurar e ser percebido pelos candidatos como práticas discriminatórias. Mais do que correr riscos de infringir a legislação (Lei 9029 de abril de 1995), no que refere a proibição de

práticas discriminatórias, as empresas perdem credibilidade com a imagem negativa que passam a ter frente ao mercado e principalmente ferente aos candidatos (ORLICKAS, 2012).

### **5.3. Requisitos meramente preconceituosos.**

Frequentemente anúncio de vagas de emprego costumam especificar características ditas como essenciais para a função. No entanto, é preciso tomar alguns cuidados legais quanto à essas exigências para não serem compreendidas com discriminação. Afinal, a sua empresa deixa de selecionar profissionais competentes por não preencher requisitos que, muitas vezes, são discriminatórios.

Pensando nisto, viemos responder a seguinte questão: discriminação em vagas de emprego é crime? Certamente, você já deve ter visto em algum anúncio: “vagas somente para homens”, “vaga somente para pessoas entre 18 e 25 anos, ou ainda, “vaga para mulheres sem filhos”. Qualquer um desses cenários é visto como discriminação e é passível de punição.

É cada dia mais frequente o hábito das empresas de vasculhar as redes sociais em busca de dados dos candidatos a emprego. Não há nada de ilegal nessas pesquisas, porque esses dados foram postados ali pelo próprio candidato e se presumem verdadeiros. Na maioria das vezes, o candidato nem fica sabendo por que não obteve o emprego e as justificativas para a recusa são sempre técnicas.

### **5.4. Tipologia de preconceito é mais frequente.**

Existem alguns tipos de preconceitos mais comuns no processo de Recrutamento e Seleção.

Preconceito racial, preconceito de gênero, preconceito etário, preconceito socioeconômico, preconceito por deficiência. Alguns sinais que podem indicar presença de preconceitos: perguntas inadequadas durante a entrevista, uso de estereótipos para avaliar candidatos, diferenças significativas na representação de grupos étnicos, entre outros.

### **5.5. Procedimentos neutros de seleção.**

Para tornar as oportunidades mais igualitárias, o recrutador deve atentar-se à linguagem utilizada nos anúncios de vagas, aos locais onde as vagas são anunciadas, aos critérios de seleção, ao treinamento dos entrevistadores, enfim, a todos os detalhes que permitam que o processo seja divulgado amplamente e administrado com justiça.

Algumas dicas para processos de seleção mais conscientes e justos:

- Torne a igualdade de oportunidades um ideal
- Participe de treinamentos de conscientização
- Aproveite o melhor das ferramentas de triagem e recrutamento às cegas
- Recolha feedback dos candidatos

Uma organização ética deve empreender processos de seleção mais inclusivos, tornando a linguagem de anúncio mais abrangente, ampliando a variedade e o alcance das oportunidades, atendo-se a competências e habilidades essenciais para o cargo e capacitando profissionais para não efetuarem escolhas enviesadas.

Um processo de seleção sem discriminação agrega valor à sociedade, aos indivíduos e colaboradores e à própria organização.

### **5.6. Processos de recrutamento e seleção de grandes organizações.**

#### **5.6.1. Google**

É impossível falar em boas práticas de RH e não citar o Google. Não é à toa que a gigante da tecnologia é reconhecida mundialmente como uma das melhores empresas para trabalhar. Durante as entrevistas, os recrutadores testam características comportamentais por meio de questões padronizadas, formuladas para obter respostas brilhantes e convincentes.



### **5.6.2. Magazine Luiza**

Entre as empresas brasileiras, um dos melhores exemplos de otimização nos processos de recrutamento é a Magazine Luiza. Por meio de uma plataforma on-line de uso intuitivo, a rede de varejo conseguiu reduzir o tempo de seleção, centralizar dados e possibilitar a criação de novas oportunidades com apenas dois cliques.

A companhia também avalia os futuros profissionais por meio do eTalent, sistema que analisa competências técnicas e comportamentais. Dessa forma, é possível contratar apenas aqueles que estejam perfeitamente alinhados com a cultura organizacional.

### **5.6.3. Heineken**

A cervejaria global é tão criativa no recrutamento que frequentemente seus processos seletivos viram notícia na imprensa. Os candidatos a estágio, por exemplo, passam por diversas adversidades ao longo das etapas. Já imaginou chegar a uma entrevista e o recrutador começar a passar mal? Ou o alarme de incêndio começar a tocar? Coisas desse tipo acontecem na Heineken.

Nesses processos, as reações dos jovens são observadas e aqueles que apresentam proatividade, atitude e liderança são escolhidas como finalistas.

## **VI. CONCLUSÃO**

Discriminar durante a seleção de um candidato é negar a igualdade de oportunidades, permitir uma violação de direitos humanos e arriscar perder talentos de grande valor.

Essas práticas não apenas prejudicam os candidatos, mas também impactam negativamente as empresas, limitando a diversidade de pensamento e a inovação. Além disso, o preconceito no recrutamento pode minar a cultura organizacional e prejudicar a reputação da empresa. Uma organização ética deve empreender processos de seleção mais inclusivos, tornando a linguagem de anúncio mais abrangente, ampliando a variedade e o alcance das oportunidades, atendo-se a competências e habilidades essenciais para o cargo e capacitando profissionais para não efetuarem escolhas enviesadas.

É essencial que as empresas adotem políticas e práticas de recrutamento e seleção, construindo equipes mais diversas, inovadoras e representativas da sociedade em que estão inseridas. Implementar políticas claras e efetivas que proíbam explicitamente qualquer forma de discriminação, com consequências para quem desrespeitar. Essas estratégias podem contribuir significativamente para minimizar o impacto do preconceito no recrutamento e seleção.

Um processo de seleção sem discriminação agrega valor à sociedade, aos indivíduos e colaboradores e à própria organização.

## VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FONSECA, J. G. **O que é proibido nos processos de recrutamento, mas muitas empresas fazem.** 2020. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/o-que-e-proibido-nos-processos-de-recrutamento-mas-muitas-empresas-fazem>> Acesso em: 24 maio 2024.
- GUPY. **8 processos seletivos inovadores**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/cases-de-processos-seletivos-inusitados>> Acesso em: 14 abril 2024.
- LINKEDIN. **Como combater a discriminação nos processos seletivos e construir uma empresa mais inclusiva.** 2023. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/como-combater-discrimina%C3%A7%C3%A3o-nos-processos-seletivos-e-construir>> Acesso em: 10 maio 2024.
- MARINO, L. **Discriminação em vagas de emprego é crime?** 2023. Disponível em: <[https://blog.empregare.com/discriminacao-em-vagas-de-emprego/#Discriminacao em vagas de emprego e crime](https://blog.empregare.com/discriminacao-em-vagas-de-emprego/#Discriminacao%20em%20vagas%20de%20emprego%20e%20crime)> Acesso em: 20 abril 2024.