

ANÚNCIOS DISCRIMINATÓRIOS

Ao analisar classificados constantes em jornais, nos confrontamos com anúncios que afastam potenciais candidatos do processo de seleção, bem como são verdadeiros centros de discriminação do trabalhador brasileiro, suscetíveis a processos judiciais e trabalhistas por afrontar abertamente a Constituição Federal.

Anúncios discriminatórios frequentes em jornais:

Funcionários para empresa de móveis para escritório, entre 22 a 45 anos. (1)

Vendedoras acima de 25 anos. (1)

Gerente acima de 30 anos. (1)

Atendente para disk pizza, maior de 23 anos. (1)

Açougue precisa rapaz de 21 a 28 anos. (1,2)

Atacadista busca 09 profissionais liberais, mulher líder. (2)

Atendimento pessoas entre 18 e 44 anos. (1)

Auxiliar de produção, masculino, 21 a 30 anos. (1, 2)

Auxiliar de produção, masculino. (2)

Auxiliar de departamento fiscal, sexo feminino. (2)

Auxiliar de serviços gerais, feminino de 20 a 28 anos. (1,2)

Auxiliar de serviços gerais, até 25 anos. (1)

Balconista casa de sucos, feminino, de 20 à 30 anos. (1,2)

Balconista para Farmácias, masculino de 20 a 30 anos. (1,2)

Auxiliar de cozinha, sexo masculino. (2)

Supervisor de venda e vendedor: currículo com foto (aparência).(3)

Caseiro urgente: casal sem filhos. (4)

Caseiro acima de 40 anos. (1)

Cobrador externo: acima de 30 anos. (1)

Doméstica: 30 a 40 anos. (1)

Empregada doméstica solteira. (4)

Empresa de consultoria contrata auxiliar administrativo – 18 – 25 anos. (1)

Garçom, sexo masculino, acima de 30 anos. (1,2)

Auxiliar administrativo, sexo feminino, idade entre 15 a 30 anos. (1,2)

1 – Discriminação quanto a idade

2 – Discriminação quanto ao sexo

3 – Discriminação quanto a cor e raça

4 – Discriminação quanto ao estado civil

São consideradas discriminações:

- Ao sexo (art. 5º, inciso I e art. 7º, inciso XXX, da CF-88)
- À cor (art. 7º, inciso XXX, da CF-88)
- À origem - estrangeiros (caput do art. 5º, da CF-88)

- À idade - (art. 7º, inciso XXX, da CF-88)
- À religião - (art. 5º, inciso VIII, da CF-88)
- Violação à intimidade e à vida privada - normalmente nas entrevistas (art. 5º, inciso X, da CF-88)
- Estado Civil - (art. 7º, inciso XXX, da CF-88)
- Admissão de trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inciso XXXI, da CF-88)
- Ao trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, inciso XXXII, da CF-88)
- À sindicalizados (art. 5º, incisos XIII, XVII, XX e XLI, da CF-88).
- À opção sexual (art. 7º, inciso XXX, da CF-88)
- À raça (art. 3º, inciso IV, da CF-88)

Portanto, havendo as discriminações acima mencionadas, os discriminados poderão exigir indenizações judiciais para amenizar a humilhação, porém, pior, ficará para a empresa, perante sua sociedade, por ser um agente incapaz de cumprir seu papel de responsabilidade social.

SELEÇÃO

Com relação a discriminação quanto aos requisitos pessoais (idade, sexo, etc.) e profissionais (força física e aparência), os seguintes comentários:

A empresa também tem seus direitos constitucionais: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inciso IV – CF-88), cabendo a ela direcionar seus negócios, desde que não ilegalmente (aquí tange o fato da discriminação), de forma livre e tomando as decisões que melhor lhe aprouver, porque as benesses – lucros - ou prejuízos, são riscos inerentes à sua atividade (art. 3º da CLT).

Significa que a empresa tem o direito de escolher o funcionário que melhor lhe aprouver, desde que a seleção e o recrutamento não sejam discriminatórias, portanto não podendo se basear nos critério de idade, sexo...., mas em critérios técnicos e pertinentes aos quais a função exija, também apoiado em exigências do mercado.

Traduzindo, ainda, a decisão da contratação do funcionário deve partir de um estudo sério do setor contratante e seus especialistas, para definir as características do funcionário a ser contratado. Isto facilitará o setor de Recrutamento/Seleção e será decisivo para fazer prova a favor da empresa em processo de discriminação.

Outro fator que deve ser levado em conta é, também, o de não dar preferência aos desiguais, pois tanto no preâmbulo quanto no corpo Constitucional (art. 5º- caput, dentre outros) é assegurado a igualdade, a justiça, sem distinção de qualquer natureza.

O inciso XXX, do art. 7º da CF-88 determina a proibição de diferença de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem assim, ao trabalhador portador de deficiência física, no inciso XXXI, do mesmo artigo.

Quer dizer, que a escolha deve ser efetuada pelo critério técnico, sem preferências pessoais. Essa transparência deve ser mostrada desde a requisição de pessoal, no qual constam as considerações sobre a função, e que poderá ser utilizada como fator probante a favor da empresa.

Cabe ao setor de Recrutamento auxiliar os colegas de trabalho, informando-lhes quais são as formas de discriminação e suas implicações, bem assim aos sócios ou diretores, pois quem paga as ações de discriminação é a empresa e não o funcionário, fato que caracteriza diminuição do lucro a ser distribuído aos sócios.

É PROIBIDA POR LEI EXIGIR MAIS DE 6 MESES DE EXPERIÊNCIA

Uma mudança na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, através da inclusão do art. 442-A por meio da Lei 11.644 de 10 de março de 2008, estabeleceu que o empregador não poderá exigir, para fins de contratação, mais de 6 meses de experiência do candidato a emprego.

Esta lei trouxe muitas controvérsias quanto à sua efetividade prática no mercado de trabalho, haja vista que de um lado, os empresários, donos do negócio e responsáveis por suportar o risco do empreendimento, se veem no direito de escolher os candidatos que apresentam as melhores qualificações para o preenchimento da vaga e por outro, os candidatos a emprego que, ainda que não possuem a experiência exigida pelas empresas, se veem no direito à oportunidade de poderem mostrar sua capacidade profissional.

Segundo o Ministério do Trabalho, esta lei busca ampliar as oportunidades de emprego no que tange, principalmente, o acesso ao jovem recém-formado que ainda não possui grande experiência profissional no mercado de trabalho.

Segue a íntegra do referido artigo:

“Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.”