

A PERCEPÇÃO DOS CANDIDATOS SOBRE A INFLUÊNCIA DO ESTEREÓTIPO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Bianca Victória de Moraes

Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia em Mogi das Cruzes

Thais Helena de Moraes

Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia em Mogi das Cruzes

Thábata Danielle de Aguiar Salaroli Rugai

Mestranda em Políticas Públicas;

Especialista em Gestão e Auditoria Ambiental pela Universidade Paulista;

Graduada em Gestão de Qualidade e Produtividade pela Universidade de Mogi das Cruzes (UMC);

Graduada em Teologia pela College Religion Graduation; Graduada em Comunicação Social pela Universidade de Mogi das Cruzes (UMC);

Docente na Faculdade de Tecnologia Mogi das Cruzes (FATEC) e na Universidade de Mogi das Cruzes (UMC).

Resumo:

Na atualidade a gestão de recursos humanos vem trabalhando de forma estratégica para a inclusão de diferentes grupos no processo corporativo. Nesta perspectiva o propósito deste artigo foi pesquisar se o mercado de trabalho está preparado para a aceitação dos estereótipos. A pesquisa teve como foco o Movimento Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT); obesos e pessoas que possuem tatuagens à mostra.

Como metodologia para o trabalho, foi aplicado um questionário, com questões que buscaram fornecer fonte de embasamento para a coleta de dados em caráter exploratório qualitativo, aplicada entre os meses de setembro e outubro de 2018, o qual auxiliou a ter uma visão mais clara a respeito do assunto, a pesquisa abrangeu mais do que o esperado, uma vez que a meta estabelecida foi de cinquenta respondentes. Nesse sentido, identificou-se que há ainda a necessidade do exercício de práticas de inclusão e renovação de metodologias durante os processos de seleção nas organizações.

Palavras-chave: Seleção de Pessoas; Estereótipos; Percepção.

Abstract:

At present time, human resources management has been working strategically to include different groups of people in the corporate process. The purpose of this article was to investigate if the market is really prepared for the acceptance of stereotypes in the current days. The research focused on people who are part of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Movement (LGBT Movement); obese and people who have apparent tattoos. As a methodology, a questionnaire was applied, with questions that sought to provide a baseline source for the qualitative exploratory data collection, between September and October 2018, which helped to have a clear view on the subject, the more than expected, since the established target was fifty respondents and the real number of interviewed people at the final of the research was 100 participants. That way, was identified there is still a need for the practice of inclusion and renewal of methodologies during the selection processes.

Keywords: Selection of People; Stereotype; Perception.

Introdução

Segundo Santos (2016) a aparência importa muito mais do que a educação, senso de humor, ficando atrás da experiência e confiança. O mesmo autor explica que

64% dos gestores disseram que a contratação por meio da aparência deveria ser permitida, uma vez que o candidato se tornaria o “cartão de visitas” da organização.

Desse modo, empresas conservadoras ainda possuem resistência, aversão ao diferente, pois acreditam que as diversidades atuais podem interferir na rotina profissional do colaborador, mesmo que estes méritos sejam unicamente comportamentais, sem, de fato, oferecer ônus ao seu potencial intelectual ou profissional.

O presente artigo tem a finalidade de pesquisar se o mercado de trabalho está preparado para a aceitação dos estereótipos na atualidade. Para atingir o objetivo de pesquisa, será necessário conceituar Recrutamento e Seleção, Estereótipos, Percepção e alguns perfis de candidatos escolhidos para a ilustração dos conceitos do estudo.

Em suma, o tema busca avaliar somente a opinião dos candidatos sobre tais questões, pois são eles que vivenciam as experiências dos processos de seleção pelos quais passam ao longo de sua trajetória profissional.

Referencial Teórico

Percepção

Christov (2012) define que a ideia sobre percepção era compreender as possíveis relações entre o ser humano e o mundo. Trazendo para o mundo corporativo, cabe aqui, seguir as ideias dos autores Bacha, Strehlau e Romano (2006, p. 10), que dissertam que “percepção é o processo por meio do qual um indivíduo reconhece, seleciona, organiza e interpreta a informação que recebe do ambiente, através dos cinco sentidos”.

Nesse sentido, o processo de percepção envolve os órgãos sensoriais, o modo pelo qual o indivíduo entra em contato com um mundo amplamente estruturado. É o momento em que o ser humano tem pleno conhecimento do seu caráter.

