

CENTRO PAULA SOUZA
Etec PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO¹

O PRECONCEITO NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS
PREJUDICE IN RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE

Maria Eduarda Silva Ferreira Bento²
Camila Vitoria Fernandes Gomes³
Nicolly Vitoria Di Marchi⁴
Diego Caetano Barbosa de Sousa⁵

Leônidas Magno de Moraes⁶
Vivian Manuci Carvalho⁷

Resumo: O presente artigo visa informar as empresas, focando principalmente nas pessoas responsáveis pelo recrutamento de candidatos, sobre diversos aspectos que afetam na decisão final da seleção de um candidato, aspectos esses que podem ser tanto inconscientes quanto conscientes, ou diretamente ligados ao preconceito que pode vir do entrevistador. Portanto o artigo tem o intuito de alertar sobre esses aspectos e diminuir os preconceitos visando uma seleção mais justa e inclusiva de profissionais para as empresas, e diminuir o desemprego em nichos específicos na sociedade. Contou com dois formulários e uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, com o intuito de descobrir quais preconceitos mais estão presentes nesse tipo de processo e como combatê-lo, foram obtidos dados que demonstraram que o preconceito ainda é muito presente, principalmente nas culturas organizacionais das empresas, porém tem diminuído por conta das legislações de cotas instituídas pelo governo.

Palavras-chave: Preconceito. Recrutamento de pessoas. Diversidade.

Abstract: *This article aims to inform companies, focusing mainly on the people responsible for recruiting candidates, about several aspects that affect the final decision on the selection of a candidate, aspects that can be either unconscious or conscious, or directly linked to the prejudice that may come of the interviewer. Therefore, the article aims to warn about these aspects and reduce prejudice, aiming at a fairer and more inclusive selection of professionals for companies, and reduce unemployment in specific niches in society. It had two forms and exploratory bibliographic research, in order to find out which prejudices are most present in this*

¹ 2º semestre de 2021.

² Técnico em administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. mariaeduardasfbento@outlook.com

³ Técnico em administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. camilavfgomes@gmail.com

⁴ Técnico em administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. nicolymarchi31@gmail.com

⁵ Técnico em administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. diegocaetano263@gmail.com

⁶ Professor da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. leonidas.morais@etec.sp.gov.br

⁷ Professor da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. vivian.carvalho3@etec.sp.gov.br

type of process and how to fight it. Data were obtained that showed that prejudice is still very present, especially in organizational cultures of companies, but it has decreased due to the quota legislation instituted by the government.

Keywords: *Preconception. Recruitment of people. Diversity.*

1 INTRODUÇÃO

O trabalho em questão conceitua e trata sobre como o preconceito no recrutamento e seleção de pessoas traz malefícios para o mercado de trabalho atual, também trata sobre quais grupos de pessoas mais são afetadas e quais as consequências para empresas pouco diversas culturalmente e com cultura organizacional mais fechadas e conservadoras, visando a inovação e uma diminuição no preconceito no ambiente corporativo, é deixado explícito as consequências trazidas por ter um ambiente de trabalho pouco diversificado e as formas de adequação existentes para fazer a transição para um ambiente corporativo mais diverso.

O preconceito existente na seleção de pessoas das empresas tem como uma das consequências, a diminuição na diversidade de ideias o que traz menos inovação para o mercado, assim gerando menos lucro para as empresas no geral. Outra consequência é um alto nível de desemprego em nichos específicos de pessoas que não se enquadram nos padrões estéticos-culturais mais comumente aceitos e desejados para as pessoas contratadas por determinadas empresas.

É de grande importância tratar sobre o presente assunto por conta dos problemas gerados a partir dele para as empresas. O preconceito faz com que elas percam diversas chances de ter um colaborador mais capacitado por conta de uma decisão errônea de um entrevistador, que pode não ser intencionalmente preconceituoso, mas por impulsos inconscientes acaba não escolhendo da melhor maneira.

Tendo isso como base, o objetivo do artigo é mostrar para as empresas que é importante investir em colaboradores mais capacitados na área de recrutamento e seleção de pessoas, com intuito de diminuir na hora da seleção, os preconceitos e as injúrias, dando assim oportunidades para aqueles que muitos consideram “diferentes”, mas que são muito mais bem qualificados, gerando maior diversidade na empresa, e muitas vezes trazendo maior satisfação e produtividade no ambiente de trabalho, e diminuir o desemprego em nichos específicos da sociedade.

Os principais conceitos trabalhados têm como autores Chiavenato (recrutamento), Pontes (seleção) e Capez (preconceito).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Recrutamento

O termo “recrutamento” é ter atitude de recrutar. Seu significado teve origem inicialmente nos exércitos, onde captar recrutas para vagas de futuros soldados ou postos de guerrilha era habitual. Rapidamente o termo, bem como seu objetivo (captação de pessoas) foi incorporado e chamado Recursos Humanos (RH), em especial, ao subsistema de Recrutamento e Seleção de Pessoal (GIL, 2001).

No processo de recrutamento, de acordo com Chiavenato (1995, pág. 175) são utilizadas técnicas e procedimentos nas empresas para atrair candidatos potencialmente qualificados para a organização.

O objetivo principal do recrutamento é buscar pessoas para participar o processo de seleção, dessa forma existem várias maneiras e meios para a realização desse processo, que se dá de duas formas básicas: buscando pessoas que já fazem parte da empresa, mas que trabalham em outros cargos; e buscando candidatos que não tenham vínculo com a empresa e que estão no mercado de trabalho (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005).

2.2 Seleção

A seleção de recursos humanos pode ser definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, procurando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal (CHIAVENATO, 1983).

De acordo com Pontes (2010) seleção vem a ser o processo de escolha de candidatos entre aqueles recrutados. Onde os mesmos passam por várias etapas e testes, de conhecimento, desempenho, psicológicos, sendo a entrevista um dos principais testes que verifica a qualificação, potencial e motivação do candidato, e através dos mesmos os candidatos selecionados serão poucos, e um profissional da

área requisitante irá avaliar as habilidades técnicas e fazer uma análise profunda dos conhecimentos do candidato (PONTES,2010)

2.3 Preconceito

De acordo com Rose (1972, p.162) o preconceito é definido como “[...] um conjunto de atitudes que provocam, favorecem ou justificam medidas de discriminação.”. Entende-se então por preconceito todos os pensamentos e opiniões que julgam pessoas se baseando apenas na estética, em traços culturais, em características físicas, em deficiências de qualquer espécie, em classes sociais, entre outros fatores, e é utilizado para justificar formas de discriminação.

Parte das pessoas veem o preconceito atualmente como uma falta de conhecimento ou habitualidade com determinado grupo de pessoas ou cultura, porém, Capez (2012), acredita que o preconceito e a discriminação venham da intolerância por parte da sociedade, quando ela não conhece ou pondera os fatos.

