

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MARÍLIA BRITO DE SANTANA

**QUEM TEM RÓTULO É PRODUTO: O IMPACTO DA ESTEREOTIPAGEM
DURANTE PROCESSOS SELETIVOS NAS EMPRESAS DE JOÃO
PESSOA/PB.**

JOÃO PESSOA

2015

MARÍLIA BRITO DE SANTANA

**QUEM TEM RÓTULO É PRODUTO: O IMPACTO DA ESTEREOTIPAGEM
DURANTE PROCESSOS SELETIVOS NAS EMPRESAS DE JOÃO
PESSOA/PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Serviço de Estágio Supervisionado em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento às exigências para Obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Célia Cristina Zago.

JOÃO PESSOA

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S231q	Santana, Marília Brito de
	Quem tem rótulo é produto: o impacto da estereotipagem durante processos seletivos nas empresas de João Pessoa/PB./ Marília Brito de Santana – João Pessoa: UFPB, 2015. 70f.:il
	Orientador(a): Prof. ^a Dr. ^a Célia Cristina Zago
	Monografia (Graduação em Administração) – UFPB/CCSA.
	1. Impacto. 2. Estereotipagem. 3. Processos seletivos. 4. Empresas de João Pessoa. I. Título
UFPB/CCSA/BS	CDU (2. ed.): 658(043.2)

A Professora Orientadora: Célia Cristina Zago

Solicitamos examinar e emitir parecer no Trabalho de Conclusão de Curso da aluna
Marília Brito de Santana.

João Pessoa, 27 de fevereiro de 2015.

Profª. PAULA LUCIANA BRUSCHI SANCHES, Drª.

Coordenadora do SESA/CCSA/UFPB

Parecer do Professor Orientador:

MARÍLIA BRITO DE SANTANA

QUEM TEM RÓTULO É PRODUTO: O IMPACTO DA ESTEREOTIPAGEM
DURANTE PROCESSOS SELETIVOS NAS EMPRESAS DE JOÃO PESSOA/PB

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Serviço de
Estágio Supervisionado em
Administração, do Centro de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade
Federal da Paraíba, em cumprimento às
exigências para Obtenção do Grau de
Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Célia Cristina Zago

Orientadora

Prof.^a Dr.^a Robéria César Souto Maior

Examinadora

Dedico esta conquista para todos os trabalhadores que não somente lutam pelo seu sustento, mas que empenham-se em tornar o mercado de trabalho um lugar mais harmônico, acessível e com condições mais igualitárias para todos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe por ter sempre me apoiado nas decisões acadêmicas e profissionais, que desde cedo me incentivou a estudar, me proporcionou o melhor de tudo para que eu chegassem até aqui e que hoje já me estimula para atingir metas ainda maiores.

Agradeço ao meu pai e à minha família por serem pessoas prestativas, que estiveram ao meu lado durante toda a jornada e desejarem sempre o meu sucesso profissional e pessoal.

Agradeço à minha orientadora Professora e Doutora Célia Cristina Zago. Obrigada por ter me dado uma chance e acreditado no meu trabalho, oferecendo seu tempo, paciência, visão crítica e auxílio para lapidar esta pesquisa.

Agradeço ao meu namorado e amigos por ajudarem a manter o foco, por me incentivarem a aceitar oportunidades e pelos momentos em que estivemos trabalhando em equipe em prol de um objetivo comum.

Agradeço aos gatos da UFPB e aos de casa, por terem feito companhia e melhorarem o meu humor em tantas tardes e noites durante a elaboração desse trabalho.

“Uma coisa é você achar que está no caminho certo, outra é achar que o seu caminho é o único. Nunca podemos julgar a vida dos outros, porque cada um sabe da sua própria dor e renúncia.”

Paulo Coelho

RESUMO

Processos seletivos ocorrem diariamente em João Pessoa, contribuindo assim para a dinamicidade do mercado de trabalho. Anualmente, uma grande quantidade de pessoas ingressa no mundo dos negócios ou procura por novas oportunidades de emprego, de modo que submetem-se a seleções empresariais, nas quais são avaliadas e posteriormente contratadas ou não. O trabalho em questão estuda a realidade do mercado local em relação a estereotipagem de indivíduos no âmbito dos processos seletivos organizacionais, buscando entender os impactos, as reações e sentimentos que o favorecimento ou prejuízo trouxe às pessoas que passaram por seleções tendenciosas. A pesquisa de teor qualiquantitativa possibilitou comparar os processos seletivos sob o viés dos grupos minoritários e majoritários, aumentando também a compreensão do que os indivíduos pensam quando suas habilidades profissionais e competências são sobrepostas às suas características pessoais.

Palavras-chave: Impacto; Estereotipagem; Processos seletivos; Empresas de João Pessoa

ABSTRACT

Selection processes occur daily in João Pessoa, contributing to the dynamics of the labor market. Every year, a lot of people join the market or are looking for new job opportunities, so they undergo into business selections, in which they are evaluated and subsequently contracted or not. This paper studied the reality of the local market in relation to stereotyping of individuals within the organizational selection processes, seeking to understand the impacts, reactions and feelings that favor or prejudice brought to the people who passed through biased selections. The qualitative and quantitative content of research made possible to compare the selection process under the bias of minority and majority groups, also increasing the understanding of what individuals think when their professional skills and abilities superimpose their personal characteristics.

Keywords: Impact; Stereotyping; Selection processes; João Pessoa's enterprises

LISTA DE TABELAS

TABELA 1.....	23
TABELA 2.....	25
TABELA 3.....	26
TABELA 4.....	26

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.....	33
GRÁFICO 2.....	34
GRÁFICO 3.....	35
GRÁFICO 4.....	36
GRÁFICO 5.....	37
GRÁFICO 6.....	38
GRÁFICO 7.....	39
GRÁFICO 8.....	42
GRÁFICO 9.....	43
GRÁFICO 10.....	45
GRÁFICO 11.....	46
GRÁFICO 12.....	47
GRÁFICO 13.....	48
GRÁFICO 14.....	49
GRÁFICO 15.....	51
GRÁFICO 16.....	52
GRÁFICO 17.....	53
GRÁFICO 18.....	54

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Contextualização do tema e do problema da pesquisa	16
1.2 Objetivo	17
1.2.1Objetivo geral	17
1.2.2Objetivos específicos	17
1.3 Justificativa	18
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1 Considerações iniciais	20
2.2 Aspectos Conceituais.....	20
2.2.1Estereótipos	20
2.2.2Impactos	24
2.2.3Ramo de atividade.....	25
2.2.4Processos Seletivos	27
3.METODOLOGIA DA PESQUISA.....	29
3.1 Tipo de Pesquisa	29
3.2 Universo e amostra.....	29
3.3 Coleta de dados.....	30
3.4 Análise dos dados	31
3.5 Resultados esperados	31
4.ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	33
4.1 Perfil	33
4.2 Impactos	40
4.3 Influência do ramo da organização e do tipo de processo seletivo	48
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
5.1 Limitações da pesquisa	56

5.2 Sugestões para pesquisas futuras.....	56
NOTAS EXPLICATIVAS	57
REFERÊNCIAS	58
APÊNDICE I.....	64
APÊNDICE II.....	69

1. INTRODUÇÃO

O processo seletivo é uma técnica utilizada pelas organizações a fim de identificar e filtrar os candidatos - tanto dentro quanto fora do ambiente empresarial - que estejam mais aptos a assumirem determinados cargos (NASCIMENTO et al, 1997). Podendo apresentar diversas modalidades, a seleção de colaboradores normalmente se dá através da análise do currículo, entrevistas, programas de *trainees*, dinâmicas de grupo, testes psicológicos, dentre outras atividades, cuja duração pode variar desde alguns minutos a até alguns meses, contanto que as características que a organização procura em um colaborador possam ser identificadas e analisadas cuidadosamente (PEREIRA, PRIMI E COBÉRO, 2003).

Devido à alta competitividade do mercado contemporâneo, constatou-se que os indivíduos estão cada vez mais procurando por técnicas que os auxiliem a comportar-se da maneira mais prudente ao participar de uma seleção (KIRKWOOD; RALSTON, 1999). As pessoas que tendem a apresentar-se de maneira autêntica, entretanto, arriscam-se a não serem escolhidas pelo fato de a organização não aceitar determinadas características pessoais das mesmas.

Segundo a premissa de que “antes de o indivíduo ser considerado um empregado, ele é membro de um grupo social e que, ao ser admitido, passará por um processo de socialização” (NICKEL, 2001, p. 40), um colaborador tem seus valores pessoais, crenças, experiências e conhecimentos, os quais serão levados consigo para dentro da organização. Durante um processo seletivo, portanto, os avaliadores deverão analisar o perfil, competências, atitudes, conhecimentos e experiências dos candidatos, apresentar uma atitude profissional e ética, tendo em mente os objetivos e estratégias da empresa e procurando não tomar decisões baseadas em seus próprios valores e preconceitos, buscando uma maior imparcialidade possível, uma vez que análises tendenciosas podem prejudicar os candidatos e a organização (NICKEL, 2001).

As características individuais podem favorecer ou desfavorecer um candidato durante um processo seletivo, uma vez que um avaliador, mesmo procurando ser imparcial, pode identificar-se ou objetar-se com o perfil deles. Esse pré-julgamento do selecionador a determinadas características pessoais podem levar à distorções perceptivas, como por exemplo, os estereótipos.

Advindo do grego *stereos* “rígidos” e *túpos* “traços” (RODRIGUES et al, 1999), pode-se definir o estereótipo como sendo a representação social sobre os traços típicos de

um grupo, categoria ou classe social (ETXEBERRIA et al, 1987). Apesar de geralmente apresentar uma conotação bastante negativa, salienta-se que o conceito de estereótipo possui uma função importante na simplificação de mundo, uma vez que procura prever e compreender o comportamento humano (PRATTO e BARGH, 1991). Assim, essa generalização deve ser gerida de maneira cautelosa em um processo de seleção, pois através de experiências anteriores, o avaliador pode fazer pré-julgamentos em função do que se é esperado de indivíduos pelo fato dos mesmos pertencerem a determinados grupo, podendo assim coibir a sua autenticidade (GOFFMAN, 1975).

Sendo assim, esta pesquisa busca entender a influência dos estereótipos sobre os potenciais colaboradores no momento de uma seleção, buscando respaldo na teoria behaviorista, amplamente defendida por Watson (1930-1970). Segundo o autor, o ser humano é influenciado pelo ambiente que o cerca, uma vez que suas ações são meios de reação aos estímulos externos. O behaviorismo apoia o fato de que a relação do homem com o mundo acontece de modo responsivo às ações por ele percebidas (TOURINHO et al, 2011).

Dessa forma, o trabalho em questão busca entender como os indivíduos respondem aos possíveis benefícios ou prejuízos realizados pelas organizações no momento de um processo seletivo em empresas em João Pessoa, de modo a identificar os impactos para os mesmos e averiguar em que ramos de atividade e sob que tipo de processos seletivos essas parcialidades ocorrem de forma mais periódica.

1.1 Contextualização do tema e do problema da pesquisa

A pesquisa em questão aborda diversos grupos, com ênfase nos minoritários ou socialmente subvalorizados no mercado de trabalho, os quais, quando contratados, geralmente possuem menos benefícios do que os demais colaboradores.

A discriminação no trabalho pode ser constatada no estado da Paraíba à partir da grande diferença salarial segundo as etnias, tendo em vista que a média salarial mensal que um indivíduo branco é de R\$ 1.222,28, de um preto é de R\$ 692,47, a de um amarelo é de R\$ 859,44, a de um pardo é de R\$ 760,61 e de um indígena é de R\$ 669,50 (IBGE, 2010). Deve-se ressaltar que apesar do branco ser melhor remunerado, há apenas 320.348 indivíduos pertencentes a essa classificação, enquanto que a maioria da população da cidade de João Pessoa é parda – constituída de 341.654 habitantes (IBGE, 2010). Esta

informação pode indicar que, apesar dos grupos em questão estarem protegidos pela Constituição, eles ainda sofrem com as desigualdades no quesito trabalhista. Segundo dados da Pnad 2012 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), os homens ainda ganham mais do que as mulheres, de modo que o rendimento médio mensal das mulheres é equivalente a 72,9% do dos homens.

Estudos atuais apontam que a região Nordeste é mais resistente à incorporação de novos valores, fato esse que advém de rivalidades antigas e jogos de poder com as regiões do sul do Brasil, podendo-se constituir um risco com relação à alienação dos indivíduos. Essa não incorporação de valores é causada pela aversão dos nordestinos com a possibilidade de dominação ideológica dos mesmos pelas regiões do sul (AZEVEDO; PESSÔA, 2005). Desta forma, algumas características pessoais que não são bem aceitas de forma majoritária podem ser estereotipadas e discriminadas durante um processo seletivo com maior probabilidade na região em questão.

Decidiu-se por fazer a pesquisa na cidade de João Pessoa, pois, através da observação cotidiana pode-se perceber que a cultura local ainda preza pela tradicionalidade e padronização do funcionário, mostrando-se conservadora e preocupada com os valores pessoais, aparência física e atributos dos mesmos. A pesquisa avalia, portanto, como as pessoas que estão ingressando no mercado de trabalho percebem os estereótipos e se elas já foram prejudicadas ou favorecidas em algum processo seletivo em decorrência de suas características físicas, culturais ou sociais, com o objetivo de responder a questão central desta pesquisa que é: Quais são os impactos que a estereotipagem exerce sobre os indivíduos em processos seletivos nas empresas da cidade de João Pessoa?

1.2 Objetivo

1.2.1 Objetivo geral

O presente trabalho tem como objetivo identificar se a estereotipagem impacta os indivíduos durante processos seletivos das empresas pessoenses, sob a ótica dos participantes dos mesmos.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar indivíduos que se sentiram prejudicados ou beneficiados em decorrência de suas características pessoais durante um processo seletivo;

- Identificar os impactos sobre os indivíduos, quando os mesmos são estereotipados durante uma seleção;
- Verificar o tipo de processo seletivo e o ramo das organizações, a fim de averiguar onde é mais frequente a incidência de benefício e discriminação.

1.3 Justificativa

A contribuição desse estudo deve-se principalmente à reflexão que ele traz acerca da aceitação da diversidade dentro do mercado de trabalho no tocante aos processos seletivos. Dessa forma, busca-se ressaltar a importância da seleção imparcial de um indivíduo, independentemente da sua etnia, idade, sexo, sexualidade, classe social, necessidades especiais, dentre outras características que não se relacionam necessariamente com o rendimento do mesmo dentro da organização.

A aceitação da diversidade no mercado de trabalho é um tema atual, em reflexo da luta – e consequente conquista – de muitas classes por mais igualdade e melhores condições de trabalho. A literatura enfoca principalmente no negro, na mulher, no homossexual e mais recentemente, no portador de deficiência (FLEURY, 2000), grupos esses que vêm aumentando seu poder de renda e sua participação na sociedade. Vale salientar que uma maior heterogeneidade dentro das organizações, combinada com um bom modelo de gestão, pode resultar em um diferencial competitivo, tendo em vista que o estímulo e a valorização das diferenças gera potenciais colaboradores (TORRES et al, 2004).