Recrutamento de pessoas

Recrutar pessoas é um processo que requer um cuidadoso planejamento. Ferreira e Santos (2013) especificam que o recrutamento deve ser a primeira etapa

para selecionar pessoas, pois serve como triagem dos candidatos adequados àquela vaga a ser preenchida.

Chiavenato (2009) explica que é necessário que a empresa saiba o que está procurando, que conheça antecipadamente os requisitos necessários ao pleno desenvolvimento da função, e saiba avaliar as carências da organização em relação aos seus recursos humanos.

Seleção de pessoas

Para Lima et al (2016) afirma que a seleção é a definição do candidato que mais atende ao perfil da vaga. Para Lotz e Burda (2015), é um processo de comparação que envolve os requisitos da vaga e as qualificações oferecidas pelo candidato.

E, diferenciando as etapas antes da contratação, Barbosa (2016, p. 11) afirma que “o recrutamento e seleção de pessoas são duas práticas interligadas que funcionam como pré-condições para garantir que os trabalhadores que integram as organizações têm um perfil pessoal e profissional adequado”.

Estereótipo

A palavra estereótipo origina-se do termo em latim *stereos*, que significa “sólido”. Dessa maneira, o termo procede de uma referência ao que foi pré-determinado e que se mantém fixo, cristalizado (Lysardo-Dias, 2007). Mantendo-se nessa perspectiva, Walter e Grossi (2018) explicam que o termo estereótipo é como um carimbo que sustenta os preconceitos, a partir do momento em que se define quem e como são as pessoas.

Para os autores Barreto, Araújo e Pereira (2009) o conceito de estereótipo representa a atribuição de valor, que, na maioria das vezes, são atribuições negativas a algumas características de um grupo, reduzindo-o a essas características e definindo os “lugares de poder” a serem ocupados, uma delegação de julgamento subjetiva.

Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT)

Segundo Ferreira, Souza e Moreira (2015), o novo sempre despertou perplexidade e resistência. Em concordância com os mesmos autores “as questões de

gênero ganharam visibilidade no cenário mundial e o Estado passou a ser pressionado para garantir os direitos iguais” (FERREIRA, SOUZA E MOREIRA, 2015, p. 1567).

Os autores Siqueira e Fellows (2006), explicam que os homossexuais sofrem discriminação no processo de seleção de pessoal, perdem promoção e alguns até ganham menos em comparação aos heterossexuais. Ragins e Cornwell (2001 caput Garcia e Souza, 2009) afirmam, depois da aplicação de uma pesquisa, que, nos Estados Unidos, entre 25% e 66% de empregados homossexuais fizeram algum registro oficial junto às empresas por terem sido discriminados no trabalho.

Nesse sentido, percebe-se que a maioria das pessoas que fazem parte do movimento LGBT, não assume sua sexualidade no ambiente profissional e isto faz com que a discriminação cresça ainda mais.

Obesos

De acordo com a Sociedade Brasileira de Endocrinologia e Metabologia (2016), “a obesidade é caracterizada pelo acúmulo excessivo de gordura corporal no indivíduo”, geralmente causadora de outros problemas sociais, como a dificuldade de locomoção e até o desencadeamento de doenças e patologias.

O fato é que o recrutador, ao se deparar com uma pessoa obesa pode automaticamente pensar nos riscos que podem surgir caso a contratação do indivíduo seja finalizada. Com isso, muitas vezes, suas características intelectuais marcantes são deixadas de lado.

Segundo Moreira (2011) a aparência é fundamental na hora da contratação. Foi realizado um estudo com mais de mil empresas na Suécia e constatou-se que, seis entre dez empresários querem apenas pessoas bonitas entre seus empregados. Sete entre dez escolhem candidatos que não estejam acima do peso. (aput SANTOS, 2016, p. 38)

Enfim, o obeso – bem como os estereotipados – tem a mesma capacidade intelectual que uma pessoa magra, afinal não é a forma física que define o esforço mental de um indivíduo.

Tatuagens à mostra na seleção de pessoas

Para Patriota (2016), a tatuagem contemporânea trata-se de um estilo de modificação corporal, ou seja, de alteração no estilo do corpo. Para o indivíduo, a tatuagem pode significar sentimentos, identidade, gostos estéticos e momentos, que permitem o registro da história.

E, assim as empresas se chocam com o “diferente”, que ao buscarem candidatos para um processo de seleção, inconscientemente pré-determinam um perfil ideal para estes, com fatores intelectuais, comportamentais e visuais.