Porém também existem diversos grupos de pensadores que acreditam que o preconceito ainda existe, pois, uma grande parcela da população mundial se apega a ideias pré-estabelecidas e assim continuam com os mesmos pensamentos retrógrados:

“A discriminação e o preconceito são um problema atual e mundial que atinge tantos países de primeiro mundo quanto países em desenvolvimento e toda forma de preconceito e discriminação deve ser combatida por ofender diretamente a dignidade da pessoa humana” (FERREIRA, 2015, pág.1).

Kant (1992) propunha a autonomia da razão como antídoto ao preconceito que se dirigia ao apego aos dogmas que impediam que cada um pudesse pensar por si próprio e assim sair de seu estado de menoridade.

2.4 Diversidade

O conceito de diversidade baseia-se no modo como as pessoas se diferem entre si, tanto no aspecto pessoal como nos elementos conectados com a instituição que a pessoa atua. Dessa forma, é um conceito que possui características visíveis ou não visíveis como: geração, capacidades físicas e mentais, orientação sexual, religião, étnico-racial, classe social, gênero, família, política, regional, profissional, entre outras (MACCALI et al., 2015).

Cox (1994) assume que as diferenças de identidade individuais (tanto físicas quanto culturais) interagem com muitos fatores individuais, coletivos e organizacionais

(o clima da diversidade) para determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais e organizacionais

Segundo Thomas (1996), a gestão da diversidade cultural implica adotar um enfoque holístico para criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa.

Nos últimos anos, práticas voltadas à valorização da diversidade são crescentes nas organizações, decorrentes da vocalização desses grupos estigmatizados na sociedade, tais como negros, mulheres, LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Transgêneros, Intersexuais e Assexuais) e pessoas com deficiência. Através do apoio de aparatos governamentais ou não governamentais, os espaços de diálogo no interior do ambiente corporativo vêm sendo, aos poucos, ampliado, e estes grupos passam, também, a poder reivindicar suas particularidades com vistas a desconstruir a imagem negativa e limitadora que os acompanhou ao longo dos séculos (OLIVEIRA, 2010).

2.5 Grupos Afetados pelo Preconceito

De acordo com estatísticas os grupos mais afetados pelo preconceito no recrutamento e seleção de pessoas são: deficientes, mulheres, negros, pessoas com a orientação sexual diferente da heteronormativa (LGBTQIA+), pessoas com tatuagens, cabelos coloridos, piercings e estilos de vestuário/vida alternativos. Esses grupos embora possam parecer muitos, são minorias, e, portanto, muitos dos dados de desemprego não podem ser encontrados em pesquisas científicas.

Os deficientes, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são quase 25% da população do país, pelo menos 45 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência (2019). Porém, no mercado de trabalho, representam apenas 0,9% das carteiras assinadas no país, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2016. Em uma pesquisa feita com 3,2 mil candidatos (G1-GLOBO), os PCDs - pessoa com deficiência (de acordo com o Portal Educação, essa nomenclatura foi adotada a partir da Convenção sobre Os Direitos Da Pessoa Com Deficiências Das Nações Unidas em 2006) acreditam que a deficiência (74%) é a principal barreira para conquistar uma vaga de trabalho. Também são mais representativos (65%) em exclusão de colegas de trabalho contra 57% do total de candidatos respondentes.

O gênero feminino também é alvo de diversos preconceitos, gerando assim maior taxa de desemprego. Essa circunstância se deve ao fato de, além desse grupo também aderir alguns outros já vítimas de preconceito, o machismo ainda está muito presente na sociedade. Na mesma pesquisa já citada anteriormente, feita com mais de 3,2 mil candidatos entre 6 de fevereiro e 13 de março de 2018, mostra que 50% dos candidatos respondentes se sentiram prejudicados em dinâmicas seletivas. Dentro desse grupo, 54% são mulheres (G1-GLOBO,2018).

Para os negros a situação também não é muito diferente, mesmo eles sendo a maioria da população do país, 55,8% - dados do IBGE (2018), a taxa de desocupação entre eles é historicamente maior do que as de brancos, a diferença chegou a um recorde no segundo trimestre do ano de 2020, informou o instituto brasileiro de Geografia e estatística (IBGE). De acordo com a gerente da pesquisa, Adriana Beringuy, existe uma diferença de 71,2% entre as 2 taxas (de brancos e de pretos e pardos).

No caso dos LGBTQI+, não temos muitas diferenças em relação ao preconceito, são diversos grupos que sofrem dia após dia no mercado de trabalho tendo dificuldades para conseguir algum emprego e muitas das vezes optam por esconder sua orientação sexual visando evitar preconceitos, injúrias e o desemprego. Uma pesquisa realizada com pessoas e representantes de recursos humanos do Paraná, São Paulo e outros 12 estados mostra que 38% das indústrias e empresas têm restrições para contratar pessoas LGBTQI+. De acordo com o projeto "Demitindo Preconceitos", menos da metade (47%) dos trabalhadores LGBTQI+ relatam a orientação sexual no ambiente profissional. A pesquisa foi realizada pela empresa de consultoria de engajamento Santo Caos, em 2019, e entrevistou 230 pessoas.

Em relação aos demais grupos já citados anteriormente, não é possível analisar de uma forma mais específica por conta da falta de dados concretos, mas diversos depoimentos podem nos fazer observar que o preconceito existe e afeta muito essa parcela da sociedade. Existem estudos que comprovam o preconceito existente perante esses grupos, pois uma considerável parcela dessas pessoas relatou que já sofreram preconceito no mercado e no ambiente de trabalho. Segundo uma pesquisa sobre o comportamento das pessoas que possuem tatuagem no Brasil (realizada pelo Tattoo2me em março de 2018) com 5.390 pessoas, 57,96% dos entrevistados

relataram ter sofrido algum tipo de preconceito por terem tatuagem. Desses, 22,26% sofreram preconceito no trabalho. De acordo ainda com essa pesquisa:

“Outro dado importante é que quanto mais tatuagens maior o preconceito. Nossa pesquisa revelou que 41% das pessoas com apenas uma tatuagem sofreram algum tipo de preconceito. Já 55% das pessoas que responderam à pesquisa dizendo ter 5 tatuagens sofreram discriminação, e 77% das pessoas com 12 tatuagens passaram por algum episódio de rejeição.”

Levando em consideração os dados sobre o preconceito com pessoas tatuadas, notasse que as pessoas com mais tatuagens possuem menos chance de ingressar numa vaga de emprego, o que mostra nitidamente que pessoas com estilos alternativos são discriminados em processos seletivos.

2.6 Legislações de Cotas

Como uma forma de redimir a discriminação sofrida pelas minorias na sociedade, o governo federal instituiu algumas medidas, como por exemplo a Lei 8.213/91, que determina que as empresas com 100 ou mais funcionários tenham entre 2% e 5% das vagas preenchidas por trabalhadores com deficiência. A proposta aprovada inclui a medida na Lei 7.853/89, que trata da integração social das pessoas com deficiência. Pelo texto, a regulamentação disporá sobre a organização de oficinas integradas ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Os valores das multa foram recentemente aumentados pela Portaria 914/20, do Ministério da Economia, que prevê multas de R\$ 2.519,31 a R\$ 251.929,36 para o descumprimento do Regulamento da Previdência Social (RPS), conforme a gravidade da infração (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,2020).

A lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, institui o Estatuto da Igualdade Racial; a lei 9.029/1995 proíbe genericamente a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade (CAMARA DOS DEPUTADOS,2021).

3 METODOLOGIA

Para confecção do trabalho em questão foram utilizados como base a pesquisa acadêmica de artigos científicos com temas relevantes, assim como dados estatísticos do IBGE, e de outras fonte de pesquisa como jornais e estudos independentes , e uma pesquisa quantitativa e qualitativa em forma de formulários digitais que tinham o intuito

de descobrir quais candidatos mais sofrem preconceito durante a seleção de pessoal, quais preconceitos mais ocorrem e se os entrevistados estão de acordo ou não com a proposta de mudar sua aparência para se encaixar no cargo oferecido pelas empresas caso seja exigido, e um dos formulários era destinado a descobrir como os recrutadores se posicionam em relação ao preconceito no ambiente corporativo.

Os formulários foram desenvolvidos para o público-alvo que já está no mercado de trabalho, sendo o primeiro formulário de título – Preconceito na seleção de pessoas, com foco nas pessoas acima dos 20 anos de idade, por conta de ser uma idade média em que os jovens adultos já passaram por pelo menos algumas entrevistas de emprego, e o segundo formulário de título – Preconceito na seleção de pessoas - Recrutadores tem como público-alvo os profissionais de recrutamento. Ambos têm o intuito de descobrir como as empresas lidam com candidatos diferentes estética e culturalmente do habitual para eles, mas de pontos de vista diferentes.

Um dos objetivos dos formulários é demonstrar a quantidade de pessoas que são consideradas “diferentes” para algumas empresas/recrutadores, que acabam sendo cortadas mesmo sendo qualificadas para vaga. Além disso, procurou-se também descobrir o quanto isso é recorrente com essas pessoas, ou se acontece diversas vezes com a mesma empresa, para assim trazer dados que evidenciem o preconceito que é gerado em cima daqueles nichos de pessoas que não entram no padrão estético-cultural atual, com base nisso foi possível demonstrar aos recrutadores e as empresas que é necessário uma maior cautela no momento de seleção de pessoal, evitando assim perda de mão de obra qualificada e altas taxas de desemprego nestes nichos específicos.

Focaremos em trazer dados de candidatos com uma certa experiência no mercado e que fazem parte desse nicho que está fora do padrão estético-cultural, para conseguir informações coerentes com o propósito do trabalho. Esses dados foram gerados a partir das perguntas feitas nos formulários, sendo elas tanto qualitativas quanto quantitativas, para assim conseguirmos o que é essencial para a pesquisa.

O primeiro formulário, que tem o objetivo identificar se os candidatos entrevistados já passaram por preconceito e se sim, quais tipos de preconceito são mais sofridos por eles, quais candidatos mais sofrem os mesmos, quantos passam por esse tipo de situação, e em que ponto estão dispostos a mudar sua aparência

para se encaixar em uma vaga de emprego. O formulário em questão conta com oito perguntas, sendo sete quantitativas e uma qualitativa, conforme anexo A.

Já o segundo formulário tem o objetivo de descobrir como recrutadores lidam com o preconceito, se eles reconhecem que existe, se eles concordam com esse tipo de discriminação, se eles já encontraram esse tipo de posicionamento em empresas em que trabalharam, e se eles como gestores estariam dispostos a dar chance para pessoas desses grupos afetados. Todas as perguntas do formulário em questão são qualitativas, a fim de captar maiores detalhes de experiências pessoais, conforme anexo B.

O primeiro formulário em questão, voltado para o público jovem que ingressou no mercado de trabalho esteve disponível para resposta do dia 23 de julho de 2021 até o dia 27 de agosto de 2021. Contou com 59 respostas.

O segundo formulário, com foco nos profissionais de recrutamento, esteve disponível do dia 20 de agosto de 2021 até o dia 27 de outubro de 2021. Contou com 8 Respostas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base nas perguntas do primeiro formulário, disponível no Anexo A, com foco em jovens de 20 anos de idade, já inseridos no mercado de trabalho, obtivemos 59 respostas e em conjunto com os dados acadêmicos já citados anteriormente na fundamentação teórica foi possível fazer uma análise objetiva do tema abordado no artigo em questão.

De acordo com os dados obtidos no formulário em questão, menos da metade dos entrevistados, 45,8% (27), se enquadram na condição buscada para a análise (já ter passado por processos seletivos); 13,54% dos entrevistados afirmaram ter passado pelos seguintes tipos de preconceito: racial (5,08%), machismo (3,39%), capacitismo (1,69%), “por questões físicas” – não especificou (1,69%) e idade (1,69%). Foi possível analisar que os preconceitos mais sofridos por essa parcela de pessoas foi o racial e o machismo respectivamente, e que somente uma parcela pequena do grupo passou por algum tipo de preconceito.

Com base nos dados coletados, 66,1% (39) dos entrevistados conhecem alguém que já sofreu preconceito em entrevistas de emprego. Logo, mesmo que a

maioria dos entrevistados não tenha sofrido (ou não reconheçam que tenham sofrido) preconceito em um processo seletivo, ainda conhecem alguém que já sofreu. Dos entrevistados ,32,2% possuem alguma das características explicitadas na pergunta de número 4 (tatuagens, piercings, cabelo colorido ou qualquer característica estética que fuja do padrão imposto pelo mercado de trabalho...). Embora as respostas à essa pergunta tenham sido de 32,2% positivas com relação ao uso de piercings, cabelos coloridos e etc., somente 6,8% dessas pessoas reconhecem já terem sido discriminadas por sua aparência estética com relação a estilos alternativos.

Os dados coletados nas duas últimas perguntas, deixam explícito que uma minoria dos jovens (6,8%) concorda em mudar sua aparência por conta de uma vaga de emprego, enquanto 35,6% e 22% discordam totalmente e discordam parcialmente respectivamente, e que mais da metade (66,1%) discordam totalmente que um candidato possa perder uma vaga em uma empresa por conta de suas crenças religiosas, sexo, orientação sexual ou condição social.

De acordo com os resultados do segundo formulário, que contou com 8 respostas até o dia 27 de outubro de 2021

Com base nas perguntas do segundo formulário disponível no Anexo B, com foco nos recrutadores de pessoas, obtivemos 8 respostas e com auxílio dos conceitos já citados na fundamentação teórica foi possível analisar que:

Com o intuito de analisar a opinião dos recrutadores, foi lhes perguntado o que realmente levam em conta no momento de seleção, dando-lhes duas escolhas, no caso uma pessoa PCD com maior capacitação e outra pessoa menos qualificada, mas dentro dos padrões. Com base nas respostas concluímos que o PCD teria sua preferência por conta da maior capacitação, porém é necessário analisar todo o cenário da empresa e definir quais são os parâmetros para a vaga, para que no fim obtenha-se um resultado equivalente a todos os lados.