Este estudo pretende contribuir com mercado local, uma vez que o mesmo reflete características e valores dos colaboradores e das empresas locais, levantando assim possíveis motivos que desencadeiem um ato de discriminação no momento de uma seleção organizacional, fazendo diferenciações de acordo com os ramos de atividade.

Outros beneficiados com o trabalho poderão ser os pesquisadores que desejarem se aprofundar no tema, uma vez que poderão abordar questões não abrangidas nesta pesquisa, utilizando-se dos resultados nela apresentados. Para a academia, a importância dá-se uma vez que poderão ser realizadas pesquisas secundárias a fim de averiguar se as empresas estão sendo prejudicadas em decorrência desse problema, gerando assim outras discussões acerca do mesmo tema.

Percebe-se uma carência de estudos sobre quais as consequências que uma possível estereotipagem pode ocasionar nos candidatos à vaga, havendo ainda pouca literatura recente sobre o tema, principalmente em nível local. As empresas também poderão fazer uso do trabalho para rever sua gestão de Recursos Humanos no que diz respeito ao recrutamento e seleção, analisando os pontos fracos mais comumente encontrados em um processo seletivo e traçando assim estratégias que possam aprimorá-lo e torná-lo mais efetivo, ao selecionar candidatos que possam contribuir com a organização devido às suas competências, experiências e habilidades.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Considerações iniciais

À luz do tema deste trabalho, faz-se necessário o embasamento em alguns conceitos para que a proposta trazida seja atendida com sucesso. Diversas vezes ouve-se sobre estereótipos e as suas vertentes dentro da sociedade, mas limitaremos neste caso o impacto da estereotipagem durante processos seletivos nas organizações.

Alvo de pesquisas recentes, o assunto de estereótipos tem sido bastante abordado e relacionado às minorias sociais. Grande parte dos trabalhos encontrados estudam casos da inserção do negro, da mulher, do homossexual e portadores de deficiência no mercado de trabalho e de forma mais branda encontra-se trabalhos a respeito do indígena, do idoso e de pessoas com modificações corporais – como tatuagens e *piercings*.

2.2 Aspectos Conceituais

2.2.1 *Estereótipos*

A princípio, entende-se como estereótipo a análise das características e comportamento de um indivíduo com base no contexto em que se encontra inserido, tirando-se conclusões prévias sobre os aspectos pessoais que compõem cada ser. Eles também podem ser entendidos como sendo estruturas que contêm conhecimento, crenças e expectativas em relação a um determinado grupo, influenciando assim nas expectativas de comportamentos de terceiros. (PEREIRA *et. al.*, 2002).

Segundo Neves (2012, p.22), “os estereótipos constituem uma imagem mental simplificada de alguma categoria de pessoas, objetos e/ou instituições, em que os acontecimentos são agrupados em características essenciais por um grande número de pessoas”. Desta maneira, indivíduos estereotipados são constantemente englobados de acordo com o grupo ao qual pertencem, podendo assim ser prejudicadas no âmbito psicológico, afetando suas relações pessoais e profissionais (HILTON; VON HIPPEL, 1996).

Destaca-se que o processo de estereotipagem não é exclusivamente prejudicial aos indivíduos: é provável que ao adotar uma identidade que está associada a estereótipos positivos aumente a confiança e as expectativas para o sucesso, facilitando o desempenho de determinados indivíduos ou grupo. Dessa forma, tanto o medo de confirmar um

estereótipo negativo, quanto o medo de não conseguir confirmar um estereótipo positivo podem prejudicar o desempenho individual (CHERYAN *et. al.*, 2000).

O desempenho em determinado âmbito pode ser prejudicado quando as pessoas sentem que o grupo sociocultural ao qual pertencem é estereotipado negativamente nesse domínio. Em vias de fato, a ativação implícita de uma identidade social é capaz tanto de facilitar quanto de prejudicar o desempenho individual em uma tarefa (SHIH *et. al.*, 1999).

Ao contrário de estereótipos negativos, os estereótipos positivos são menos percebidos, uma vez que podem ser entendidos como qualidades admiráveis e elogios para os membros de um determinado grupo (FISKE *et. al.*, 2002). Pode-se citar como exemplo a organização, paciência e gentileza que são comumente conferidos às mulheres, a maior propensão de sucesso no esporte conferida ao negro e a grande competência acadêmica, principalmente das ciências exatas e tecnológicas relacionado aos asiáticos (JACKSON *et. al.*, 1997). Esses estereótipos podem ser considerados positivos no sentido de que eles são valorativamente favoráveis e parecem conferir algum tipo de vantagem para os membros desses grupos em comparação aos não-membros. No entanto, como os estereótipos, eles são inherentemente restritivos, porque se baseiam exclusivamente no que é esperado pelas categorias, em vez de alguma informação individual (CZOPP, 2008).

Martins e Rodrigues (2004) afirmam que os estereótipos podem impedir que os indivíduos reconheçam no próximo qualquer virtude ou qualidade em função das ideias preconcebidas acerca do mesmo. Sendo assim, é correto dizer que a estereotipagem pode motivar o preconceito devido ao seu caráter de generalização (GAUNT, 2011). O preconceito é a forma pejorativa e ofensiva preconizada acerca de uma ou mais pessoas.

De acordo com a teoria da auto-categorização¹, os indivíduos tendem a se inserir em determinados grupos devido à identificação com os mesmos, de modo que os pensamentos, estilo de vida e características do grupo tornem-se atributos do indivíduo (POSTMES *et. al.*, 2005). Sendo os estereótipos formados para justificar o comportamento do homem de modo cognitivo, ao entrar em contato com alguém pertencente a determinado grupo, o cérebro automaticamente procura por memórias as quais possam associar-se a situação presente (OLIVEIRA, 2007).

Historicamente, deve-se considerar que grupos como os negros, as mulheres, os idosos, homossexuais e as pessoas com deficiência podem apresentar maior dificuldade para ingressar e permanecer no mercado de trabalho. Vale ressaltar que alguns desses grupos, como os negros e as mulheres, sequer são minorias na sociedade brasileira, porém

encontram-se estigmatizados e frequentemente deparam-se com diferenças trabalhistas, tais como benefícios revogados e salários mais baixos (ABRAMO, 2006).

Quando se pensa em idosos inseridos no ambiente organizacional, imagina-se que os mesmos não apresentem bom rendimento e que encontram-se apáticos com o trabalho, porém sabe-se que os mesmos são mais assíduos, sofrem menos acidentes e tem, proporcionalmente, o rendimento maior do que os jovens (CASTRO, 2007). De forma oposta, quando se imagina um jovem para ocupar determinado cargo, tem-se como empecilho a ideia de pouca experiência, imaturidade e a probabilidade de o mesmo passar pouco tempo na organização. Dessa forma, as empresas tendem a procurar um candidato com um certo tempo de inserção no mercado e almeje um emprego a longo prazo.

Elementos como a deficiência e o histórico médico dizem respeito a patologias e limitações físicas ou mentais, elementos que podem ser por vezes controlados, porém são imutáveis. Empresas optam muitas vezes por não contratar pessoas com patologias ou deficiências que necessitam de acompanhamento médico constante, temendo tanto a transmissão – caso possível –, a ausência do colaborador em dias de consulta, a possibilidade de mudança para adequar o ambiente de trabalho e aparatos legais que poderá vir a enfrentar (FREITAS, 2012).

A questão das pessoas com deficiência é delicada, uma vez que muitas organizações criam cargos mais operacionais em decorrência da lei de cotas, já que as mesmas não conseguem avaliar as competências necessárias para cargos mais relevantes (JABBOUR, *et. al.*, 2011). Vale ressaltar que um grande número de organizações se manifesta a favor de contratar pessoas com deficiência, porém pouco se fala sobre realizar investimentos para adequar a empresa ou sobre a realização de um plano de carreira para os mesmos (PEREZ, 2012).

Relacionado à mulher no mercado de trabalho, pode-se dizer que nos últimos anos a diferença vem diminuindo para o com sexo masculino, garantindo direitos mais igualitários. Porém segundo pesquisas do IPEA (2007, p.53), as mulheres ainda são muito estigmatizadas no mercado de trabalho, podendo-se observar isso no fato de que:

A separação das carreiras reflete, em larga medida, a própria divisão sexual do trabalho – traduzindo-se em “carreiras femininas”, mais vinculadas às áreas sociais, portanto de “cuidado”, e as carreiras “masculinas”, identificadas com as ciências exatas, mais técnicas. A essa separação corresponde uma divisão em termos de hierarquia e reconhecimento social e salarial: enquanto as áreas ditas “femininas” acabam constituindo-se nas carreiras menos valorizadas

socialmente, aquelas ocupadas em sua maioria por homens revelam-se espaços com maior remuneração e prestígio social.

Ainda segundo o relatório do IPEA (2007, p. 52), tem-se que “a população feminina tem maior acesso à educação nos três níveis de ensino”, de maneira que referente ao ensino superior, existe o percentual de 31% a mais de mulheres graduadas do que homens. Entretanto, mesmo sendo mais escolarizadas, as mulheres continuam recebendo menos do que os homens, principalmente porque ocupam a maior parcela nos trabalhos domésticos na sociedade.

De acordo com as pesquisas com mulheres asiáticas de Shih, Pittinsky & Ambady (1999) e Cheryan & Bodenhausen (2000) há evidências de que quando uma identidade é ativada, o desempenho pode ser tanto facilitado, quanto prejudicado, sem que haja quaisquer interferências explícitas. Foi concluído que as mulheres asiáticas são menos suscetíveis a ameaça do estereótipo de gênero do que outras mulheres, uma vez que elas podem recorrer a uma dimensão identitária que é positivamente estereotipada no domínio das ciências exatas, reforçando assim a sua confiança.

A partir da tabela a seguir, pode-se observar também o fator étnico presente na segregação do trabalho. Nota-se que a distinção segundo a etnia é mais forte do que a sexual, de modo que os indivíduos negros apresentam menor renda mensal e percentuais salariais equivalente a menos de 50% do salário do homem branco. Desta forma, nota-se ainda a distinção entre as próprias mulheres. Bruschini *et. al.* (2006), alertam para o fato de que as negras são as trabalhadoras mais discriminadas em todo o país. As brancas encontram melhores oportunidades de empregos e nos setores mais organizados da economia, nos quais a probabilidade de obter salários mais elevados e melhores condições de trabalho é maior.

TABELA 1 – Comparaçāo de Rendimentos Mensais Padronizados por 40 horas de trabalho em Setembro de 1998

Grupos	Renda mensal	Percentual salarial
Homens Brancos	R\$ 726,89	-
Homens Negros	R\$ 337,13	46%
Mulheres Brancas	R\$ 572,86	79%
Mulheres Negras	R\$ 289,22	40%

Fonte: IBGE/IPEA, 1998, apud SOARES, 2000.

2.2.2 *Impactos*

Segundo o dicionário *Michaelis*, a palavra impacto configura os significados: empurrado, impelido contra, ação ou efeito de impactar, choque, embate, encontrão. Essas expressões remetem à ideia de interferência de um objeto sobre outro, de ação e efeito. Este estudo, porém, procura entender a vertente do impacto da estereotipagem durante processos seletivos, os possíveis impactos psicológicos, emocionais e ou sociais sofridos por indivíduos que foram beneficiados ou prejudicados em decorrência de algum estereótipo ou característica pessoal.

Os fenômenos do meio externo são percebidos pelos indivíduos em dois níveis: nas sensações e percepções. Eles constituem um processo contínuo, que começa na recepção e vai até a interpretação das informações obtidas e guardadas no cérebro (BRAGHIROLI, 1998).

As emoções têm um impacto importante sobre indivíduos, uma vez que ao passar por situações desafiadoras ou inusitadas, muitos tomam decisões baseando-se tanto em seus instintos e sentimentos, quanto na racionalidade (WEISINGER, 2001). O ser humano tem novas emoções todos os dias e tende a repetir as mesmas que tiveram um resultado positivo para determinado tipo de ocasião. Portanto, emoções como raiva, alegria, tristeza e satisfação geralmente estão associadas a um tipo de reação para os diferentes tipos de pessoa (GOLEMAN, 1995).

Conhecendo essas premissas, pode-se afirmar que ao ser submetido a determinadas situações durante um processo seletivo, um indivíduo sente emoções, as quais podem ser exteriorizadas em forma de reação ao que lhe foi dito. É comum que as pessoas ajam de forma imediatista quando expostas a situações que nunca vivenciaram antes, ocorrendo a reflexão durante a ação (WALDOW, 2009). Para Lodi (2001), um possível colaborador discriminado no momento da seleção pode reagir negativamente, ativando mecanismos de defesa tais como afastamento, inibição e agressão.

Deve-se ressaltar que estereótipos positivos podem trazer impactos tanto benéficos quanto maléficos: beneficiamente, eles aumentam a confiança, tendem a melhorar o desempenho e conduzem o indivíduo a auto afirmação de suas características (CHERYAN, 2000). De forma negativa, eles podem gerar pressão psicológica, ameaçando o desempenho e criando preocupação em não atingir às expectativas que são esperadas dele, pelo fato de pertencer a determinado grupo (STEELE, 1988).

Os processos seletivos, em determinados casos, também podem ser impactados pela estereotipagem dos candidatos à vaga: eles podem tornar-se parciais, possivelmente imprecisos e acarretar déficits à organização contratadora, já que nesse caso a seleção seria feita levando em conta as características pessoais em detrimento das competências e habilidades.

2.2.3 *Ramo de atividade*

A literatura fornece suporte razoável para a afirmação de que a classificação de cargos ou tipo de trabalho pode ser parcialmente responsável por decisões pessoais que discriminam as mulheres, uma vez que a natureza do trabalho exigido é geralmente classificada como orientada para o público feminino ou masculino (COHEN *et. al.*, 1975). Trabalhos tradicionalmente ocupados por homens - como, por exemplo, gerentes – parecem exigir características estereotipadas como masculinas, tais como ser ambicioso, competitivo e dominante. Por outro lado, as características do estereótipo feminino - como ser gentil, alegre, simpática - são particularmente reconhecidas em ocupações tradicionalmente femininas – como, por exemplo, enfermeiras (WEICHSELBAUMER, 2000).

Segundo esse raciocínio, pode-se observar na tabela a seguir que a segregação sexual por ramo de atividade é bastante marcante em João Pessoa, estando as mulheres mais presentes nos setores da Educação e Saúde, bem como os homens estão ocupados em atividades que exigem um elevado grau intelectual, maior esforço físico e em áreas tidas como predominantemente masculinas, as quais são englobam a Construção, as Forças Armadas e as Atividades Administrativas.

TABELA 2 – Ramos de atividade em função do sexo em João Pessoa

Ramos de atividades	Homens	Mulheres
Atividades Administrativas e serviços complementares	7.120	1.898
Saúde humana e serviços sociais	5.419	15.773
Construção	22.308	1.068
Educação	9.346	19.449
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros	2.853	285
Atividades de serviços	4.297	6.635
Comércio; reparação de veículos automotores	35.965	26.059

Fonte: IBGE, 2010.

A tabela 3 também reforça a ideia de segregação sexual em detrimento das atividades referentes aos setores da economia², ao levar-se em consideração que expectativas de características que vão aumentar a o rendimento do trabalho.

TABELA 3 – Sexo em função do setor econômico em João Pessoa

	Agricultura	Indústria	Serviços
Homens	1,3%	26,5%	72,1%
Mulheres	0,6%	6,9%	92,5%

Fonte: IBGE, 2010.