Contudo, qualquer candidato que não se enquadre a tais especificações estará potencialmente fora dos “valores” defendidos pela empresa contratante.

Estereótipo nos processos de recrutamento e seleção

Gontijo (2005) explica que o entrevistador mantém, muitas vezes, um estereótipo do que representa um “bom” candidato. Além dessa tendenciosidade do entrevistador, o autor defende que a administração da impressão está diretamente relacionada às ações do candidato, que podem ser defendidas como as maneiras pelas quais o indivíduo busca controlar as impressões que os outros têm a seu respeito, que são referentes aos seus valores, comportamentos e atributos pessoais.

Silva e Alves (2002, p. 04) adotam a ideia que “os estereótipos só existem por influência da ideologia e da razão instrumental”, a pessoa que tem preconceitos teria sua percepção de outra pessoa alterada por conta dos estereótipos, por padrões preceptivos rígidos e construídos socialmente.

Porém, Lopes (2016) expõe o fato de que por mais mudanças que o mundo do trabalho venha passando, a forma de reconhecer o talento do profissional está cada vez mais forte nesses processos, não há estatísticas que demonstrem a vontade de discriminar, “porque esse fato não é passível de prova, mas sim o efeito excludente de certos processos organizacionais” (LOPES, 2016, p. 173).

Metodologia

O presente artigo foi elaborado no método de pesquisa exploratória de caráter qualitativo. De acordo com Vergara (1990, p. 04), a pesquisa exploratória é a “investigação em área onde há pouco conhecimento sistematizado, acumulado. Pela

sua natureza de sondagem não comporta hipóteses prévias, que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa”.

Foi aplicado um questionário de caráter qualitativo, com questões abertas e fechadas, com onze questões, entre os meses de setembro e outubro de 2018 com cem respondentes, das cidades de Biritiba Mirim, Salesópolis, Mogi das Cruzes, Suzano, Guarulhos, Jundiaí e São Paulo.

As questões levantadas pelo formulário que forneceu fonte de embasamento e serviu como base para respaldar ou refutar as inferências previamente feitas na definição da problemática e objetivo do estudo. Tais resultados ajudaram a reforçar os conceitos iniciais sobre o tema e identificar em quais pontos e particularidades os estereótipos dos candidatos ao longo de processos de seleção se fazem mais latentes.

No tocante as respostas dos contribuintes permitem uma visão geral do cenário com que se depara a geração atual de profissionais, cada vez mais propensos a se enquadrar em grupos estereotipados, trazendo novos desafios diários à rotina de empresas e recrutadores em processo de contratação de profissionais.

Análises e discussões

A fim de ter uma visão mais clara a respeito da percepção dos candidatos sobre a influência do estereótipo no processo de recrutamento e seleção, foi aplicado um questionário, a partir desde, identificou-se que 15% dos candidatos avaliados passaram por processos de seleção em empresas públicas (desconsiderando a participação em editais de concursos), enquanto as empresas privadas apareceram nos 85% restantes.

Após, com maior pertinência ao tema, foi questionado para o respondente: “Você considera ter uma característica marcante, algo diferente do que as empresas esperam receber nos processos seletivos? (...)” Entre os respondentes, 36% identificaram-se dentro de um dos grupos mencionados nesta pesquisa.

Atrelada a essa questão, a seguinte foi: “Com qual característica você se vê?” Desses 36% que consideram ter um estereótipo, a grande maioria (42%) identifica-se entre o grupo com tatuagens, seguida por 28% com obesidade, movimento LGBT, com 25% e 6% consideram estar inseridos em outros estereótipos.

A seguinte foi “Em algum momento você já teve que esconder uma característica marcante sua, seja algo aparente ou comportamental, para não ser prejudicado no mercado de trabalho?”, onde 69% responderam “não” e 31%, “sim”. Busca-se nessa questão compreender se em algum momento o estereótipo prejudicou o indivíduo, obrigando-o a esconder suas particularidades.

A questão seguinte foi aberta, em que foi pedido para os respondentes relatarem experiências vividas, em caso de afirmativa na questão anterior. Nessa questão houve um total de 27 respondentes, que relataram as mais diversas situações, entre as quais:

- “Fui com uma camisa de manga longa em uma entrevista para que não aparecessem minhas tatuagens. Obs.: Estava muito calor.”
- “Por ser uma indústria automobilística, o preconceito era velado em algumas atitudes, algumas brincadeiras. Então o comportamento tinha que ser padrão. Falar as mesmas coisas (mulheres, carros e cervejas) fazendo a típica linha de machão, mas principalmente para não receber olhares de zombaria e preconceito.”
- “Desde que entrei no aeroporto sempre tive que esconder minhas tatuagens, piercings e escolher a cor do cabelo.”
- “Tive que esconder minha orientação sexual.”