Na próxima questão, o objetivo era descobrir se os recrutadores teriam algum receio de selecionar alguém mais qualificado, o que deixaria o processo injusto e consequentemente afetaria negativamente a empresa. De acordo com as respostas coletadas, foi possível definir que em casos desse tipo é mais vantajoso ter esta pessoa na empresa do que fora, pois assim surgiriam novas oportunidades de aprendizado com quem é mais qualificado, novos incentivos e além de uma melhoria da empresa como um todo.

Conforme as respostas da questão em sequência, todos os entrevistados concordam com a inclusão de deficientes na empresa, porém uma questão citada por eles seria a capacitação e qualificação dos mesmos, e acessibilidade da organização que teria que ser adaptada para recebe-los.

De acordo com os dados obtidos sobre fatores determinantes, a maioria dos entrevistados concorda que os fatores como tatuagens ou piercings, cabelos coloridos, gênero, etnia, deficiências e/ou identidade sexual não deveriam influenciar na decisão, mas em alguns casos são controversos a cultura da empresa.

Mediante as respostas dos entrevistados, o perfil do candidato é citado como maior quesito para a contratação do mesmo, porém as empresas ainda tem uma cultura organizacional muito conservadora e capitalista, sendo menos inclusivas para características culturais divergentes, conforme entrevistado:

“Acredito que os aspectos citados sim são determinantes de acordo com a cultura organizacional de cada empresa. Vivemos em uma sociedade capitalista, ser colaborador de uma empresa é fazer o sonho de alguém acontecer, pessoas são sim descartadas e tratadas como números todos os dias, fato. Agora, ponto importante de destacar nas questões acima, são as reflexões sobre fatos históricos, desigualdade, discriminação, preconceito, ninguém nasce preconceituoso, se torna. É passado de geração a geração, enquanto não houver conscientização, informação, educação, resistência, não podemos pensar num futuro diferente do que vivemos.”

Os entrevistados foram questionados se, dando-lhes um cenário onde são donos de uma empresa em ascensão, sobre as chances dadas às pessoas de grupos afetados pelo preconceito (negros, mulheres, LGBTQIA+, pessoas com piercing, tatuagens etc.); nesse caso, obtivemos respostas positivas, as chances seriam dadas para essas pessoas, de acordo com suas qualificações, além disso é levado em conta a questão sobre a diversidade no ambiente de trabalho, a qual concordaram que traz grandes melhorias para a empresa e é rica no processo de desenvolvimento humano quando falamos de relações interpessoais.

Conforme foi perguntado aos entrevistados, o que eles realmente levariam em conta para selecionar um candidato, podemos analisar que os recrutadores julgam em sua opinião quais são os critérios para avaliar, e entre as respostas mais citadas estão: a qualificação profissional, as competências, o bom comportamento e os aspectos socioemocionais.

Em sequência, foi perguntado, quais seriam os fatores para a contratação ou exclusão de um candidato, considerando os fatores como etnia, gênero e grupo diferente dos padrões, e as respostas mais citadas foram: o interesse pela vaga, o perfil e comportamento do candidato, a proatividade, criatividade e a capacidade de trabalhar em equipe.

Já na última pergunta, foi pedido aos entrevistados que expressassem suas ideias para que não houvesse preconceito na hora de recrutar uma pessoa para determinada vaga, e as respostas mais comuns diziam que no momento do recrutamento deveriam focar mais na capacidade do candidato, ver sua qualificação profissional e se preocupar menos com a sua etnia, gênero e se ele está dentro dos padrões estabelecidos pela sociedade e foi citado também a inclusão desse grupo de pessoas que sofrem mais preconceito.

5 CONCLUSÃO

É preponderante citar que a partir do objetivo geral do trabalho, diminuir o preconceito na seleção de pessoas e mostrar às empresas que é benéfico ter um quadro de colaboradores diverso. Dois formulários foram elaborados e através de suas respostas, foi possível constatar que apesar dos profissionais de recrutamento terem suas próprias opiniões com relação a implantação da diversidade nas organizações, tendem a seguir as orientações das empresas no momento da seleção. O que muitas vezes leva a discriminar o candidato, por conta de suas características étnicas, sociais, culturais, físicas, gênero ou orientação sexual por exemplo.

De acordo com Ferreira (2015) o preconceito afeta diretamente a dignidade do ser humano, sendo atualmente um problema global. Com base nesse fato, o preconceito na seleção de pessoas é um problema que precisa ser solucionado, para que nichos específicos de pessoas não sejam afetados com o desemprego injustamente.

Com base nos formulários utilizados na pesquisa de campo do trabalho em questão, a maioria dos jovens entrevistados afirmaram não ter passado por entrevistas de emprego, porém, eles conhecem pelo menos uma pessoa que passou por preconceito em entrevistas de emprego o que, de forma objetiva, nos mostra que o preconceito está sim muito presente nesse tipo de processo.

São necessárias mudanças, não somente nos profissionais de recrutamento, mas também nas culturas empresariais que embora já muito evoluídas ainda possuem caráter discriminatório quando se trata de traços culturais diferentes, grupos LGBTQI+ socialmente assumidos, deficientes etc. Em uma das perguntas feitas aos recrutadores foram feitas sugestões para diminuir o preconceito no momento da seleção, entre elas destacam-se:

“Minha indicação é que as empresas busquem mais informações sobre inclusão social e seus benefícios tanto para as organizações como para a sociedade. Indicaria também treinamentos frequentes para toda a equipe sobre o tema.”

Das respostas obtidas com sugestões, a citada acima foi a mais condizente com a realidade e possível de aplicar em empresas que ainda se encontram pouco dispostas a modificar seus parâmetros para a contratação de funcionários. Tendo-a como base, foi possível dar as empresas uma nova visão sobre como a diversidade anda em conjunto com a evolução, ter um ambiente com diferentes pessoas, culturas, gêneros e afins, tem um valor inestimável, pois proporciona um brainstorming fantástico, que pode ser facilmente associado com os motivos de ascensão das organizações.

Toda essa dinâmica, leva a uma perspectiva a qual facilita a entrada de pensamentos diferentes nas organizações, resultando em mais vagas para as pessoas fora do padrão imposto. Assim todos os grupos de etnias diferentes, padrão de vida, deficientes etc., teriam finalmente um lugar justo no mercado de trabalho, deixando de serem excluídos/descartados facilmente por serem “diferentes”.

Na atualidade as empresas já começaram a incluir em suas culturas a diversidade, porém existem atuais medida governamentais, como leis e aplicações de multa que obrigam as mesmas a incluir em seu quadro de funcionários o mínimo de grupo afetados possível, o que traz o questionamento, se as empresas então realmente adquirindo responsabilidade social ou se elas apenas estão buscando se manter dentro da lei e evitar prejuízos.