Com relação às pessoas de faixa etária mais elevada, tem-se que os estereótipos de idade são particularmente fortes em certas indústrias, tais como finanças, seguros e varejo (ARROWSMITH *et. al.*, 1996; PERRY *et. al.*, 1999), apesar desse último ser pensado como uma indústria voltada para o trabalhador jovem e que oferece menos crescimento oportunidades para os idosos. (BROADBRIDGE, 2001).

No Brasil, a população ocupada a partir de 50 anos está inserida principalmente no ramo de comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas, com 19,6% dos indivíduos. Em termos proporcionais, como mostra a tabela 5, os ramos que mais concentram essas pessoas, comparativamente às demais faixas etárias, são os de construção, educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e segurança social, além dos serviços domésticos (IBGE, 2006).

TABELA 4 – Ramos de atividade que mais concentram indivíduos acima de 50 anos no Brasil.

	Percentual de pessoas com mais de 50 anos
Serviços domésticos	21,0%
Indústria	16,9%
Construção	22,0%
Comércio	17,3%
Prestação de serviços	14,4%
Educação, saúde e administração pública	20,4%

Fonte: IBGE, 2006.

Referente as diferentes áreas de atuação e suas peculiaridades, observou-se em pesquisa recente realizada em João Pessoa que estudantes da área de Humanas são menos adversos ao uso de tatuagens do que aqueles de áreas de Exatas e Tecnológicas, os quais tendem a atribuir valores negativos as mesmas (GOUVEIA *et. al.*, 2010). Pode-se relacionar este estudo com o perfil de empregado das diferentes áreas: de forma mais conservadora, espera-se que empresas no ramo de engenharia, construção civil e computação sejam mais incisivas com as características pessoais ao contratar novos colaboradores do que empresas nos ramos de consultoria, contabilidade e na gestão pública.

2.2.4 *Processos Seletivos*

A área de Recursos Humanos passou por diversas mudanças, de modo que inicialmente realizava atividades operacionais, tais como o controle das admissões e demissões, efetuavam o pagamento dos colaboradores e administravam planos de benefícios. Entretanto, com o passar do tempo foi-lhe sendo atribuída maior relevância dentro das organizações, de modo que a área é atualmente responsável pela captação de pessoal, bem como pelo treinamento, desenvolvimento de políticas de promoção, dentre outras atividades (PONTES, 2008).

Uma das atribuições da área de Recursos Humanos é a de captação de pessoal, ou seja, atrair pessoas qualificadas para uma determinada vaga, a fim de atender as necessidades das organizações (FIDELIS *et al.*, 2007). Salienta-se que o processo de captação de pessoal estende-se desde o recrutamento à socialização dos indivíduos, porém dar-se-á enfoque apenas no recrutamento e seleção. O recrutamento de pessoas pode ser efetuado de três formas: internamente – no qual as vagas são divulgadas dentro da própria organização -, externamente – com captação de colaboradores fora da empresa - ou misto – realizando oferta das vagas interna e externamente à organização (CHIAVENATO, 2009).

Ao realizar um processo de recrutamento e seleção de pessoas para ocuparem cargos em uma determinada empresa, tem-se que o selecionador deve manter-se impessoal a respeito de todos os possíveis aspectos de julgamento de um indivíduo. Segundo Banov (2012), uma das principais armadilhas que cercam o selecionador é a

subjetividade, uma vez que ele pode optar por selecionar o candidato com quem simpatizou, e não com o que se adequaria mais ao cargo. Entretanto, o que muitas vezes acontece é que o selecionador identifica características pessoais nos possíveis colaboradores, as quais anulam suas competências através do chamado Efeito de Halo.

Segundo Chanlat (1996), muitas empresas procuram selecionar mais indivíduos do sexo masculino, procurando respaldo nos fatos de que as mulheres não devem mandar em homens, podem ter filhos e têm menos força física, de modo que geralmente são contratadas para realizar atividades repetitivas e de pouca confiança, tornando assim o processo seletivo discriminatório.

Salienta-se qualquer indivíduo encontra-se protegido no que se refere à discriminação, seja ela no processo seletivo ou no trabalho, garantida pela Lei Nº 9.029, decretada em 13 de abril de 1995, onde consta:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Com a finalidade de evitar parcialidades nos processos seletivos, Banov (2012) indica que oportunidades iguais devem ser oferecidas a todos os candidatos e que o selecionador estabeleça critérios objetivos e mensuráveis para a seleção, de modo a evitar preferências e discriminações.

Dentre os métodos de seleção mais usuais, estão: a triagem de currículos, provas de conhecimento específico, entrevista, jogos empresariais, dinâmicas de grupo, testes psicológicos, trainees (FERREIRA, 2014). Vale ressaltar, entretanto, que desde que foi idealizada, na década de 70, a entrevista é o método de seleção mais utilizado, mesmo sendo o método mais subjetivo dos citados acima. A entrevista comportamental é bastante utilizada, uma vez que ela procura entender *o que o* indivíduo faz e *porque* ele faz, procurando assim traços comportamentais e relacionados a atitude (BRUNO, 2005).

As avaliações analíticas estáticas deram lugar a seleções dinâmicas, procurando avaliar o comportamento e as atitudes quando os candidatos posicionam-se diante de determinada situação (CAMARGOS e SOUZA, 2009).

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 Tipo de Pesquisa

O trabalho em questão é de natureza quali-quantitativa, uma vez que procura estimar, em quantidade, em que tipos de empresas e sob que circunstâncias os indivíduos que já se sentiram beneficiados ou prejudicados em processos seletivos devido aos seus estereótipos e, além disso, busca entender qual foi o impacto desse acontecimento na vida do mesmo.

Gomes e Araújo (2011, p. 8) justificam a utilização de metodologias de múltiplo enfoque para pesquisa em administração da seguinte forma:

Não está errado dizer que a administração une os dois enfoques metodológicos através dos seus vários campos de estudo. Se por um lado, a administração tem a perspectiva quantitativa ao reunir áreas como contabilidade, matemática, estatística, economia, tecnologia da informação, por outro, ela possui uma dimensão subjetiva muito forte em áreas como sociologia, filosofia, psicologia e antropologia. Sendo assim, não parece apropriado um posicionamento em qualquer um dos extremos, sob pena de enviesar os estudos.

A pesquisa possui caráter descritivo exploratório: é exploratória, porque baseia-se em estudos prévios para analisar determinado problema, procurando as causas do mesmo e expondo-o de forma a possibilitar um maior entendimento pela parte do pesquisador; É descritivo, pois estuda, classifica e interpreta os fenômenos, trazendo assim à tona características de determinada população (GIL, 1999).

3.2 Universo e amostra

O universo estudado engloba os indivíduos residentes em João Pessoa/PB, sem restrição de sexo, faixa etária e etnia, mas que já passaram por processos seletivos. Dessa forma, a pesquisa pode identificar se houve benefícios concedidos ou prejuízos sofridos em virtude das características pessoais dos mesmos.

O tipo de amostragem utilizada para o levantamento de dados foi a não probabilística, uma vez que não se conhece a probabilidade da participação de um elemento para a realização da pesquisa. Esse método foi escolhido por ser mais simples, porém apropriado para o trabalho, pois não se pretende fazer generalizações dos

resultados para a sociedade. Dentro do âmbito da amostragem não probabilística, foi escolhido o tipo *por julgamento*, já que para integrar a população da pesquisa, os elementos deveriam conter com uma única restrição de que já tenham participado de processos seletivos anteriormente. Esse método procura analisar casos específicos, de modo que o pesquisador deve procurar o que julgar mais adequados para a sua pesquisa (OLIVEIRA, 2001).

Levando-se em consideração um universo de 355.365 indivíduos ocupados, de ambos os sexos, de 10 anos ou mais e sem referência ao grau de instrução (IBGE, 2010), foram aplicados 129 questionários, com 99% de confiança e 10% de erro amostral, garantindo assim um maior grau de confiabilidade para a pesquisa.

3.3 Coleta de dados

Foram utilizados dados primários, ou seja, que não haviam sido anteriormente coletados (MATTAR, 2005). Esse método é mais adequado para a realização de uma pesquisa local que procura investigar opiniões de diversos indivíduos acerca de um mesmo tema. Os dados foram colhidos através da aplicação de 129 questionários e 6 entrevistas, a fim de satisfazer ambas facetas da pesquisa. Os questionários foram estruturados, de modo que os elementos não tinham possibilidade de torna-los inválidos ao dar respostas não questionadas. Para garantir uma maior heterogeneidade da população, os questionários foram divulgados nas redes sociais para obter respostas *online* e aplicados em 3 zonas diferentes da cidade, as quais foram escolhidas em decorrência das diferenças culturais, etárias e de nível de escolaridade. São elas: UFPB Campus I, Centro e Tambaú.

Para a coleta de dados online, o questionário foi registrado na ferramenta gratuita fornecida pela Google, o *Forms*. Essa plataforma tem sido bastante utilizada em decorrência de sua praticidade e abrangência. O questionário foi divulgado em redes sociais como o *Facebook* e *Twitter*, especificamente em grupos voltados para pessoas que procuram emprego, em páginas universitárias e em comunidades de portadores de deficiência, homossexuais e negros. Dessa forma, mais de 100 respostas foram provenientes dos questionários online, o qual alcançou uma abrangência bastante significativa. Vale salientar que apesar da heterogeneidade identificada nos resultados, a

maioria dos respondentes pertence a uma faixa etária que tem até 29 anos, fato este que está relacionado a grande presença de um público jovem e ativo nas redes sociais.

As entrevistas foram semi-estruturadas, a fim de garantir um padrão, porém com um grau de liberdade para que o entrevistado pudesse exprimir fatores importantes que eventualmente não estivessem sendo abordados. Esse método de coleta foi realizado com pessoas que já foram beneficiadas ou prejudicadas em processos seletivos, de modo a identificar as percepções, as reações e sentimentos dos indivíduos no momento do processo seletivo. Deve-se ressaltar que pelo baixo número de pessoas dispostas a participar das entrevistas, as mesmas têm a finalidade apenas de ilustrar os dados colhidos no questionário e justificar a fundamentação teórica, trazendo à pesquisa relatos de situações ocorridas em processos seletivos. A pesquisa foi realizada entre os meses de setembro e novembro de 2014.

3.4 Análise dos dados

Os questionários aplicados foram tabulados no software IBM SPSS Statistics 21, uma vez que o mesmo oferece recursos importantes como o cruzamento de dados, informações estatísticas e a geração de gráficos, de maneira que a análise torna-se mais visual, completa e simples de ser realizada, além de aumentar o grau de confiabilidade da pesquisa.

As entrevistas tiveram o áudio gravado com o consentimento do entrevistado a fim de transcrever o discurso posteriormente. Esse método é imprescindível para evitar a perda de informações importantes presentes na fala, assim como é eficaz para realizar um agrupamento das respostas de uma mesma questão. Depois de organizados, as respostas puderam ser comparadas, identificando assim padrões, tendências, traços em comum e divergentes acerca de uma mesma problemática.

3.5 Resultados esperados

Espera-se, ao final da pesquisa, ter resultados que demonstrem o grau de aceitação ou rejeição das características individuais durante o processo seletivo, identificando se as mesmas sobrepõem-se às habilidades e competências. Almeja-se traçar o perfil da pessoa

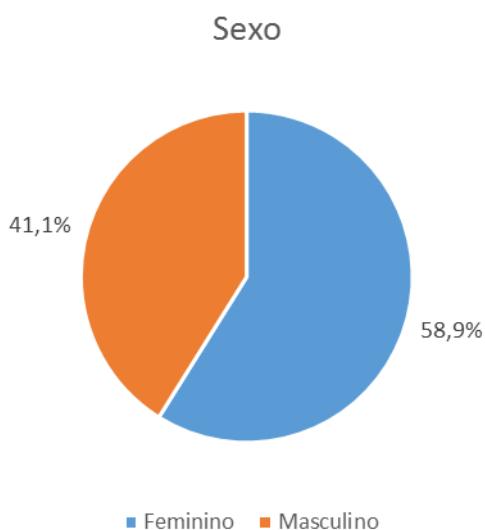
favorecida e prejudicada em processos seletivos, além de identificar qual tipo de empresa está mais propícia a destratar e beneficiar um possível colaborador.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil

Os respondentes da pesquisa constituem um total de 129 pessoas, sendo 76 (58,9%) pertencentes ao sexo feminino e 53 (41,1%) ao sexo masculino, como mostra o gráfico 1.

GRÁFICO 1 – Sexo dos respondentes

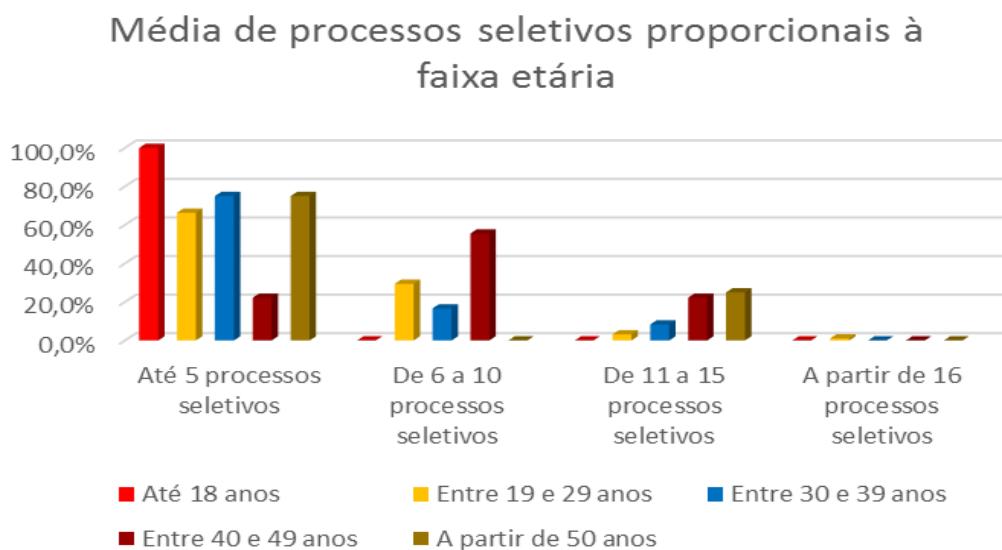


Fonte: SANTANA, 2015.

Com relação à idade dos participantes, constata-se uma grande participação de indivíduos com até 29 anos. Isso ocorreu devido ao fato de a pesquisa ter sido divulgada nas redes sociais, as quais apresentam um público predominantemente jovem, o que pode ser considerado uma limitação desta pesquisa. Dessa forma, 80,6% da amostra têm até 29 anos e os demais 19,4% tem 30 anos ou mais. A baixa faixa etária da maioria dos respondentes nos leva a crer que a pesquisa foi realizada com pessoas de pouca vivência no mercado, porém ao cruzar os dados referentes à faixa etária e à média de processos seletivos, obtiveram-se resultados que mostram o contrário: jovens de até 29 anos já participaram, proporcionalmente, de mais processos seletivos do que os indivíduos de faixas etárias mais avançadas, como mostra o gráfico 2. Esse resultado pode ser confirmado pela teoria da geração Y, a qual é composta de jovem nascidos entre a década de 1980 e 1990 e tem como característica a alta mobilidade física e um desprendimento maior das organizações no início da carreira. Deve-se também levar em consideração que

um jovem brasileiro, pertencente à geração Y, passa em média de 1,5 a 2,5 anos em uma organização (CORDEIRO, 2012).