Por fim, buscou-se identificar as dificuldades encontradas durante processos seletivos por aqueles que se identificam como “estereotipados”. 25% já passaram por dificuldades no momento das contratações.

Entre outras questões levantadas ao longo do questionário, estas permitiram uma dimensão maior da problemática proposta, ao longo da análise das respostas.

Descrição dos resultados

O primeiro dado relevante para os objetivos desta pesquisa surge com o volume de respostas obtidas na segunda questão do questionário, em que os 36% de respondentes que se identificam com algum dos grupos que sofrem estereótipos ajudam a definir o conceito de minoria atribuído a tais grupos. Mesmo com um volume considerável de pessoas que se enquadram em suas definições, eles ainda demonstram ser parte de uma fatia limitada da sociedade, característica mais latente

em grupos que sofrem preconceitos ou discriminações por conta de valores ou comportamentos.

Ao analisar as divisões entre estes identificados como estereotipados, as tatuagens aparecem como maior movimento presente entre os respondentes. Acerca deste dado, infere-se a importância da análise de méritos sociais em termos de estereótipos, uma vez que hoje se tornaram mais comuns dentro da sociedade. Além desta comprovação a respeito dos “tatuados”, foi possível analisar, também, que, junto a eles, a comunidade LGBT e os obesos surgem como principais grupos estereotipados em processos de seleção, visto que apenas 6% do total de respondentes nesta categoria enquadraram-se em categorias não citadas por esta pesquisa.

De acordo com as três últimas questões destacadas no questionário tocam ao preparo das empresas com relação à abertura a candidatos com padrões de comportamento diferenciados das “predefinições” comuns ao mercado. Entre os 36% que se identificam em algum dos grupos objetivados pela pesquisa, 69% afirmam que já precisaram esconder ou disfarçar alguma de suas características pessoais em processos de seleção, a fim de evitar prejuízos na avaliação aplicada pelo recrutador.

Por fim, 25% dos candidatos que se enquadram em um dos grupos afirmam ter passado por problemas no momento da contratação creditados a características físicas ou comportamentais, mesmo que estas não venham a prejudicar seu desempenho profissional. Neste caso, o volume de respostas foi menor do que o esperado inicialmente, mas deve ser considerado que uma média de quase 10% entre o total de 100 respostas coletadas relata prejuízos ligados às suas características pessoais.

Considerações finais

Neste estudo, o objetivo geral da pesquisa foi atingido, uma vez que foi possibilitado o completo entendimento dos fatores analisados no estudo. Contudo, era esperada uma presença maior de pessoas que se enquadrassem como estereotipada, acima dos 36% identificados, justamente pela presença cada vez mais marcante destes grupos em observações “mais superficiais” da sociedade.

De qualquer forma, o volume de respostas obtidas permite a observação a respeito da necessidade do exercício de práticas de inclusão e renovação de

metodologias durante processos de seleção, valores que ainda se fazem ausentes nos procedimentos adotados por muitas empresas – principalmente as tradicionais – e podem trazer prejuízos futuros a seus resultados e etapas de contratação de novos talentos.

Por fim, como complemento aos resultados obtidos ao longo desta pesquisa, sugerimos a abordagem deste tema, com definições e objetivos similares, adotando, desta vez, o ponto de vista dos gestores e analistas de Recrutamento e Seleção, para que, por meio de pesquisas futuras, seja possível comprovar a abertura de empresas e recrutadores quanto à avaliação comportamental de seus candidatos, principalmente dos que se assemelham aos grupos mencionados ao longo deste estudo.

Tal abordagem permitirá uma visão mais abrangente de como o tema tem sido tratado, de fato, no dia-a-dia das organizações e profissionais responsáveis pela busca e contratação de talentos.

Referências

Administração de RH. São Paulo/SP: Pearson Education do Brasil, 2010.

BACHA, M.L.; STREHLAU, V.I.; ROMANO, R.; **Percepção: termo frequente, usos inconsequentes em pesquisa?**. ENAPAD, 2006. Salvador/Bahia. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-mkta-1332.pdf>> Acesso em: 20/06/2018.