6 REFERÊNCIAS

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal**. Parte geral. Edição n.16. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto (1983). **Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas, 1983, p. 139-162.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. Edição n.9. Editora Elsevier – Campus.2009

COX, T. **Cultural diversity in organizations: theory, research, and practice**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

FILHO, Diniz Afonso Barbosa. **Preconceito, Discriminação e invasão de privacidade no recrutamento e seleção de hotéis**. Niterói, 2016

FERREIRA, Aline Albuquerque. **O Brasil e o preconceito: uma análise teórica e crítica da Lei 7.716/89 frente à realidade brasileira**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 134, mar. 2015. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15851>. Acesso em: 05 mai 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. *Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR*, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

G1. **Metade dos profissionais se sentiu prejudicada em processos seletivos, aponta pesquisa**. Edição de 2018. 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:31/08/2021 20h30

HAJE, Lara. **Comissão aprova estímulos para a contratação de pessoas com deficiência além do exigido em lei**. Agência Câmara de Notícias. 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/795929-comissao-aprova-estimulos-para-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-alem-do-exigido-em-lei/>> Acesso em:15/12/2021 as 18h03

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou por raça no brasil: distribuição da população**. Senso de 2018. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/0>> Acesso em:13/11/2021 as 16h08

JAKITAS, Renato. **Pesquisa aponta que seis em dez negros veem preconceito na hora da seleção**. Edição de 27/setembro/2020. São Paulo. Estadão. 2020

KANT, E. **Paz Perpétua e Outros Opúsculos**. Lisboa: Edição n.70. 1992

LEME FLEURY, Maria Tereza. **Diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**, RAE- Revista de administração de empresas. Jul/Set 2000.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO Eliete Bernal. **As pessoas na organização**. São Paulo, 2002.

MACCALI, N. et al. As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. RAM. Revista de Administração Mackenzie (Online), v. 16, p. 157-187, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMqw96QtTVjZJBGQB/?lang=pt>> Acesso em: 01/10/2021 08h42

PARIS, Leticia. **38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans**. Paraná – Curitiba. G1,2020. Disponível em: < <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>> Acesso em: 23/07/2020 17h33

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTR, 2010.

Portal Educação. **O que Significa PcD?**. Portal Educação, 2015. Disponível em:< <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/o-que-significa-pcd/61686> >. Acesso em: 09/09/2021 18h52.

Portal EBC. **Dia Internacional das Pessoas com Deficiência: Avanços e desafios no Brasil**. Portal EBC,2020. Disponível em: < <https://radios.ebc.com.br/revista-brasil/2020/12/dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia-avancos-e-desafios-no-brasil> >. Acesso em: 23/07/2021 18h23

ROMANELLI, Renata Caetano. BOECHAT LAMGRUBER, Wagner Saraiva Ferreira. **O preconceito e a discriminação da sociedade ante os estereótipos dos criminosos**. Edição n.10. Revista direito em foco -, 2018.

ROSE, Arnold M. **A origem dos Preconceitos**. In: Raça e Ciência II (1960). Coleção Debates. São Paulo: Perspectiva, 1972.

SOUZA, Carinne. **Deficientes encontram entraves para trabalho e estudo no Brasil**. Correio Brasiliense Brasil,2020. Disponível em: < <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2020/09/4876927-deficientes-encontram-entraves-para-trabalho-e-estudo-no-brasil.html>> Acesso em: 09/09/2020 as 19h59

THOMAS, D.A.; **Making differences matter: a new paradigm for managing diversity**. Harvard Business Review, v. 74, n. 5, setembro/ outubro. 1996.

THOMAS, D.A.; ELY, R.J. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review, setembro/outubro, 1996.

Tribunal Superior do Trabalho. **Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho**. Edição 2020. 20/11/20. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/-/especial-discriminacao-racial-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso: 15/12/2021 as 18h02

VASCONCELOS, Gabriel. **Desemprego entre negros é 71% maior do que entre brancos, mostra IBGE.** Jornal Valor Econômico Brasil, 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/08/28/desemprego-entre-negros-e-71percent-maior-do-que-entre-brancos-mostra-ibge.ghtml>> Acesso em: 23/07/2020 18h23

Apêndice A

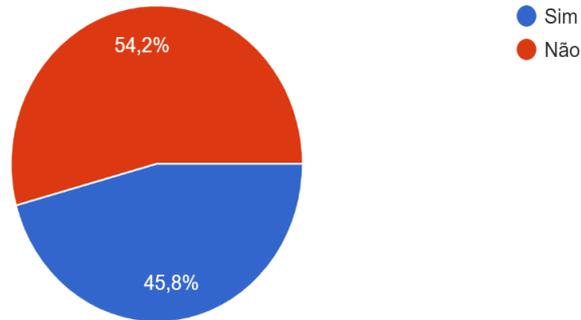
Formulário de Pesquisa para os Participantes de Processo de Seleção

1 -Você já passou por processos seletivos para vagas de emprego? Como entrevistas por exemplo

Respostas: () sim () não

Gráfico 1: Respostas da Pergunta 1 do Formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

Você já passou por processos seletivos para vagas de emprego? Como entrevistas por exemplo
 59 respostas

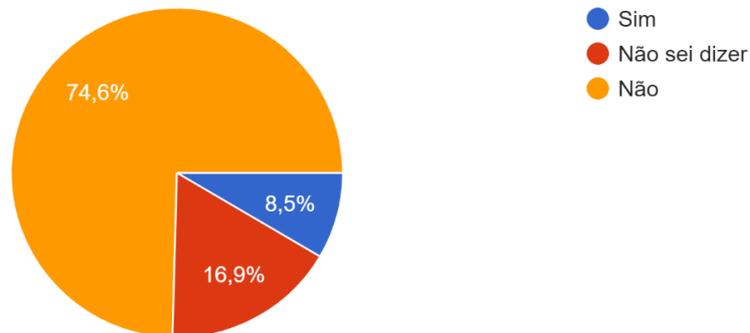


Fonte: elaborado pelos autores

2 -Se sim, você já sofreu preconceito em entrevistas de emprego?
 Respostas: () sim () não sei responder () não

Gráfico 2: Respostas da Pergunta 3 do Formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