GRÁFICO 2 – Média de processos seletivos proporcionais à faixa etária

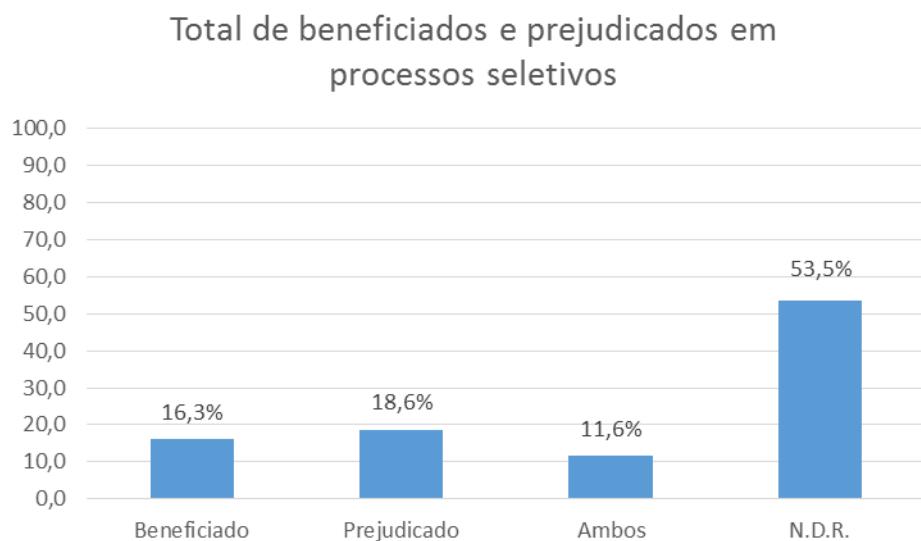


Fonte: SANTANA, 2015.

Referente à etnia, 55,8% dos respondentes são brancos, 32,6% pardos, 7,8% negros e 3,9% amarelos, de modo que não houve participação de indígenas na pesquisa; Já com relação a sexualidade, 75,2% são heterossexuais, 8,5% bissexuais e 16,3% homossexuais. Ressalta-se que apenas 5,4% da amostra são portadores de deficiência.

A grande maioria dos indivíduos (69%) afirmou já ter tido conhecimento ou presenciado situações de benefício durante um processo seletivo, enquanto apenas 27,9% dos mesmos já tomaram conhecimento de casos de prejuízo em seleções. Deve-se ressaltar que 46,5% dos respondentes já passaram por situações de preferencialismo ou malefício durante um processo seletivo, número este bastante alto e que pode constituir um perfil de parcialidade nas seleções de João Pessoa. Como pode ser observado no gráfico 3, 16,3% do total de respondentes já foram beneficiados, 18,6% prejudicados e 11,6% passaram por ambas situações. Das 60 pessoas que já passaram pelos casos citados acima, 30 afirmaram já terem sido beneficiadas e/ou prejudicadas em mais de um processo seletivo, fato este que mostra que a parcialidade seletiva não é um evento isolado, mas que ocorre em diversas organizações.

GRÁFICO 3 – Total de beneficiados e prejudicados em processos seletivos



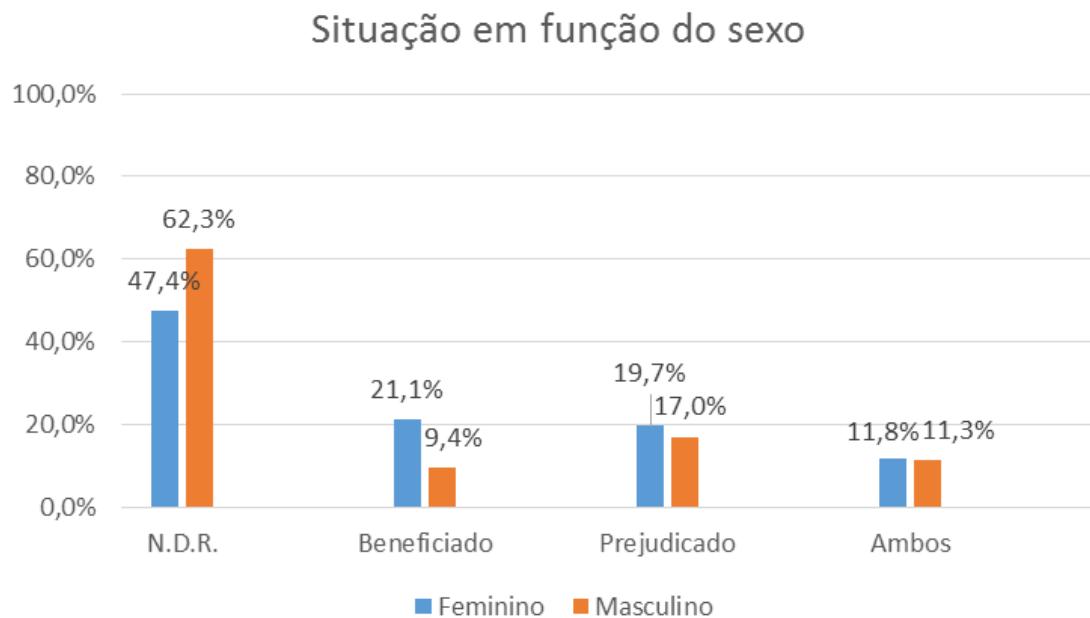
Fonte: SANTANA, 2015.

Com relação ao sexo, pode-se dizer que as mulheres estão mais suscetíveis a parcialidades no processo seletivo, uma vez que foram tanto mais beneficiadas, quanto prejudicadas caso comparadas aos homens, como mostra o gráfico 3. Ressalta-se que 52,6% das mulheres e 37,7% dos homens o passaram por parcialidades em processos seletivos, destacando que 7,9% do total de mulheres já sentiu que o gênero foi um fator influenciador, enquanto 2% dos homens afirmaram o mesmo.

Como mostra o gráfico 4, 21,1% das respondentes do sexo feminino já foram beneficiadas e 19,7% prejudicadas; Já os respondentes do sexo masculino afirmam ter sido apenas preferenciados em 9,4% das vezes e maleficiados em 17%. Os dois sexos afirmam ter passado por ambas as situações em percentuais quase iguais, com uma diferença de 0,5% pendendo para o gênero feminino. Esse tipo de situação pode ser ilustrado com o trecho de uma entrevista:

E4. P5: “Na entrevista, eu não sabia que ele estava dando preferência para as mulheres [...], mas se eu soubesse que ele gosta de contratar mulheres, eu ficaria incomodada, que foi como eu me senti quando eu vi como era o nosso setor, que o pessoal debochava porque ele ‘adorava contratar mulher bonita pro RH [...]. Trabalhar lá foi muito bom pro meu currículo, então digamos que eu meio que tive sorte dele me favorecer com isso, apesar de eu não saber, mas ao mesmo tempo você se sente meio desvalorizada porque o cara olha pro seu corpo e não para as suas competências”.

GRÁFICO 4 – Situação em função do sexo

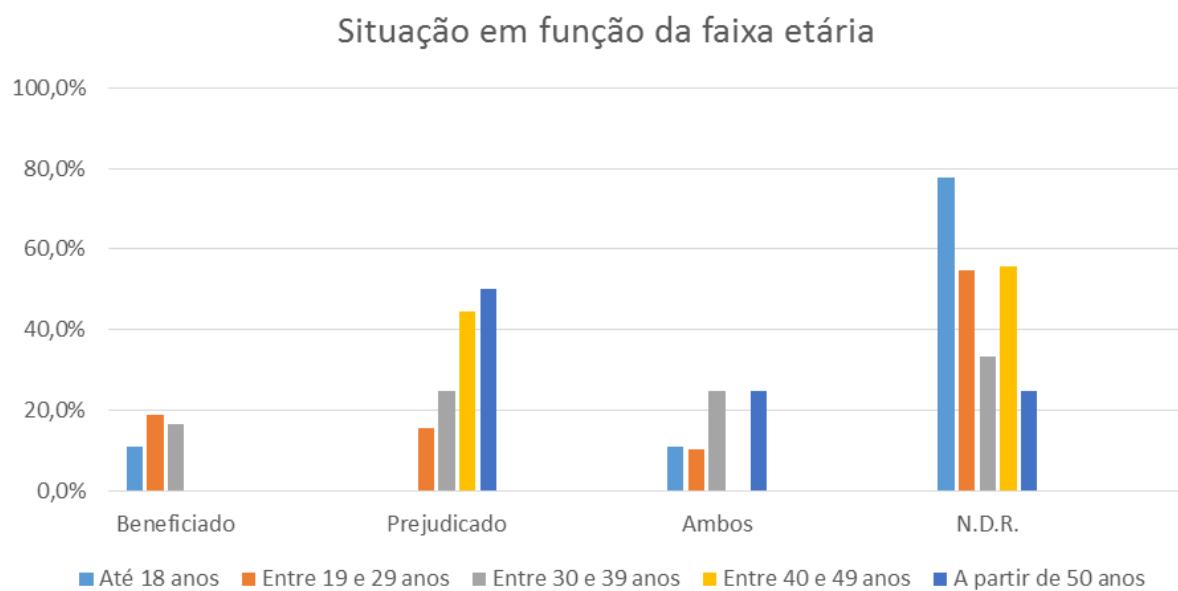


Fonte: SANTANA, 2015.

Com relação a faixa etária percebe-se uma grande disparidade entre benefícios e malefícios de acordo com grupos, sendo este o atributo o que mais discrimina o indivíduo durante um processo seletivo.

É notável a influência que a idade causa nos processos seletivos. Percebe-se que 22,7% das pessoas com até 29 anos já se sentiram beneficiadas ou prejudicadas por causa da idade, ao passo de que 61,1% dos indivíduos a partir de 30 anos indicam que passaram pelas mesmas situações. Como mostrado no gráfico 5, a disparidade entre benefícios e malefícios não é significativa nos grupos mais jovens, acentuando-se a partir dos 30 anos. Essa ocorrência pode ser explicada devido ao fato de que o progresso da idade está relacionado a noção de que o idoso perde habilidades, seu desempenho diminui, tem maior dificuldade nos relacionamentos interpessoais e está menos propenso a assumir riscos nas organizações (Rosen & Jerdee, 1976). Ressalta-se que valorização da juventude e a associação do processo de envelhecimento à invalidez e improdutividade, geram isolamento do idoso, inclusive do mercado de trabalho (ELSNER *et. al.*, 2007).

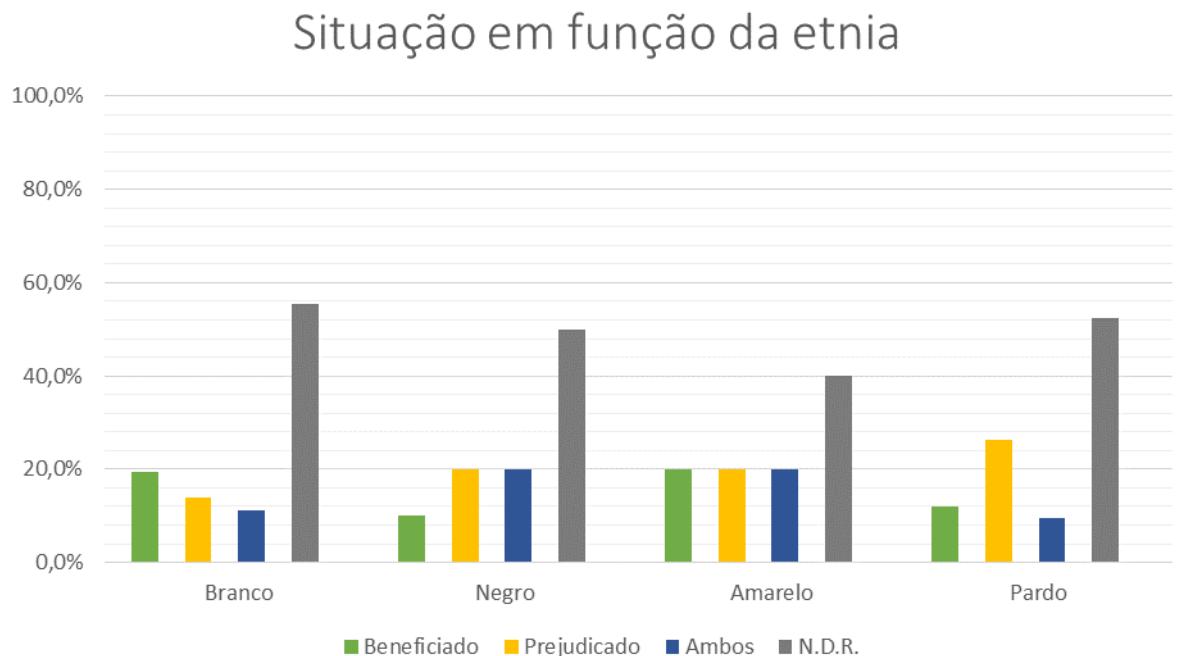
GRÁFICO 5 – Situação em função da faixa etária



Apesar do grande número de pessoas brancas respondentes, tem-se no estado da Paraíba uma população predominantemente parda e negra. Isso ocorre porque a etnia é percebida não somente pela cor da pele, mas também pela identificação pessoal com os costumes e hábitos de determinado grupo étnico. Dessa forma, observa-se que as pessoas brancas são mais favorecidas do que as pardas e negras, uma vez que essas últimas apresentam juntas um índice de prejuízo em 46,2% dos processos seletivos, como pode ser constatado no gráfico 6. Vale ressaltar, entretanto, que 20% dos negros foram prejudicados e posteriormente contratados pela organização, de modo que as competências se sobressairam ao preconceito racial. Isso pode ser observado a seguir, no trecho retirado de uma entrevista realizada com um estudante africano:

E6. P2: “[...] Na entrevista, o selecionador parecia não me entender direto nos primeiros momentos e até soltou pequenas risadas enquanto eu falava. Eu notei que ele me olhava como se eu não fosse bom o bastante para trabalhar no banco e eu senti-me incomodado quando ele insinuou que eu não era realmente inteligente, mas ele terminou bem impressionado com os meus conhecimentos financeiros. Acho que conversamos por mais ou menos meia hora sobre os produtos do banco, as transações, as taxas de juros, variações cambiais, os métodos de financiamento e qual era melhor para o banco e então ele se convenceu que eu era bom. E durante a nossa conversa, notei que ele passou a me compreender melhor e ficou mais interessado no que eu podia oferecer do que na minha origem.”