BARBOSA, A.F.C.; **A Igualdade de Gênero nas Políticas de Recrutamento e Seleção nas IPSS.** Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos: Faculdade de Economia - Universidade do Porto: Portugal - 2016. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/84476/2/138365.pdf>> Acesso em: 13/04/2018.

BARRETO, A.; ARAÚJO, L.; PEREIRA, M.E. **Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais.** Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. Disponível em: <http://estatico.cnpq.br/portal/premios/2014/ig/pdf/genero_diversidade_escola_2009.pdf> Acesso em: 20/03/2018.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** 7 ed. - Baueri/SP: Manole, 2009.

CHRISTOV, L.H.S.; **Percepção como fronteira entre psicologia, filosofia, arte e ensino de arte.** Vida e ficção: arte e fricção' Anais do 21º Encontro da Associação Nacional de Pesquisadores em Artes Plásticas. 2012. (Congresso). Disponível em: <http://www.anpap.org.br/anais/2012/pdf/simposio5/luiza_helena_christov.pdf> Acesso em; 20/062018.

FERREIRA, B.O.; SOUZA, A.B.L.; MOREIRA, L.L.; **“Mercado Colorido”: percepções de gays sobre o mercado de trabalho de Teresina-PI.** Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785, Vol. 06, Nº. 02, Ano 2015 p. 1564-84. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/22486/16083>> Acesso em: 15/04/2018

FERREIRA, S. F.; SANTOS, F, S. **A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis.** Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos”: V. 04, nº 1, p. 46-56, 2013.

GARCIA, A.; SOUZA, E.M.; **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculina no setor bancário.** Revista de Administração Pública: RAP – Rio de Janeiro 44(6): 1353-77, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n6/a05v44n6.pdf> > Acesso em: 02/05/2018.

GONTIJO, C.L. **Captação e seleção de talentos para as organizações.** Gestão e Conhecimento, v. 2, n.2, Art. 3. 2005. PUC- Minas. Campus Poço de Caldas. Disponível em: <<https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2n1/v2n1a3.pdf>> Acesso em: 20/06/2018.

LIMA, F. et al. **Processo de Recrutamento e Seleção na Empresa AP Empreendimentos.** ATAS: Investigação qualitativa na educação. 5º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa - CIAIQ, v. 1, 2016. Disponível em: <<http://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/953>> Acesso em: 18/03/2018.

LOPES, O.B.; **Minorias, Discriminação no Trabalho e Ação Afirmativa Judicial.**

Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 04, out/dez 2010. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18841/017_lopes.pdf?sequence=4> Acesso em: 13/04/2018.

LOTZ, E.G.; BURDA, J. A.; **Recrutamento e Seleção de Talentos.** Ed. Intersaberes. 1ª Ed. Curitiba. 2015.

LYSARDO-DIAS, D. **A Construção e a Desconstrução de estereótipos pela**

Publicidade Brasileira. Estocolmo: Institute Of Latin American Studies, 2007, p. 25-35. Disponível em:

<https://www.lai.su.se/polopoly_fs/1.135154.1368786310!/menu/standard/file/SRoLAS_No2_2007.pdf> Acesso em: 20/03/2018.

Revista Super Interessante. **1º Censo de Tatuagem do Brasil: resultados.** 2014.

Disponível em: <<https://super.abril.com.br/comportamento/1o-censo-de-tatuagem-do-brasil-resultados/#>> Acesso em: 06/11/2017.

SANTOS, B.M.P.R.; **Planejamento pessoal, para melhorar a aparência na hora da seleção, para uma vaga de emprego.** Faculdade Anhanguera Passo Fundo. Revista de Administração e Comércio Exterior. Passo Fundo/RS, V.2 N. 2; p. 36-52, 2016.

SILVA, L.G.G.; ALVES, M.A.; **A crítica do conceito de diversidade nas organizações.** Encontro de estudos organizacionais, 2., 2002, Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. Disponível em:

<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo2002-70.pdf>> Acesso em: 20/06/2018.

SIQUEIRA, M.V.S.; FELLOWS, A.Z.; **Diversidade e Identidade Gay nas**

Organizações. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional: Número Especial IV EnEO – Gestão.Org, v.4, n.3, 2006. Disponível em:

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/11312/diversidade-e-identidade-gay-nas-organizacoes>> Acesso em: 02/05/2018.

VERGARA, S. C. **Tipos de pesquisa em administração.** Cadernos EBAP – Escola Brasileira de Administração Pública. Fundação Getúlio Vargas: Rio de Janeiro, 1990.

Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12861/000055299_52.pdf>. Acesso em: 07/05/2018.