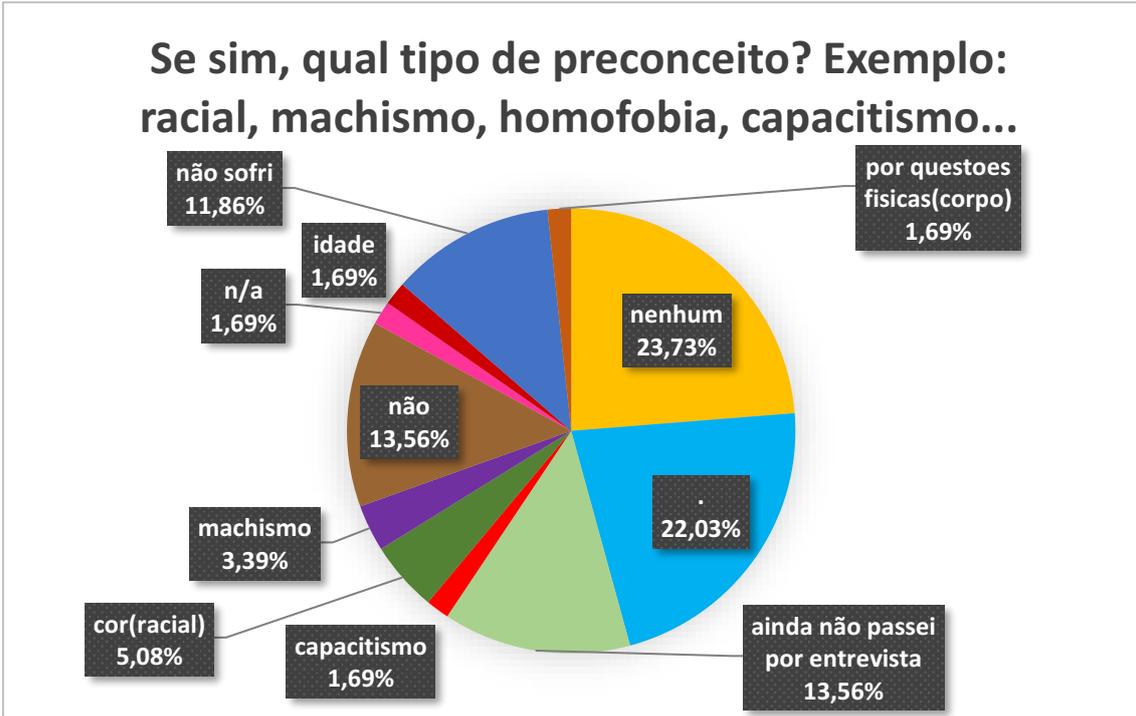
Se sim, você já sofreu preconceito em entrevistas de emprego?
 59 respostas



Fonte: elaborado pelos autores

3 -Se sim, qual tipo de preconceito? Exemplo: racial, machismo, homofobia, capacitismo...
 Respostas abertas

Gráfico 3: Respostas Da Pergunta 3 Do Formulário - Preconceito Na Seleção De Pessoas

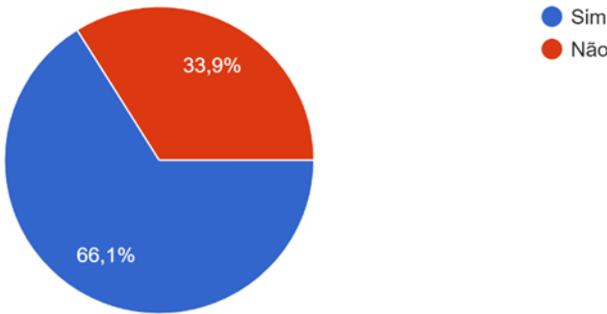


Fonte: elaborado pelos autores

4 -Você conhece alguém que já passou por preconceito em entrevistas de emprego?
 Respostas: () sim () não

Gráfico 4: respostas da pergunta 4 do formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

Você conhece alguém que já passou por preconceito em entrevistas de emprego ?
 59 respostas



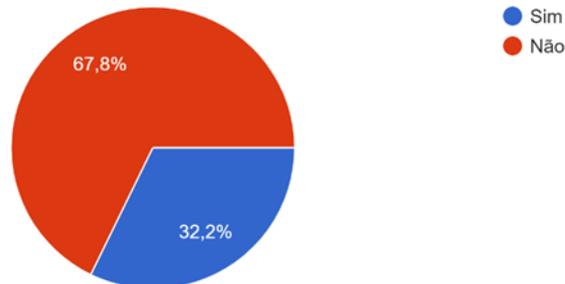
Fonte: elaborado pelos autores

5 -Você possui tatuagens, piercings, cabelo colorido ou algo que fuja do "padrão" imposto pelo mercado de trabalho/sociedade?
 Respostas: () sim () não

Gráfico 5: Respostas da pergunta 5 do formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

Você possui tatuagens, piercings, cabelo colorido ou algo que fuja do "padrão" imposto pelo mercado de trabalho/sociedade?

59 respostas



Fonte: elaborado pelos autores

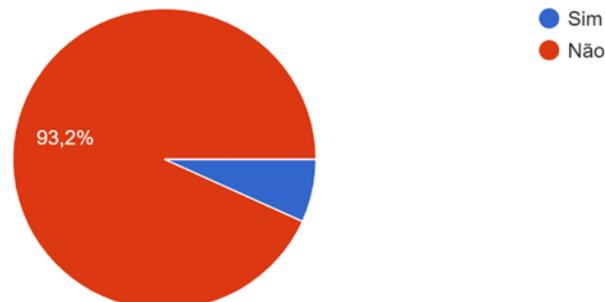
6 -Se a resposta da pergunta anterior for sim, já sofreu preconceito por esse motivo em entrevistas de emprego?

Respostas: () sim () não () talvez

Gráfico 6: Respostas da pergunta 6 do formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

Se a resposta da pergunta anterior for sim, já sofreu preconceito por esse motivo em entrevistas de emprego ?

59 respostas



Fonte: elaborado pelos autores

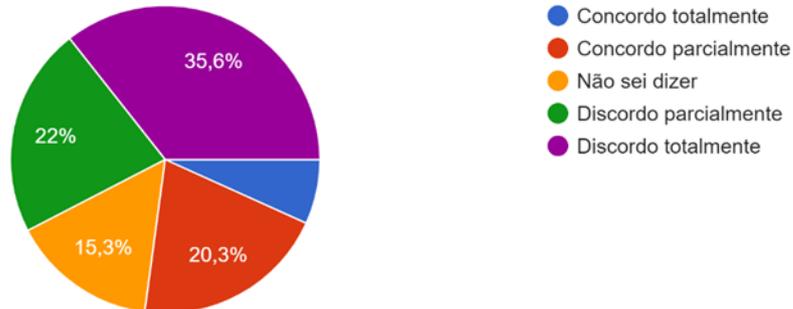
7 -Você concorda em adotar medidas com relação a sua aparência para se encaixar no padrão de determinadas empresas?

Respostas: () concordo totalmente () concordo parcialmente () não sei dizer () discordo parcialmente () discordo totalmente

Gráfico 7: Respostas da pergunta 7 do formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

Você concorda em adotar medidas com relação a sua aparência para se encaixar no padrão de determinadas empresas?

59 respostas



Fonte: elaborado pelos autores

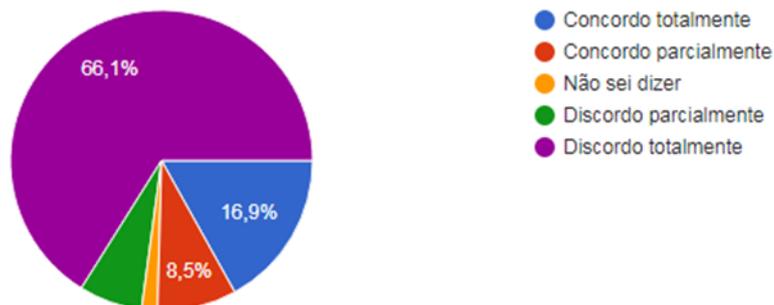
8 -Você concorda que mesmo que o candidato tenha toda uma especialização e competência profissional para a vaga, a empresa deixe de contratá-lo por conta de suas características físicas, crenças, sexo, orientação sexual ou condição social?