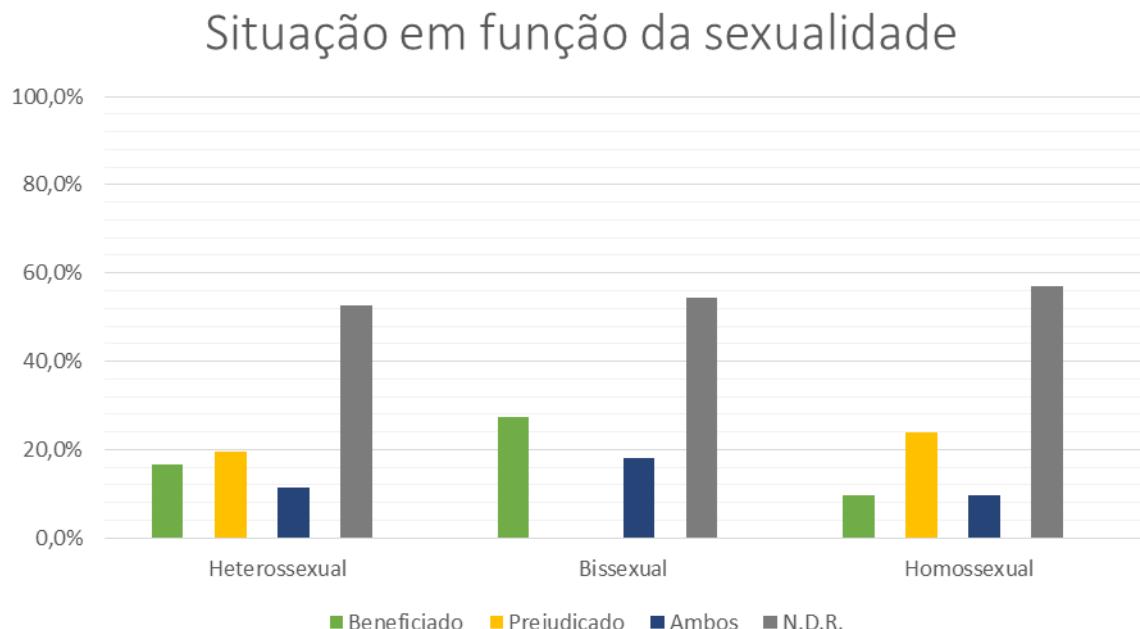
GRÁFICO 6 – Situação em função da etnia



Fonte: SANTANA, 2015.

Um aspecto que merece cautelosa atenção é a influência da sexualidade do indivíduo nos processos seletivos. Como se pode constatar no gráfico 7, a disparidade entre benefícios e malefícios dentro do grupo dos heterossexuais não é grande – apesar da proporção de prejuízo ser maior; Já entre os grupos dos bissexuais e homossexuais, tem-se duas lacunas: os bissexuais revelam um alto nível de preferencialismo e não relatam nenhum caso de malefício, diferente do homossexual, que apresenta um baixo nível de benefício e alto índice de prejuízo. Os casos de benefício entre bissexuais e homossexuais não foram relacionados a sexualidade, porém 60% das situações de prejuízo dos homossexuais ocorreu devido as suas orientações sexuais.

GRÁFICO 7 – Situação em função da sexualidade



Fonte: SANTANA, 2015.

Apesar de 26% da população de João Pessoa ser constituída por pessoas com deficiência – de diferentes tipos e níveis - a pesquisa só conseguiu atingir um total de 7 indivíduos, totalizando 5,4% dos respondentes. Deve-se ressaltar que pessoas com dificuldades mínimas de audição, visão e motoras estão inclusas nessa parcela da população de João Pessoa. Devido à grande parte dos portadores de deficiência não está inserida no mercado de trabalho, os mesmos não estiveram muito presentes na pesquisa, já que ela conta com a restrição de que é necessário ter passado por processos seletivos para tornar-se parte do público.

Foram contatados grupos de apoio ao deficiente, instituições que promovem acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho local, porém as formalidades requeridas e o pouco tempo de pesquisa impossibilitaram o aprofundamento na área. Dessa forma, os resultados apresentados sobre esse grupo não dizem respeito a realidade local, devido a pequena amostra.

A pesquisa mostra que 57,1% das pessoas com deficiência já passaram por situações de benefício e/ou prejuízo, sendo 14,3% do total dos mesmos beneficiados e 28,6% prejudicados. Esses últimos afirmaram que a deficiência foi o fator influenciador na decisão do selecionador. Ao responder o questionário, uma portadora de deficiência visual descreveu:

“Tenho deficiência, conforme assinalei anteriormente, sou cega, o que costuma trazer à tona barreiras atitudinais quando me candidato a uma vaga de emprego. Os entrevistadores esperam que eu queira exercer a função de auxiliar administrativo, mas já trabalho (e quero continuar trabalhando) na área da Educação. São duas aspirações bem diferentes: a minha e a da empresa. Na aparência visual, que embora não impressione, nunca precisei fazer cirurgia nos olhos por questões estéticas, mas geralmente traz barreiras atitudinais. Sinto que minhas qualificações profissionais são, na maior parte das entrevistas de emprego e das perícias médicas (no caso de concursos públicos), subestimadas ou ignoradas.”

A pesquisa ainda mostra dois perfis, um mais provável de ser beneficiado e outro de ser prejudicado em processos seletivos. Pessoas do sexo feminino, com idade entre 19 e 29 anos, brancas ou amarelas, bissexuais e não portadoras de deficiência têm maior probabilidade de serem beneficiadas, enquanto que mulheres acima dos 50 anos, de etnia parda, homossexuais e com deficiência têm mais chances de serem prejudicadas. Ressalta-se que ao utilizar critérios como sexo, etnia e faixa etária, as organizações limitam-se aos estereótipos relacionados a esses grupos e eliminam indivíduos que poderiam aplicar suas competências em prol da empresa (HAEFNER, 1977).

4.2 Impactos

Ao serem questionados sobre os impactos que os processos seletivos deixaram nos indivíduos, busca-se compreender o sentimento e a reação dos mesmos. Os respondentes da pesquisa reagiram de formas diferentes quando expostos ao benefício e ao malefício: indivíduos do sexo masculino tenderam a ser mais calculistas, enquanto os do sexo feminino agiram com mais naturalidade e espontaneidade.

Durante a realização das entrevistas, notou-se que a maioria das pessoas beneficiadas mostrou-se dúvida se houve realmente um preferencialismo. Isso acontece porque no momento da seleção, o avaliador demonstra sinais como simpatia e carisma, porém os indivíduos não haviam interpretado isso como sendo o benefício, tendo somente percebido a imparcialidade após ingressarem na organização. De forma contrária, as pessoas entrevistadas que foram prejudicadas não apresentaram nenhum sinal de dúvida sobre seus casos, pois geralmente o selecionador mostra-se impaciente, não analisa o currículo, faz entrevistas curtas e em um dos casos, chegou até a insultar o candidato à vaga. Isso pode ser percebido nas entrevistas:

P1. E4: “Eu acho que eu fui beneficiada, apesar de que não dá para dizer com certeza que foi um benefício, mas ficou subentendido que sim. E o benefício foi porque eu sou mulher”.

P1. E3: “Eu fui claramente prejudicado... Assim, quando eu entrei na sala, eu já percebi de cara que a avaliadora não tinha ido com a minha cara, sabe? [...]”.

P1. E1: “Assim, eu diria que foi mais pra parte do ‘beneficiada’, ainda que eu ainda esteja um pouco em dúvida quanto a isso, porque a gente não sabe o que se passa na cabeça de quem está entrevistando, mas a forma como ela se porta [...]. Ele demonstrou saber das coisas que eu estava falando. Isso sobre hobbies, coisas pessoais que eu tenho, certos tipos de preferências e ele também assinalou que tem os mesmos gostos [...]. O fato de eu gostar de heavy metal e os dois entrevistadores também, um deles gostava de bandas tipo Ramones e The Strokes e o outro gostava mais de Iron Maiden, Metallica e outras bandas que eu gosto, então até criou um clima interessante, que a gente ficou falando só de heavy metal durante 15 minutos... Eles até perguntaram se eu ‘tava’ tocando algum instrumento e agora eu vou até investir em um contrabaixo para poder aprender. [...] Até para falar de coisas mais pessoais, tipo dificuldades dentro da família e isso criou uma ponte para eles conhecerm de fato quem eu era.”

Referente ao que sentem quando expostas ao benefício, não há disparidades entre os resultados de ambos os sexos: a maior parte dos indivíduos sente-se segura (10,1%) e estimulada (6,2%). As mulheres, entretanto, apresentaram uma maior gama de sentimentos em menores proporções, tanto como o alívio e a felicidade, quanto à indignação, injustiça, constrangimento e até mesmo medo de perder a oportunidade de emprego caso alguém tenha inveja da sua posição privilegiada.

Esses sentimentos foram confirmados em algumas entrevistas, nas quais os indivíduos beneficiados afirmam:

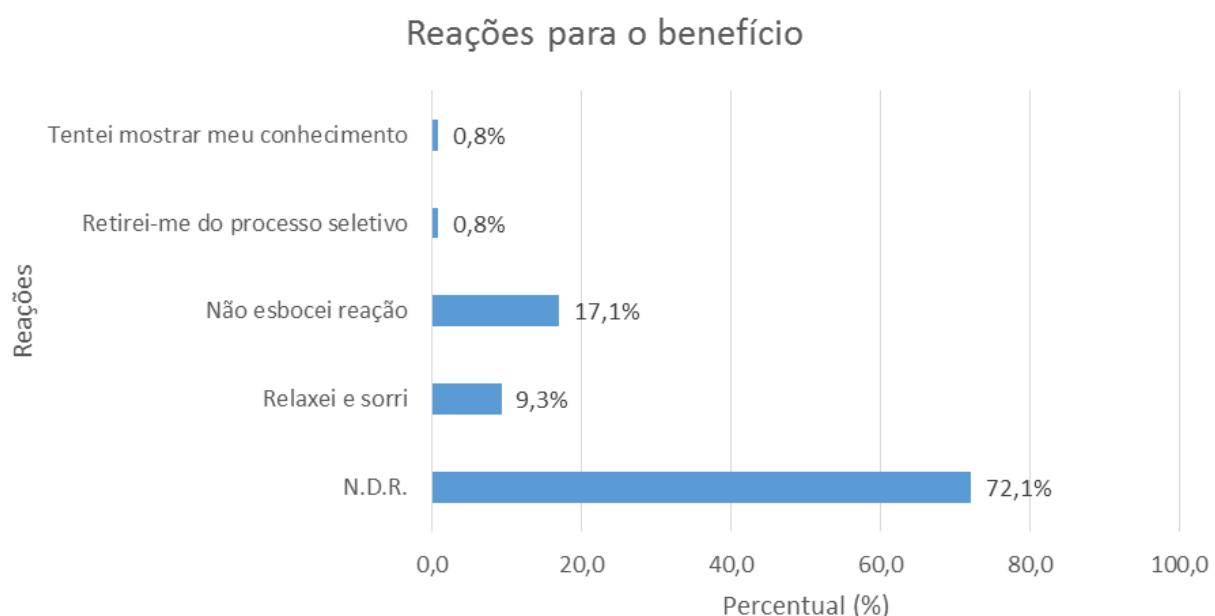
E1. P5: “(Senti-me) tranquila, aliviada e até mais a vontade de colocar pra fora qualquer coisa que você ‘tá’ pensando ali no momento. Acho que foi essa a ideia deles (entrevistadores) e deve ter funcionado”.

E5. P5: “Eu me senti muito bem e para mim foi um alívio porque eu já ‘tava’ procurando estágio há algum tempo. Foi bom ele (o selecionador) ter agido assim, porque eu acho que em outra entrevista, eu teria ficado mais nervoso. E bom, com uma entrevista assim, ele me deixou muito mais confiante... Ele deu muitos sinais de que a vaga seria minha, então eu acabei dando uma relaxada e o processo foi bem espontâneo”.

Portanto, observa-se que os indivíduos tendem a ficar mais confiantes, aliviados e agem de forma mais espontânea ao perceberem sinais do avaliador que demonstram o preferencialismo para a contratação.

Observa-se no gráfico 8 que a reação da maioria dos indivíduos é a de não esboçar ou deixar transparecer seus sentimentos, dando prosseguimento ao processo seletivo como se nada tivesse ocorrido. Ressalta-se que os homens tiveram essa reação em 17% das vezes e as mulheres em 15,8% ao serem expostas ao benefício. Quando perceberam o benefício, 13,2% do total das mulheres relaxaram e sorriram, ao passo de que apenas 3,8% dos homens o fizeram. Tendo em vista que os sentimentos podem desencadear uma ação, constata-se que as sensações de “alívio e felicidade” descrita pelas mulheres beneficiadas estimulou a reação de “relaxar e sorrir” ao perceber o preferencialismo.

GRÁFICO 8 – Reações para o benefício sem distinção de sexo



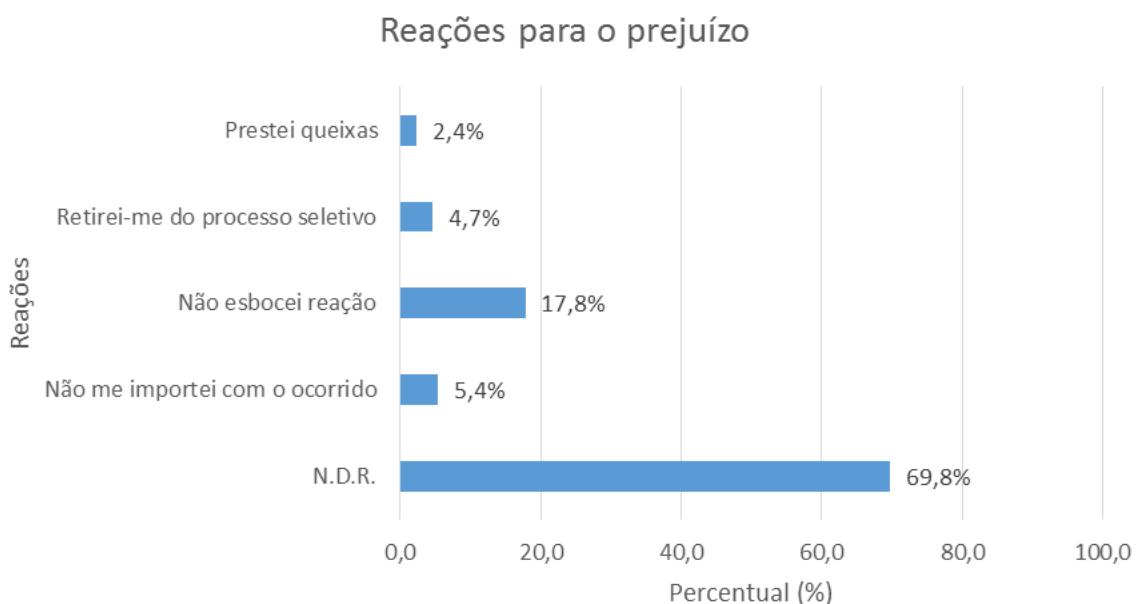
Fonte: SANTANA, 2015.

A fim de analisar o prejuízo sob outra ótica, relacionou-se o mesmo às diferentes faixas etárias. Os sentimentos não têm grandes disparidades entre as gerações: a indignação representa 14,7% do total dos indivíduos, estando mais presente nos grupos de faixa etária mais elevada, assim como a impotência, representada por 6,2% do total de respondentes, a qual é sentida por 75% dos indivíduos acima de 50 anos. Pode-se dizer que o estresse, a indiferença e a raiva são mais sentidos por jovens, porém todas essas emoções têm índices abaixo dos 4%, proporção essa pouco significativa.

