LEGISLAÇÃO

Projeto em tramitação na Câmara dos Deputados quer proibir questionamentos de cunho pessoal e com viés discriminatório. Essa prática viola a intimidade e impacta a garantia de igualdade entre os candidatos

Pode fazer perguntas constrangedoras em ENTREVISTA DE EMPREGO?

» ALINE GOUVEIA

Pablo Valadares / Câmara dos Deputados



Deputada Talíria Petrone (PSOL), uma das autoras da iniciativa, quer facilitar o acesso mais igualitário ao mercado de trabalho

"Você tem filho?". "Com quem você vai deixá-lo para trabalhar?". "Qual a sua orientação sexual?". Esses são exemplos de perguntas que, embora não estejam relacionadas ao ambiente de trabalho, são comuns de serem ouvidas em entrevistas de emprego. Apesar de o candidato não ser obrigado a responder tudo o que recrutador gostaria de saber, ser indagado sobre questões pessoais faz com que as pessoas fiquem sem saber como agir para se sair bem-sucedido na seleção. Entretanto, para as parlamentares Talíria Petrone (Psol-RJ) e Daiana Santos (PCdoB-RS), esses questionamentos são constrangedores e têm vieses discriminatórios.

As parlamentares apresentaram um projeto de lei que proíbe perguntas deste tipo em entrevistas de empregos e outros processos seletivos. O texto estabelece multa correspondente ao valor da remuneração mensal da respectiva vaga de emprego, em caso de reincidência o valor deverá ser dobrado. "A proposta de lei visa combater a precarização da vida das minorias sociais no Brasil, em um contexto em que esses grupos enfrentam desafios significativos e discriminatórios. Ela é apresentada como parte das discriminações sofridas pelas populações em situação de vulnerabilidade. O objetivo principal dessa lei é estabelecer mecanismos legais para promover a equidade e proteção dessas minorias", defendem as deputadas.

Segundo o projeto, indagar aos candidatos sobre questões pessoais em processos seletivos viola os princípios da privacidade e intimidade previstos na Constituição Federal. "Importante ressaltar que o Brasil é signatário da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, a qual determina que empregador não poderá fazer qualquer distinção, exclusão ou preferência ao empregado em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social", ressaltam, na justificativa do projeto, as deputadas Talíria e Daiana.

Para lidar com essas situações, a diretora executiva do Instituto Ser+, Wandreza Bayona, recomenda que as pessoas usem do direito de não responder as perguntas que não os deixam confortáveis ou leve o caso ao setor de Recursos Humanos da empresa. No entanto, a especialista também destaca a importância de manter a educação e mostrar maturidade.

"Se tiver qualquer pergunta de viés discriminatório, você pode, inclusive, pontuar isso para o RH, desta forma: 'peço desculpas, mas essa pergunta está com um viés discriminatório e eu não gostaria de responder'. A transparência e a tranquilidade nesse tipo de resposta, é o que vai conotar o seu processo de maturidade, porque é necessário manter a maturidade mesmo quando este tipo de questão aparecer.Também devemos sempre estar preparados para situações adversas e que não nos preparamos. Manter a perspectiva que do outro lado tem uma pessoa que, talvez nem tenha percebido que a pergunta foi feita de uma maneira discriminatória, pode te ajudar a manter a calma e conduzir a sua resposta", diz Wandreza.

Contudo, a especialista em administração e gestão empresarial, Thaisa Batista, ressalta que nem todas as perguntas de cunho pessoal têm aspectos discriminatórios. Pelo contrário, alguns desses questionamentos podem integrar a política da empresa de buscar por mais representatividade no ambiente de trabalho. "Estamos em um momento em que há empresas que estão buscando serem mais inclusivas e diversas, e para isso, no primeiro contato com o candidato, muitos deles precisam preencher características, como opção sexual e raça. Se esse é o propósito da organização, é válido que, se a pessoa se sentir à vontade, declare essas informações. Vale entender o contexto das situações", pontua Thaisa.

Em relação às empresas, Wandreza Bayona defende mais capacitação da equipe, a fim de evitar perguntas possivelmente constrangedoras ou discriminatórias. Além disso, abrir espaço para a diversidade também pode contribuir na oferta de um ambiente de trabalho mais acolhedor e igualitário. "É importante olhar as competências e não os outros itens incluídos naquele currículo. E para que a empresa garanta isso, como se