Respostas: () concordo totalmente () concordo parcialmente () não sei dizer () discordo parcialmente () discordo totalmente

Gráfico 8: Respostas da pergunta 8 do formulário – Preconceito na Seleção de Pessoas

Você concorda que mesmo que o candidato sendo competente para a vaga, a empresa deixa de contrata-lo por conta de suas características físicas, crenças, sexo, orientação sexual ou condição social?

59 respostas



Fonte: elaborado pelos autores

Apêndice B

Formulário: Preconceito no Recrutamento e Seleção de Pessoas – Recrutadores

1 - Analisando uma situação em que você tem a oportunidade de escolher entre dois candidatos qualificados para a vaga, mas um é portador de deficiência ou não se encaixa nos padrões estéticos impostos pela empresa/sociedade e o outro se encaixa nos padrões e não é deficiente, porém é menos qualificado. Qual escolheria e por quê?

Respostas:

- “Eu escolheria o mais qualificado, independente de se ter ou não uma deficiência.”
- “Passaria a situação para o gestor dos pros e contras de cada. Pois quem decide no final é o contratante e não o recrutador. Recrutador faz a vontade da empresa.”
- “Toda vaga tem um perfil com critérios, seguiria os critérios do perfil da vaga. Escolheria o candidato que estivesse dentro do perfil da vaga, que atende aos critérios exigidos de acordo com as necessidades da organização.”
- “Escolheria o mais qualificado, porém depende da acessibilidade da empresa.”
- “As pessoas devem ser avaliadas pelas competências e habilidades que elas apresentam, independente de características físicas. Eu selecionaria aquele que apresentasse o perfil técnico, comportamental e emocional para a vaga.”
- “O portador de deficiência, pois ele é o mais qualificado para a vaga.”
- “A escolha precisa ser baseada de acordo com alguns fatores como a vaga em aberto, qual o perfil da vaga, se é uma vaga específica para pessoas PCD's ou não. Se o candidato não atende o perfil, é necessário continuar com o processo ou revisar o requisitos da vaga. O processo seletivo precisa ser realizado juntamente com o Gestor que também avalia sua necessidade e qual candidato mais se encaixa na vaga em questão. Não há problemas em contratar um portador de deficiência, mas é preciso analisar todo o cenário. Diante disso, analisado o ambiente, perfil, desempenho, potencial....contrataria o portador de deficiência.”
- “Deficiente pra mostrar que ele são tão ou qto capazes igual a qq um”

2 - Você como entrevistador, ao analisar um perfil que poderia colocar em risco seu lugar na empresa por ser mais qualificado, teria receio de dar uma oportunidade a essa pessoa?

Respostas:

- “Não! Muito pelo contrário, gostaria de contratar alguém mais qualificado para agregar à equipe.”
- “Não teria. Se os dois fossem qualificados teria espaço na empresa para ambos.”
- “A entrevista realizada com essa pessoa seria para que tipo de vaga? Seria para a mesma função que realizo? Acredito que caso seja para a mesma função possa existir receios, caso não haja um contexto como, expansão, aumento volume de trabalho, dentre outras possibilidades. Caso seja para uma outra função, não teria receio a organização estaria ganhando com profissionais qualificados o entrevistador e o novo colaborador a ser contratado.”

- “Provisoriamente sim, e futuramente tentaria encaixar esse profissional numa vaga mais adequada ao seu nível de conhecimento.”
- “Não, pelo contrário. Se a pessoa for talentosa por qual razão não contratá-la para aprender com ela? Sem contar que existe o período probatório em que poderá haver avaliação comportamental. Vale ressaltar que existem pessoas com capacidades cognitivas e intelectuais avançadas e que são muito humildes e companheiras, assim como, vice versa.”
- “Não, seria até um incentivo para eu me qualificar ainda mais.”
- “De maneira alguma, temos que olhar sempre para o crescimento da empresa, do setor em que atuamos. E trazer pessoas qualificadas geram novos desenvolvimentos dentro da organização, novos aprendizados.”
- “Não”

3 - Você concorda que dar oportunidade a pessoas deficientes ou diferentes dos padrões impostos é interessante para aumentar a diversidade de ideias e opiniões na empresa?

Respostas:

- “Sim”
- “Sim, porém o critério maior sempre é a qualificação independente do físico. Não daria prioridade pra pessoa só por ser deficiente se não for qualificada.”
- “Eu concordo! Porém, o que é possível observar é que vivemos em um país extremamente conservador capitalista, preconceituoso, machista, discriminatório, etc. Muitas culturas organizacionais de diversas empresas não possuem como princípios valorização da diversidade e tratamento humanizado. Ser humano é tratado como um número descartável, enquanto você está produzindo ok, ficou doente por qualquer motivo, não serve mais. Triste realidade em muitos lugares, não podemos generalizar, porém são fatos.”
- “Sim, concordo.”
- “Sem dúvidas. Não se trata de ser politicamente correto e sim promotora de oportunidades de crescimento mútuo.”
- “Sim, concordo. Pessoas semelhantes terão ideias semelhantes, a diversidade é essencial para o progresso das empresas, as organizações necessitam de profissionais com formações, culturas e experiências diferentes.”
- “Com certeza, a diversidade é necessária para que possa haver essa troca de ideias, opiniões, mas sempre respeitando as diferenças.”
- “Com certeza”

4 - Uma entrevista, você acha importante levar em consideração aspectos como presença de tatuagens ou piercings, cabelos coloridos, gênero, etnia, deficiências e/ou identidade sexual?

Respostas:

- “Não.”
- “Se for determinado pela empresa deve se levar em consideração. Esse critério depende de cada cultura organizacional.”
- “Levando em consideração que a entrevista é uma etapa de um processo seletivo para uma determinada vaga de emprego e que toda vaga possui um perfil com critérios pré-estabelecidos que os candidatos desconhecem a

totalidade. Caso seja um critério necessário de ser observado ou preponderante para contratação, os aspectos citados serão considerados.”

- “É um aspecto impactante, talvez seja um critério de desempate dependendo da função que será exercida.”
- “Tudo na vida tem que ter equilíbrio. Digo isso no obstante que para cada profissão ou função normas são necessárias e que não se enquadram no aspecto de preconceito e sim padrão profissional.”
- “Na minha opinião esses fatores não impedem a contratação de um candidato se ele for qualificado para a vaga.”
- “Hoje vivemos um mundo mais aberto, com novas tendências. É sempre importante o recrutador entender e saber sobre a cultura organizacional da empresa para realizar uma seleção mais assertiva. Como dito acima, a diversidade é importante, mas existem alguns lugares ainda um pouco mais conservadores, por exemplo.”
- “Não”

5 - De acordo com a pergunta anterior, você acredita que esses aspectos são determinantes em alguns casos, fazendo com que pessoas que se encaixam neles sejam descartados em entrevistas de emprego? Qual sua opinião sobre isso?