No tocante à percepção do prejuízo pelas diferentes faixas etárias, pode-se observar disparidades: indivíduos mais jovens tendem a não esboçar reação, enquanto os

de idade mais avançada não conferem muita importância ao evento e tendem a retirar-se do processo seletivo. Isso ocorre devido à maturidade, experiência vida e de mercado, uma vez que alguém cuja idade é mais avançada tende a possuir mais responsabilidades e preocupações, logo quando o mesmo percebe o prejuízo, resolve sair do processo seletivo; Em contrapartida, o jovem tende a ser mais impulsivo e nesses momentos precisa controlar melhor a situação. As reações podem ser observadas no gráfico 9, sem distinção de faixa etária.

GRÁFICO 9 – Reação para o prejuízo



Fonte: SANTANA, 2015.

Essas reações ao prejuízo também foram observadas nas respostas de alguns entrevistados:

E2. P4: ”Por dentro dá vontade de explodir, né?! Mas eu contestei lógico, quando eu vi que ele não ia me perguntar nada [...], fui falando das minhas experiências [...], mas ele não deu importância. [...] E eu fui bem objetiva, é tanto que a entrevista não durou nem meia hora... Até porque não foi entrevista, foi um constrangimento para mim... Ai no final da tal entrevista, ele disse que depois entraria em contato, mas nunca me deu uma resposta”.

E3. P4: ”[...] Então na hora eu não dei bola: se ela me tratava de forma ríspida, eu também não fiz questão de ser caloroso, de ‘vender meu peixe’. A entrevista terminou rapidinho, porque eu vi que ela não fazia questão da minha presença ali e eu também passei a não fazer questão

de trabalhar lá. Eu não fui ríspido ou grosso com ela, mas era algo do tipo: ela me fazia às perguntas sem interesse e eu respondia objetivamente, sem querer perder o meu tempo lá também”.

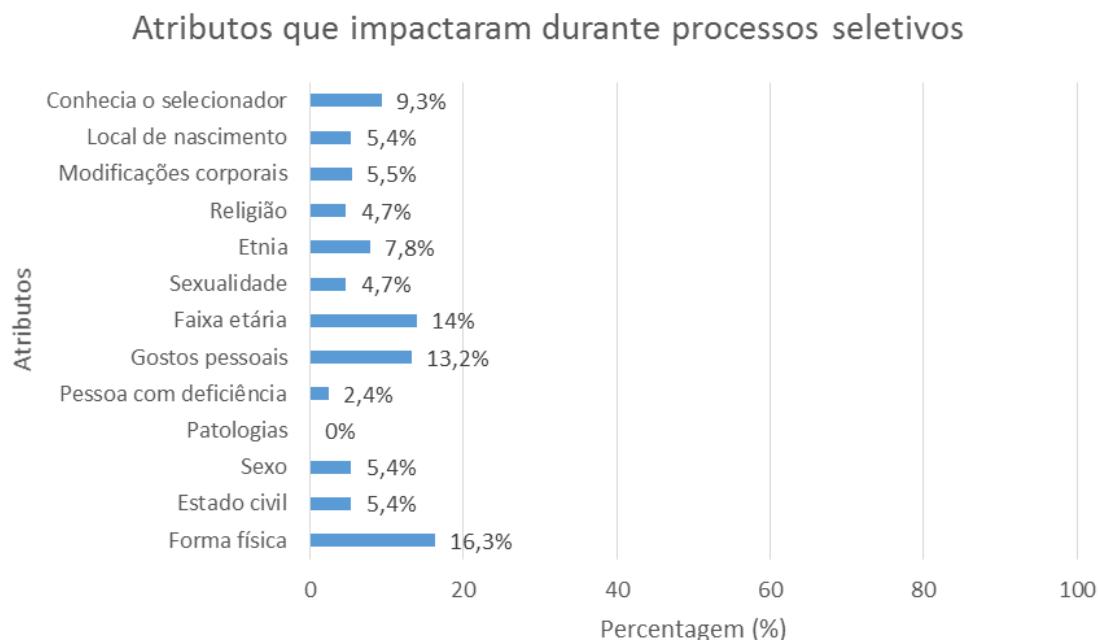
Ainda referente ao impacto, deve-se ressaltar atributos e características pessoais, as quais podem ter sido percebidas como estereótipos e influenciaram a tomada de decisão do avaliador durante os processos seletivos.

Observa-se de acordo com o gráfico 10 que a forma física, a faixa etária, gostos pessoais e etnia foram os fatores que mais tornaram os processos seletivos parciais. Ao analisar características intrínsecas ao indivíduo, a empresa faz uma análise superficial de sua real contribuição para a organização, além de impactar a vida pessoal dos candidatos à vaga.

Salienta-se que os atributos mostrados no gráfico a seguir foram assinalados como objetos de avaliação das organizações e os candidatos foram tanto beneficiados quanto prejudicados por eles. Ao avaliar o potencial de alguém através de suas características pessoais, o selecionador pode estar causando danos morais aos indivíduos que sentirem-se subavaliados e prejudicando-o não somente no processo seletivo, mas possivelmente também no âmbito psicológico e social.

Para melhor entendimento do gráfico, salienta-se que cada indivíduo que sofreu parcialidades assinalou um ou mais atributos que levaram a essa situação, de modo que o total não configura 100%.

GRÁFICO 10 – Atributos que impactaram durante processos seletivos



Fonte: SANTANA, 2015.

Pode-se exemplificar alguns atributos que influenciaram a decisão de contratação dos indivíduos a partir das entrevistas:

E2. P1: “Eu fui prejudicada por ser mulher. Para a vaga, a pessoa que estava responsável pela seleção tinha preferência por homens porque era na área de agropecuária e ele já foi dizendo isso. Ele disse que a cidade que eu iria trabalhar era muito longe, que eu teria que ficar pegando peso e tal. Também teve a questão de apadrinhamento. No início, ele perguntou se eu tinha alguém para dar uma referência, sendo que eu não tinha essa pessoa para me dar uma referência e ele queria que fosse preferencialmente um político. [...] Eu entreguei meu currículo e foi bem perceptível que na hora ele não quis analisar por causa disso, [...] mesmo eu tendo capacidade para ocupar a vaga”.

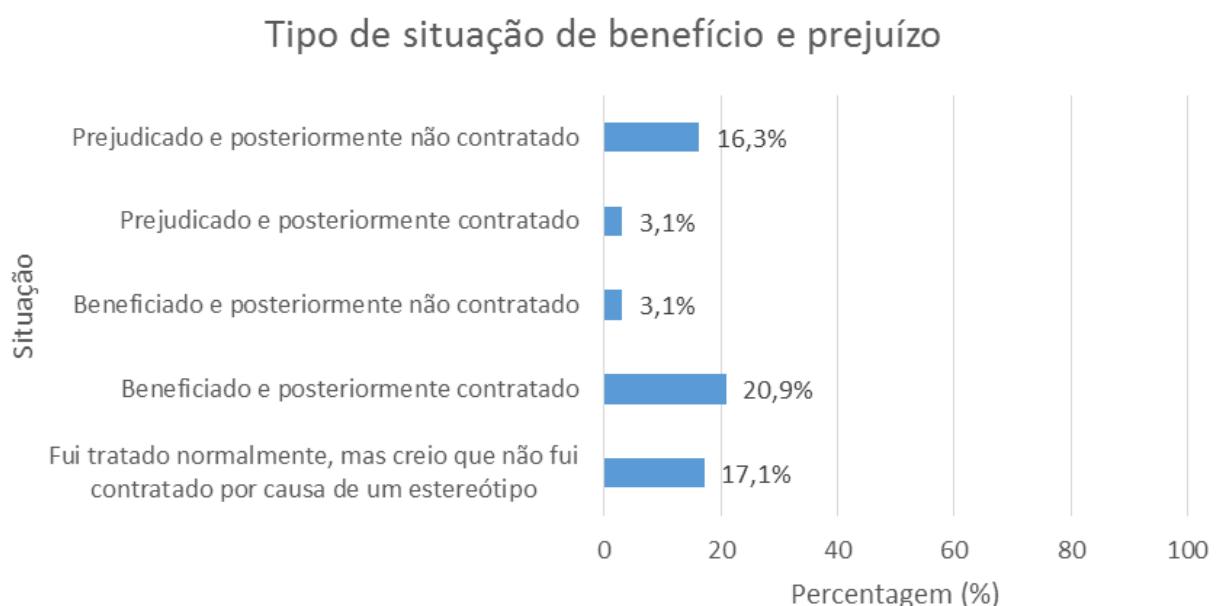
E3. P1: “[...] Eu diria que eu fui prejudicado porque a dona não gostou da minha aparência, da minha roupa, das tatuagens, coisa que é muito comum pra quem é músico. ‘Pô’, eu mandei meu currículo, certo? Ela já tinha conversado comigo antes pelo celular, tinha gostado da minha experiência, viu que eu era formado lá na UFPB, passei 5 anos estudando, já tenho alguns anos de experiência com música, toquei na sinfônica e enfim né, ela tinha gostado antes de me ver pessoalmente”.

E5. P1: “Bom, eu fui favorecido por causa da minha idade, já que era uma seleção para trabalhar de estagiário em um bar³ [...]”.

Ressalta-se que a maioria dos indivíduos beneficiados foram posteriormente contratados, enquanto os prejudicados não o foram. Como pode ser visto no gráfico 11,

apenas uma minoria de ambos os casos sofreu situações contrárias: apesar de beneficiados, não permaneceram na empresa e vice versa. Essas informações mostram que quando há parcialidade, a posição do selecionador – de benefício ou malefício – geralmente determina o resultado do processo seletivo para determinado indivíduo. Observa-se que 17,1% dos respondentes afirmam terem sido tratados normalmente durante processos seletivos, mas acreditam não ter sido contratados em decorrência de algum atributo ou característica pessoal. Salienta-se que o somatório das porcentagens do gráfico abaixo não é 100%, uma vez que apenas os indivíduos que sofreram parcialidades assinalaram o item.

GRÁFICO 11 – Tipos de situação de benefício e prejuízo



Fonte: SANTANA, 2015.

Um ponto muito crítico observado na pesquisa foi o fato de muitos indivíduos abdicarem de características pessoais para se enquadrar nas organizações. Conforme mostra o gráfico 12, um índice de 49,6% do total de participantes da pesquisa afirmou que já abriu mão de atributos para adequar-se ao ambiente de determinadas empresas. Isso mostra o poder que uma organização tem de interferir nos assuntos pessoais dos seus colaboradores e manipulá-los para que sejam funcionários padrões. Ressalta-se que 38,1% dos beneficiados já abdicaram de características pessoais, enquanto 50% dos prejudicados o fizeram. Ressalta-se que 73,3% das pessoas que passaram por ambas

situações já abriram mão de atributos para enquadrar-se em uma organização, mostrando assim que estão mais suscetíveis a adotar novos padrões, assim como pessoas prejudicadas, em função de manterem-se empregados.

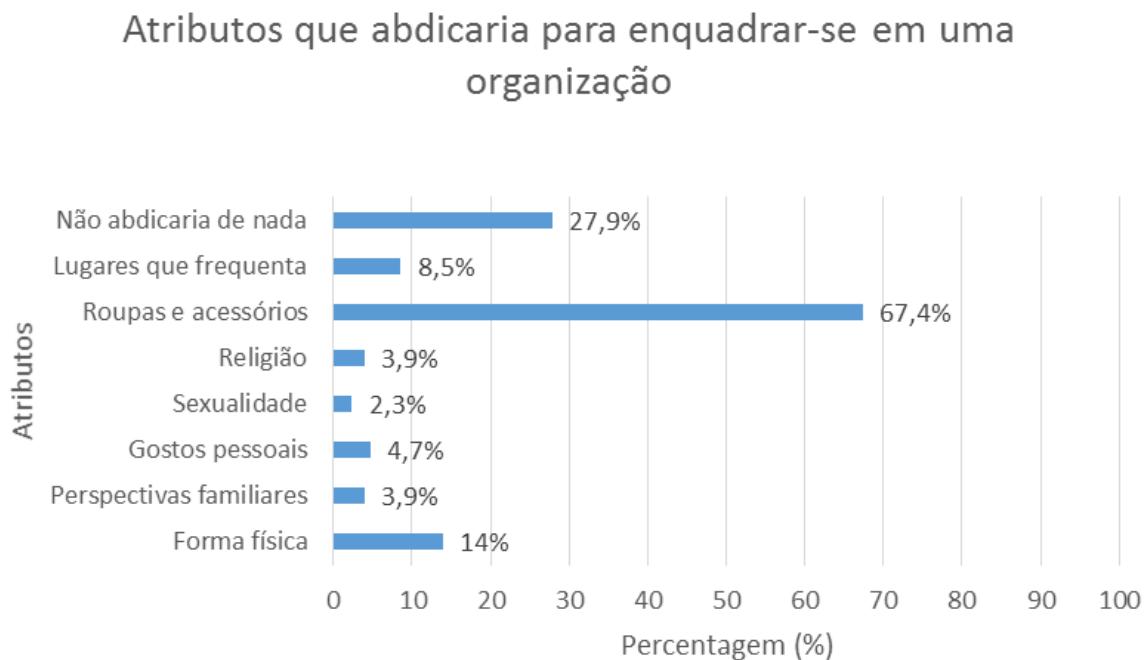
GRÁFICO 12 – Porcentagem dos que abdicaram ou não de atributos para enquadrar-se em uma organização



Fonte: SANTANA, 2015.

Ao serem questionados sobre quais elementos abririam mão, como pode ser visto no gráfico 13, os indivíduos assinalaram que roupas e acessórios, seguidos de forma física e lugares que costumam frequentar poderiam ser modificados para adequar-se à organização. Esses atributos são mais comumente ignorados, pois são externos e refletem a personalidade e o estilo de vida de cada um. De forma contrária, elementos internos, que representam valores e crenças, as quais só dizem respeito ao próprio indivíduo - tais como perspectivas familiares (ex.: casar e ter filhos), sexualidade e religião também poderiam ser postos a prova em detrimento dos interesses organizacionais. Observa-se que o somatório do gráfico abaixo passa dos 100%, uma vez que os respondentes podiam assinalar um ou mais atributos que abdicaram para enquadrar-se em uma empresa.

GRÁFICO 13 – Atributos que abdicaria para enquadrar-se em uma organização

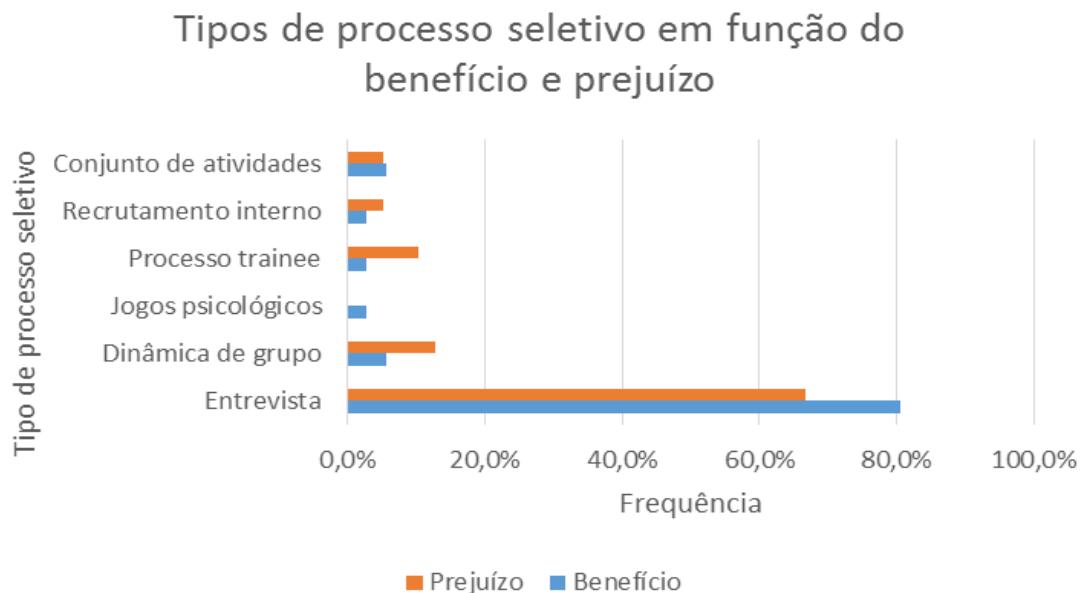


Fonte: SANTANA, 2015.

4.3 Influência do ramo da organização e do tipo de processo seletivo

Ao serem questionados sobre qual era o tipo de processo seletivo quando foram beneficiados, os indivíduos responderam que as entrevistas ocorreram em 80,5% das vezes, as dinâmicas de grupo e um conjunto de atividades em 5,5% e os jogos psicológicos, processos trainee e recrutamento interno em 2,7% das vezes, conforme consta no gráfico 14. Ao serem prejudicadas, as pessoas responderam que as entrevistas ocorreram em 66,6% do tempo, dinâmicas de grupo em 12,8%, processo trainee em 10,2% das vezes, recrutamento interno em 5,1%, além de outros casos em menores proporções.

GRÁFICO 14 – Tipos de processo seletivo em função do benefício e prejuízo



Fonte: SANTANA, 2015.

Observa-se que a entrevista foi o método de seleção mais utilizado, seja para beneficiar ou prejudicar alguém. Isso se deve ao fato de que a entrevista ocorre em um ambiente isolado, no qual um ou mais selecionadores avaliam candidatos de forma direta, sem a presença dos demais concorrentes. Devido a esse caráter individual, torna-se mais propício que pessoas recebam propostas ou sejam expostas, já que não existe o julgamento de terceiros. Destaca-se também que a entrevista é subjetiva, de modo que torna-se mais propensa a ser influenciada por tendências pessoais e preconceitos advindos do selecionador (ARVEY, 1979).

O prejuízo de indivíduos também ocorreu durante as dinâmicas de grupo e processos trainee, porém em uma pequena escala. Isso deve-se ao nível de exposição, uma vez que ambos métodos de seleção abrangem um grande grupo de pessoas sendo analisadas e testadas. Ao prejudicar um indivíduo em um desses processos seletivos, é muito provável que a cena seja presenciada por pessoas que ainda não possuem vínculo empregatício e podem assim denegrir a reputação da organização ou até mesmo testemunhar perante a lei contra a mesma.

De outro ponto de vista, um dos entrevistados prejudicados exprime sua opinião acerca do método do processo seletivo:

E6. P7: “Bom, a primeira fase do processo seletivo é necessária, pois ela mede seus conhecimentos específicos sobre mercado financeiro [...] A entrevista também é necessária, o tipo de pergunta que ele me fez era pertinente... Eu acho que o processo seletivo tem que ser este mesmo, você tem duas ferramentas: uma que mede os conhecimentos e outra para saber quem tu és, como é teu estilo de trabalho, se tu és capaz de produzir sob pressão. O problema do meu caso não foi a estruturação do processo seletivo, o problema todo foi o selecionador que realizou a entrevista de modo impessoal e cheio de pré-conceitos”.

Os ramos de atividade citados em relação ao prejuízo foram: Agencia de Animação de Festas, Agência publicitária, Assessoria jurídica, Assessoria educacional, Bancos, Comércio, Concessionária, Construção civil, Construção naval, Consultoria, Cooperativa de crédito, Educação, Empresas relacionadas à estética, Energia nuclear, Industria, Móveis, Ramo alimentício, Saúde, Telemarketing, Universidade e Veículo de comunicação. Ressalta-se que a Educação foi o ramo que mais prejudicou pessoas, seguidos da Indústria e dos Bancos.

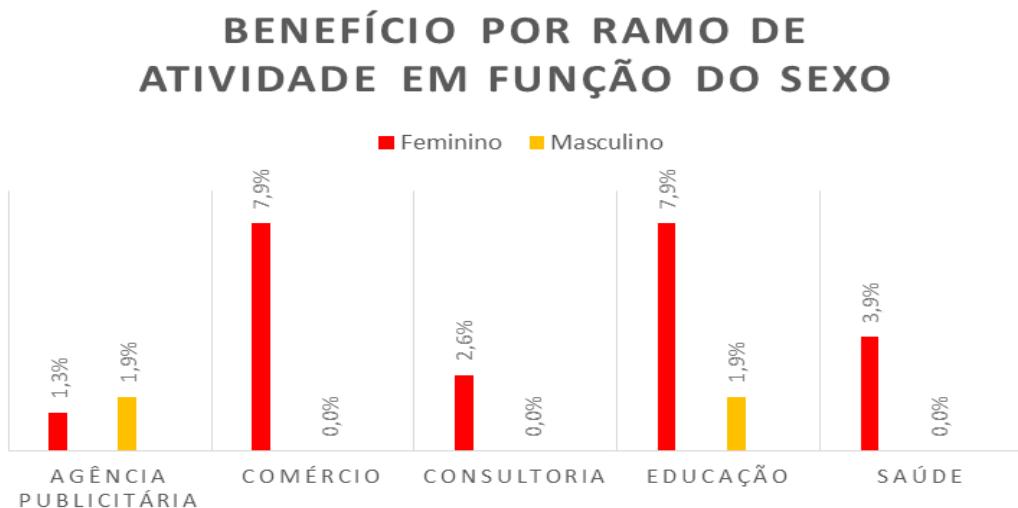
Todos os participantes da pesquisa que foram prejudicados no ramo da educação pertencem ao sexo feminino, porém foram discriminadas por causa da idade, etnia e por serem pessoas com deficiência. Dois terços das pessoas que já foram prejudicadas na indústria pertencem ao sexo feminino e assinalaram ter sido desmerecidas por causa do sexo, da sexualidade e dos gostos pessoais, caracterizando assim uma menor diversidade de gênero da indústria.

Os ramos citados pelos beneficiados foram: Administração pública, Assistência social, Agencia de Animação de Festas, Agência de publicidade, Autarquia Especial de Limpeza de João Pessoa, Banco, Ramo de bebidas, Boutique, Consultoria, Clínicas, Comércio exterior, Concessionárias, Construção Civil, Escola (pública, privada e de idiomas), Escritórios de advocacia, Industria, Inventários, Área jornalística, Prestação de serviços, Saúde, Tecnologia e Universidade.

Novamente o ramo da educação foi o mais citado como ramo de benefício, salientando-se que a grande maioria dos respondentes pertenciam ao sexo feminino, como pode ser observado no gráfico 15. Analogamente, o segundo ramo que mais emprega por preferencialismo é o comércio, sendo todos os indivíduos do sexo feminino e jovens. Esse resultado confirma a segmentação do mercado de trabalho por gênero, já que houve um alto índice de benefício para os indivíduos do sexo feminino na área de prestação de serviços, principalmente nessas atividades em que os estereótipos femininos de paciência, organização e gentileza têm uma maior relevância. Salienta-se que o gráfico a seguir não

chega aos 100%, uma vez que refere-se apenas a um grupo restrito de homens e mulheres beneficiados em processos seletivos.

GRÁFICO 15 – Benefício por ramo de atividade em função do sexo

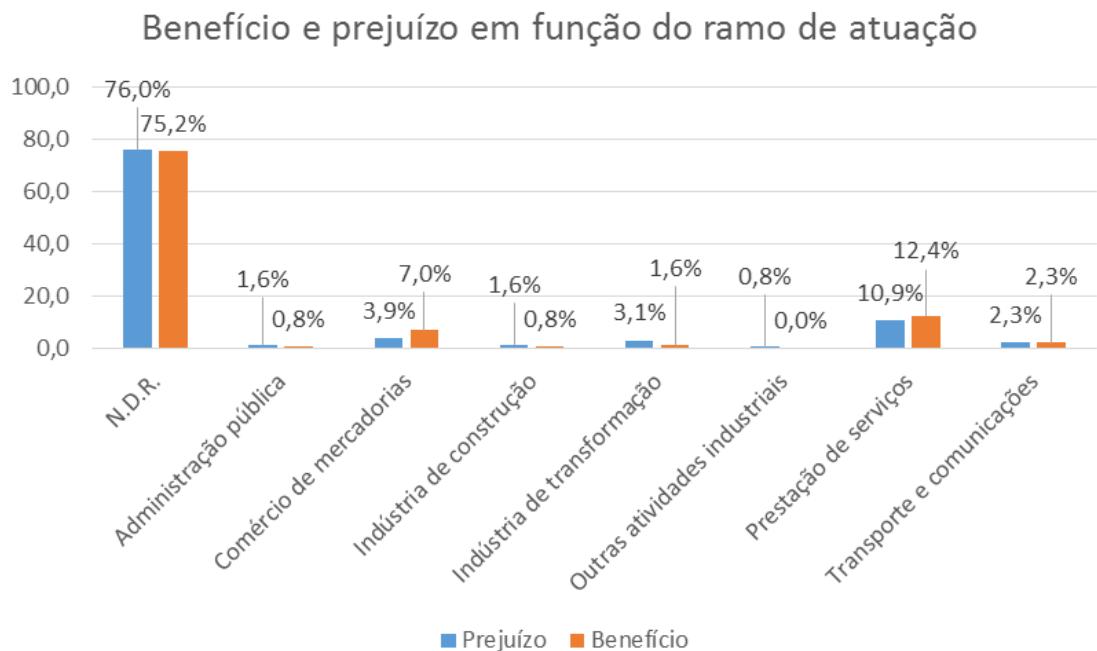


Fonte: SANTANA, 2015.

Após serem analisados de maneira micro, os ramos de atividade foram agrupados em dez categorias para maior facilitar a interpretação dos dados, sendo elas: agrícola, indústria de transformação, indústria da construção, outras atividades industriais, comércio de mercadorias, prestação de serviços, transporte e comunicação, social, administração pública e outras atividades (GIUBERTI *et. al.*, 2005).

Observa-se que não há grandes disparidades entre os ramos de atividade, de modo que apenas o comércio de mercadorias e prestação de serviços têm maior relevância, como pode ser observado no gráfico 16.

GRÁFICO 16 – Benefício e prejuízo em função do ramo de atuação



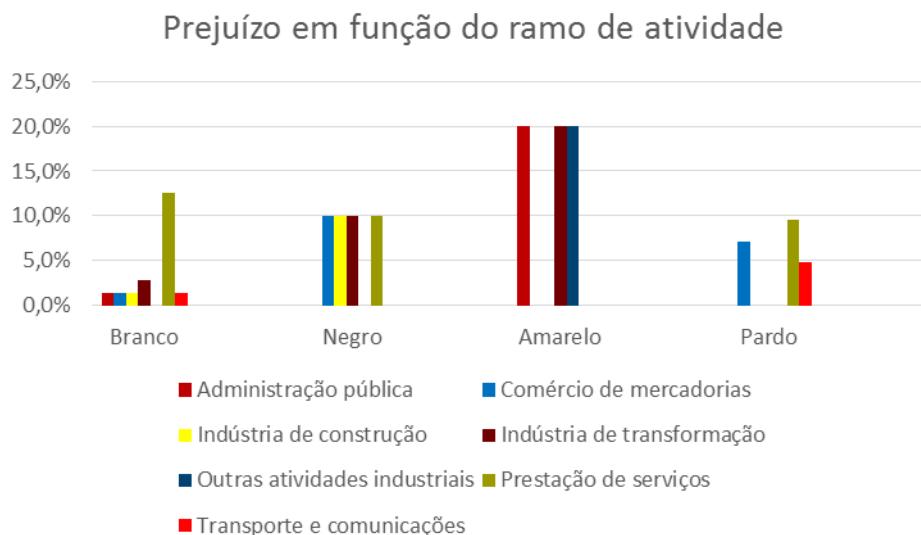
Fonte: SANTANA, 2015.

Ao analisar os ramos de benefício - comércio de mercadorias e a prestação de serviços - em função do sexo, constata-se que as mulheres levam a grande preferência: 9,2% do total das mulheres respondentes já foram beneficiadas ao participar de processos seletivos no comércio, enquanto 3,8% do total de homens também o foi. O mesmo ocorre com os prestadores de serviço: 17,1% dos indivíduos do sexo feminino foram beneficiados, contrastando com apenas 5,7% das pessoas do sexo masculino.

A situação de prejuízo pode ser observada em função do sexo e da etnia a partir do gráfico 17. Apesar dos amarelos indicarem um alto nível de prejuízo, os mesmos assinalaram no questionário que ele estava relacionado ao local de nascença e à sexualidade, e não à etnia. Logo em seguida, observa-se que os brancos são os mais prejudicados no ramo da prestação de serviços, porém observa-se a ocorrência do mesmo fenômeno ocorrido com os amarelos: apenas 5,5% dos brancos assinalou que o prejuízo ocorreu devido a etnia. Apesar de apresentarem uma menor proporção de malefício em função dos ramos de atividade, os negros e pardos juntos assinalaram que o prejuízo ocorreu em função da etnia em 26,31% dos casos. Os dois grupos acima citados já foram discriminados em todos os ramos de atividade, incluindo nos quais a presença do negro/pardo é mais comum, como o de construção e o industrial. Esse resultado mostra que a discriminação é racial, dificultando a inserção do negro no mercado de trabalho,

independentemente do setor. Pode-se concluir que uma fração mínima de pessoas foi prejudicada em decorrência de sua etnia em determinados ramos de atividade.

GRÁFICO 17 – Prejuízo em função do ramo de atividade



Fonte: SANTANA, 2015.