Respostas:

- “Quando analiso um candidato, eu o analiso mais se o perfil comportamental se adequa a vaga, do que seu perfil estético.”
- “Acho natural. Cada um tem suas escolhas e valores e cabe se candidatar em empresas com valores semelhantes ao seu.”
- “Acredito que os aspectos citados sim são determinantes de acordo com a cultura organizacional de cada empresa. Vivemos em uma sociedade capitalista, ser colaborador de uma empresa é fazer o sonho de alguém acontecer, pessoas são sim descartadas e tratadas como números todos os dias, fato. Agora, ponto importante de destacar nas questões acima, são as reflexões sobre fatos históricos, desigualdade, discriminação, preconceito, ninguém nasce preconceituoso, se torna. É passado de geração a geração, enquanto não houver conscientização, informação, educação, resistência, não podemos pensar num futuro diferente do que vivemos.”
- “Sim, dependendo da posição ocupada e das relações exercidas no ambiente de trabalho.”
- “Não digo descartado, talvez para aquela vaga o perfil não seja adequado. Acredito que dar um feedback, embora não usual, seria interessante.”
- “Acredito, ainda têm empresas que não aceitam esses aspectos mencionados na questão anterior. Na minha opinião, se o candidato for qualificado para a vaga e possuir as habilidades e capacidades exigidas para o cargo ele poderá ser selecionado, independente dos aspectos mencionados.”
- “Eles podem ser desconsiderados, talvez devido ao perfil da empresa, a cultura organizacional, o ramo de atividade, mas são algumas empresas ainda que sejam mais conservadoras e resistentes a mudança. Acredito que seja questão de tempo, para que isso se torne uma coisa mais normal.”
- “Algumas empresas ainda afetam esse tipo de preconceito”

6 – É fato que pessoas que fazem parte desse grupo são discriminadas pela sociedade, tendo menos oportunidades em sua vida. Em uma situação em que você é dono de uma empresa em ascensão, daria mais chances a esse grupo de pessoas?

Respostas:

- “Se eles possuíssem a qualificação necessária sim.”
- “Daria, se ele fosse qualificada e com postura profissional.”
- “Sim, acredito que o ser humano se desenvolve através das relações e a diversidade é muito rica nesse processo!”
- “Não privilegiaria, mas daria a chance de participar de processos seletivos.”
- “Todas as pessoas são merecedoras de promoção profissional.”
- “Sim.”
- “Sem dúvidas, as oportunidades precisam ser dadas para todos. Não é por uma deficiência, um cabelo colorido ou qualquer outra coisa, que aquela pessoa deixará de entregar menos do que outra pessoa. Para casos de deficientes, é preciso fazer adaptações, mas nada que não seja possível.”
- “Sim sou a favor da diversidade”

7 - Você fosse um entrevistador de uma empresa, o que realmente levaria em conta para contratar uma pessoa?

Respostas:

- “Caráter e qualificação profissional.”
- “Qualificação e bom comportamento.”
- “Enquanto colaborador o que preciso levar em conta para contratar é se a pessoa atende aos critérios do perfil da vaga.”
- “Capacidade técnica, qualificação e personalidade da pessoa.”
- “Acredito que além do conhecimento que se faz necessário avaliaria as competências socioemocionais, como: autoconsciência, autogestão, consciência social, habilidades de relacionamento e tomada de decisão responsável.”
- “As soft skills e hards skills exigidas para o cargo.”
- “O perfil da vaga, o que gestor procura (habilidades, competências, que tipo de perfil ele deseje) para realizar um processo de seleção mais assertivo.”
- “O comprometimento a qualificação e educação”

8 – Em relação a pergunta anterior, se encontrasse um caso em que há pessoas com perfis parecidos e qualificados para a vaga, o que você consideraria como um diferencial para decidir quem contratar nessa ocasião? E o que seria determinante para cortar um entrevistado da vaga? Considere fatores como: etnia, gênero e grupos “diferentes” dos padrões.

Respostas:

- “Consideraria o mais simpático.”
- “Comportamento sempre. Aquele que se demonstrasse mais sincero e interessado na vaga .”
- “Um processo seletivo é composto de etapas, seria a última etapa? No caso se dependesse única e exclusivamente de mim para a contratação acontecer, caso tenha dúvidas, posso criar uma dinâmica case, colocar os candidatos para avaliar o desempenho e ter melhores conclusões, chamar uma colega do setor para assistir para ter uma outra opinião e reflexão sobre. Os fatores citados acima só entrariam em questão caso seja um critério para cultura organizacional da empresa. Particularmente não usaria os fatores citados como ponto de escolha ou exclusão do candidato.”

- “a competência, o perfil desejado pela empresa, e atitude. CHA (COMPETÊNCIA, HABILIDADE E ATITUDE)”
- “Conforme mencionado acima competências socioemocionais, por exemplo, na solução de problemas.”
- “A proatividade, a criatividade e a capacidade em trabalhar em equipe. Cortaria um entrevistado que não soubesse se portar de forma adequada.”
- “Não consigo imaginar desconsiderando um candidato levando em conta os fatores acima. O diferencial seria "o brilho nos olhos", a vontade, determinação.”
- “Grupo diferente do padrão”

9 - Você sabendo sobre como determinados grupos sofrem preconceitos nas entrevistas, indicaria quais ideias para as empresas evitarem tais acontecimentos no futuro?

Respostas:

- “Eu indicaria que entrevistadores/gestores se apegassem mais ao profissional/capacidade intelectual do candidato, do que na aparência física.”
- “Marketing e campanhas voltada para os clientes sobre inclusão e diversidade. A verdade é que empresas evitam certos tipos de contratações não por elas. Mas pelo preconceito dos clientes. E elas não querem perder os clientes.”
- “Eu indicaria que cada pessoa seja ela mesma, não é só a empresa que tem o direito de escolher você para trabalhar nela, você sendo você pode também não compactuar com a cultura da empresa e não aceitar a proposta da empresa. Indico que você se prepare, pesquise, não tem problema não saber, a questão é, o que você faz com o que você não sabe? pesquise, busque conhecimento, as pessoas podem te julgar, discriminar você, você vai sofrer, sim a sociedade é cruel, então se prepare, você vai precisar muito confiar em você mesmo, acredite em você, a mudança que você procura está dentro dentro de você. Quanto a empresa evitar certos acontecimentos, não sei se seria possível isso, talvez utópico eu diria, empresas são sonhos de pessoas que possuem histórias que foram construídas por princípios e valores, é estrutural, exige muita reflexão, conhecimento, conscientização para possibilidades de mudança.”
- “Traria bons exemplos dos grupos mais afetados com o preconceito, mostrando que vale a pena incluí-los.”
- “Como gestor indicaria a minha equipe que selecionem o perfil que se encaixe na vaga independente de características físicas ou que fujam do quadro de competências e habilidades.”
- “Minha indicação é que as empresas busquem mais informações sobre inclusão social e seus benefícios tanto para as organizações como para a sociedade. Indicaria também treinamentos frequentes para toda a equipe sobre o tema.”
- “Acredito que poderia ser abordado (de uma maneira tranquila) sobre a assunto dentro das organizações. Exemplo palestras com os funcionários/gestores para que o assunto fosse visto de maneira natural.”
- “Que aceitem as diferenças”