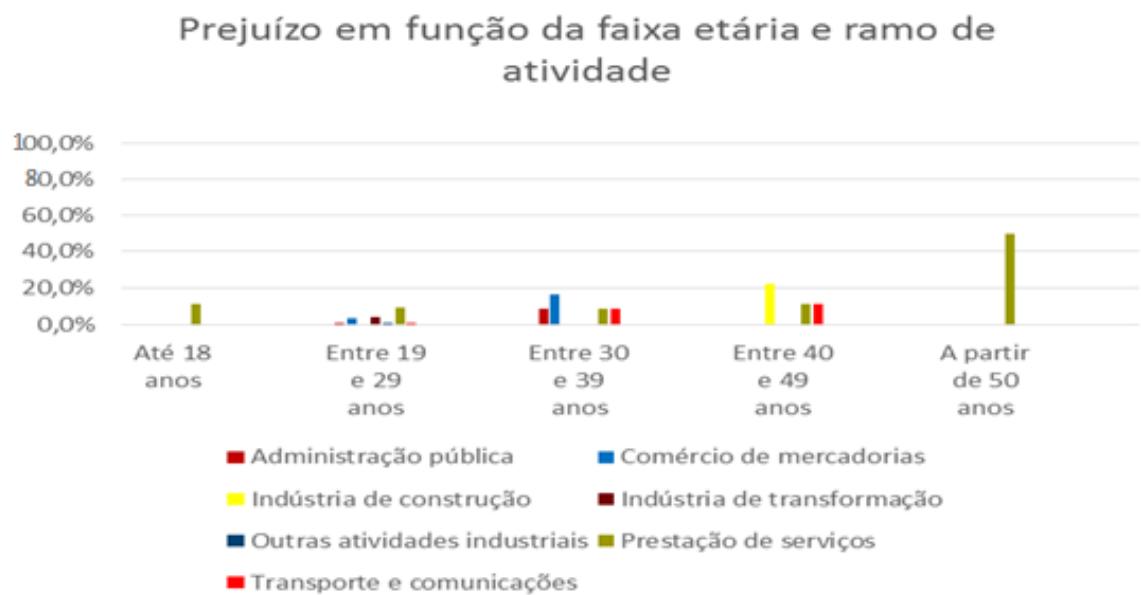
Pode-se constatar que a faixa etária é um fator que, dentro de certos ramos de atividade, causam prejuízo aos candidatos a uma vaga de emprego. Como pode ser observado no gráfico 18, nota-se que os maiores graus de malefício em processos seletivos ocorrem para indivíduos de faixas etárias mais elevadas e nos ramos de prestação de serviços e indústria de construção. Este resultado confirma o fato de que trabalhos que exijam muita força e habilidades físicas, como o ramo da construção, tem pouca brecha para pessoas com idades mais avançadas. Já a prestação de serviços está menos apta à contratação do idoso por muitas vezes envolver um maior grau de conhecimento em computadores e tecnologias específicas do trabalho, de modo que a organização contratante teria que investir mais em cursos de aprimoramento (HIRSCH *et. al.*, 1999).

Em uma das entrevistas, pode-se associar a contratação em função da faixa etária:

E5. P1: “[...] eu fui direto pra página dele (selecionador) e mandei uma mensagem, anexei meu currículo e escrevi algo tipo ‘cara, eu tenho 28 anos, sou estudante de administração, não tenho muita experiência, mas sou desenrolado, aprendo rápido, eu sei como o bar funciona, eu frequento o lugar e eu sou uma pessoa adequada pro cargo [...]’”.

E5. P3: ”[...] Quando ele respondeu a mensagem no Facebook dizendo que eu fazia o perfil deles, eu já tive a sensação de que eu ia ser contratado, ai durante a entrevista eu tive mais certeza ainda. [...] Só pelo fato dele falar que não dava certo ter alguém muito novo e imaturo trabalhando com assunto de bar já deixou claro que ele me chamou porque eu mostrei que sabia desenrolar os serviços e porque eu já tinha maturidade, já frequentava o bar e sabia como era que funcionavam as coisas lá [...]”.

GRÁFICO 18 – Prejuízo em função da faixa etária e ramo de atividade



Fonte: SANTANA, 2015.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que muitos indivíduos sofreram parcialidades durante processos seletivos em João Pessoa, de modo que alguns abdicaram de características pessoais a fim de adequar-se ao perfil das organizações e manter a empregabilidade. Os altos índices de benefício e malefício indicam que as empresas locais mostram-se tendenciosas a contratar novos colaboradores em função de elementos inerentes a todos e que não fazem distinção no âmbito profissional, como sexo, etnia, idade e sexualidade.

Os impactos causados nos indivíduos após uma seleção parcial são percebidos em seus sentimentos e reações, de maneira que a maioria prefere não esboçar reação para o selecionador, mas sentem-se seguros e estimulados ao serem beneficiados e impotentes e indignados quando prejudicados. Esse tipo de impacto é o esperado para as respectivas situações, as quais mostram-se inusitadas e induzem o indivíduo a agir com cautela.

O tipo de processo seletivo também se mostra favorável a uma possível parcialidade que o avaliador venha a cometer: sendo a entrevista o método mais comum, reservado, subjetivo e argumentativo, o indivíduo expõe-se de maneira mais arbitrária e o avaliador sente-se mais livre para fazer juízos de valor. A entrevista foi assinalada como sendo a forma de seleção que mais sofreu parcialidades e isso deve-se ao seu caráter individual e reservado, portanto situações de preferencialismo e/ou prejuízo podem vir a tona com mais facilidade.

Salienta-se que o ramo de atividade também influencia na parcialidade dos processos seletivos: organizações de diversos segmentos deram preferência a determinados grupos de indivíduos e prejudicaram outros em decorrência dos estereótipos, sem analisar cautelosamente as individualidades de cada um.

Desta forma, observa-se que os indivíduos percebem a estereotipagem durante processos seletivos, por mais sutil que ela seja. Foi observado que devido as parcialidades dos processos seletivos, muitos colaboradores devem adaptar-se as organizações para manter a empregabilidade. Eles lidam com os impactos causados nos processos seletivos de diferentes maneiras, são contratados ou mantidos fora do mercado muitas vezes devido às suas características pessoais, passando por situações inusitadas em diferentes ramos de atividade. Em suma, conclui-se que a realidade dos processos seletivos em João Pessoa é bastante tendenciosa, já que a latente percepção das preferências de contratação é relatada por muitas pessoas – e as que nunca passaram por isso, muito já ouviram falar.

5.1 Limitações da pesquisa

O estudo em questão apresentou limitações no tocante a faixa etária respondente, uma vez que 80% dos indivíduos têm entre 19 e 29 anos, portanto os resultados refletem muito o comportamento do jovem. A divulgação do questionário em redes sociais diminuiu significativamente a participação de indivíduos acima de 40 anos, os quais, em sua maioria, foram abordados presencialmente para responder o questionário.

Outro ponto limitante foi à dificuldade de conseguir respostas das pessoas com deficiência, que aconteceu por dois motivos: eles constituem uma menor parcela da população e para responder a pesquisa, devem estar no mercado de trabalho. Foram contatados grupos em redes sociais e em locais físicos, porém foi constatado que grande parte das pessoas com deficiência não trabalha devido à dificuldade de inserir-se no mercado e por sofrerem preconceito, muitos optam por não exercer atividades, uma vez que recebem auxílio do INSS.

O fato de haver questionário sendo aplicado online também foi uma limitação da pesquisa, uma vez que os indivíduos podem tê-lo respondido de forma desatenta, com informações erradas ou até mesmo preencher o formulário sem estar enquadrado no público da pesquisa.

Por fim, o maior fator limitante da pesquisa foi a dificuldade de encontrar pessoas que já se submeteram a processos seletivos e que estivessem dispostas a relatar suas experiências na forma de entrevista. Apesar de assegurar o anonimato do indivíduo e da empresa, ao serem consultados se poderiam participar da pesquisa, muitos recusaram por medo de serem reconhecidos pelas situações e ficarem expostos.

5.2 Sugestões para pesquisas futuras

A partir dessas dificuldades encontradas, sugere-se que futuros pesquisadores procurem grupos e ONGs de maior proporção e representatividade de uma classe em João Pessoa, a fim de obter resultados mais precisos de indivíduos com deficiência e homossexuais no mercado de trabalho.

É aconselhável aplicar todos os questionários presencialmente, caso possível, para garantir que nenhuma informação seja perdida ou que haja alguma contradição de respostas de um mesmo respondente, invalidando assim a participação do mesmo devido à falta de compreensão do questionário.

NOTAS EXPLICATIVAS

¹ Segundo Cabecinhas (2004, p.133), na “teoria da auto-categorização do eu (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987), um grupo existe quando os indivíduos integram na sua auto-definição a pertença a uma categoria social produzida pelo processo de categorização”.

² Os setores da economia podem ser divididos em primário, secundário e terciário. O setor primário pode ser definido como aquele onde as atividades estão relacionadas à utilização dos recursos naturais, representado por atividades extractivas; O setor secundário transforma produtos naturais em produtos de consumo; O setor terciário envolve a comercialização de produtos, prestação de serviços comerciais, pessoais ou comunitários (FERRO, 2008).

³ Nome do bar removido para evitar exposição.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. (2006). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura (Online)*. Vol.58, n.4, pp. 40-41.
- ARVEY, R. D. (1979). Unfair discrimination in the employment interview: Legal and psychological aspects. *Psychological Bulletin*, Vol 86(4), Jul 1979, 736-765.
- ARROWSMITH, J., & MCGOLDRICK, A. E. (1996). HRM service practices: Flexibility, quality and employee strategy. *International Journal of Service Industry Management*, 7.46.
- AZEVEDO, F. F.; PESSÔA, V.L. S. (2005). Cultura e identidade regional no nordeste do brasil: um olhar sobre o estereótipo e as relações sociais rurais sertanejas. *Anais do X Encontro de Geógrafos da América Latina* – 20 a 26 de março de 2005 – Universidade de São Paulo
- BANOV, M, R. (2012). *Recrutamento, Seleção e Competências, 3ª edição*. Editora Atlas.
- BRAGHIROLI, E. M. (1998). **Psicologia geral**. 16. ed. Petrópolis: Vozes.
- BRASIL. Lei Nº 9.029, 13 de Abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em: 30/07/2014.
- BROADBRIDGE, A. (2001). Ageism in retailing: Myth or reality? In I. Golver & M. Branine (Eds.), **Ageism in work and employment**: 153-174. Burlington, VT: Ashgate.
- BRUNO, M. L (2005). **Selecionar por competências**. In: NERI, Aguinaldo (Org.). Gestão de RH por competências e empregabilidade, 2ª edição. Campinas: Papirus.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; UNBEHAUM, S. (2006). Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: **Fundo De Desenvolvimento Das Nações Unidas Para A Mulher**. O Progresso das mulheres no Brasil. Brasília: Fundação Ford; Cepia. P. 60-93
- CABECINHAS, R. (2004). **Representações sociais, relações intergrupais e cognição social**. Manuscrito não publicado.
- CASTRO, C. (2007). **Representações Sociais dos Enfermeiros face ao Idoso Em contexto de prestação de cuidados**. Dissertação de Mestrado em Comunicação em Saúde. Universidade Aberta: Lisboa.
- CHANLAT, J.F. (1996). **Por uma antropologia da condição humana nas organizações**. In: CHANLAT, J. F. (Org.) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 3ª Ed. São Paulo: Atlas.
- CHERYAN, S., & BODENHAUSEN, G. V. (2000). When positive stereotypes threaten intellectual performance: The psychological hazards of “model minority” status. *Psychological Science*, 11, 399-402.

CHIAVENATO, I. (2009). **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoas: Como agregar talentos à empresa.** 7. ed. São Paulo: Manole.

CORDEIRO, H. T. D (2012). **Perfis de carreira da geração Y.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-07112012-201941/>>. Acesso em: 2014-11-20.

COHEN, S. L.; Bunker, K. A. (1975). Subtle effects of sex role stereotypes on recruiters' hiring decisions. **Journal of Applied Psychology**, Vol 60(5), 566-572.

CZOPP, A. M. (2008). When is a compliment not a compliment? Evaluating expressions of positive stereotypes. **Journal of Experimental Social Psychology**, 44(2), 413-420.

ELSNER, V., PAVAN, F. & GUEDES, J. (2007). Violência contra o idoso: ignorar ou atuar? **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**.

ETXEBERRIA, S. A., & ROVIRA, D. P. (1987). Representaciones sociales y estereotipos grupales. In **Pensamiento, individuo y sociedad: cognición y representación social** (pp. 221-262). Editorial Fundamentos.

FERREIRA, P. I. (2014). **Atração e seleção de talentos**, 1^a edição. Editora LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda. Rio de Janeiro.

FERRO, T. L. M. (2008). **O Setor Primário de Santa Maria na Perspectiva do Rural: A Reestruturação das Atividades.** 129 f. Dissertações de Mestrado (Mestrado em Geografia)

FIDELIS, J. G.; BANOV, R. M. (2007). **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica.** 2. ed. São Paulo: Érica.

FISKE, S.T., CUDDY, A.J.C., GLICK, P., XU, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82, pp. 878–902

FLEURY, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v.40, n.3, p.18-25, jul./set.

FREITAS, J. G. *et. al.* (2012) Enfrentamentos experienciados por homens que vivem com HIV/Aids no ambiente de trabalho. **Rev. esc. enferm.** USP, São Paulo, v. 46, n. 3.

GAUNT, R. (2011). Effects of intergroup conflict and social contact on prejudice: the mediating role of stereotypes and evaluations. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 41, n.6, p. 1340-1355.

GIL, A. C. (1999). Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. Ed. **São Paulo**: Atlas.

GIUBERTI, A. C. & MENEZES-FILHO, N. (2005). Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Econ. Apl.** [online], vol.9, n.3, pp. 369-384. ISSN 1413-8050.

GOFFMAN, E. (1975). **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

GOLEMAN, D. (1995). **Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro. Objetiva.

GOMES, F. P.; ARAÚJO, R. M. (2011). **Pesquisa quanti-qualitativa em Administração**: uma visão holística do objeto em estudo. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/152.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2014.

GOUVEIA, V. V., MEDEIROS, E. D., MENDES, L. A. C., VIONE, K. C., & ATHAYDE, R. A. A. (2010). Correlatos valorativos de atitudes frente à tatuagem. **Psicologia & Sociedade**, 22(3), 476-485.

HAEFNER, J. E. (1977). Race, age, sex, and competence as factors in employer selection of the disadvantaged. **Journal of Applied Psychology**, vol. 62(2), Apr 1977, 199-202.

HILTON, J. L., & VON HIPPEL, W. (1996). Stereotypes. **Annual review of psychology**, 47(1), 237-271.

HIRSCH, B. T., MACPHERSON, D. A., & HARDY, M. A. (1999). Occupational age structure and access for older workers. **Indus. & Lab. Rel. Rev.**, 53, 401.

IBGE. Censo Demográfico 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 ago. 2014

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. (2007). Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Relatório Nacional de Acompanhamento. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/download/TerceiroRelatorioNacionalODM.pdf>>. Acesso em: 17. Out. 2014.

JABBOUR, C.J.C., GORDONO, F.S., de OLIVEIRA, J.H.C., MARTINEZ, J.C. & BATTISTELLE, R.A.G. (2011). Diversity management: challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. **Equality Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 30, n. 1, p. 58-74.

JACKSON, L.A., LEWANDOWSKI, D.A., INGRAM, J.M., HODGE, C.N. (1997). Group stereotypes: Content, gender specificity, and affect associated with typical group members. **Journal of Social Behavior and Personality**, 12, pp. 381-396

KIRKWOOD, W. G., & RALSTON, S. M. (1999). Inviting meaningful applicant performances in employment interviews. **Journal of Business Communication**, 36(1), 55-76.

- MARTINS, R. & RODRIGUES, M. (2004). Estereótipos sobre Idosos: uma representação social gerontofóbica. **Millenium Revista do ISPV**, N.º 29,249-254.
- MICHAELIS. **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php>>. Acesso em: 15 Out. 2014.
- NASCIMENTO, L. P., & CARVALHO, A. V. (1997). **Administração de recursos humanos**. São Paulo: ed. Pioneira.
- NEVES, C. F. O (2012). **Estereótipos Sobre Idosos: Representação Social em Profissionais que trabalham com a terceira idade**. Dissertação apresentada para obtenção de grau do Mestre em Gerontologia na Universidade da Beira Interior.
- NICKEL, D. C. (2001). Estratégias organizacionais, processo seletivo e integração normativa: estudo de caso na indústria automobilística. **Revista FAE**, 4(2), 37-52.
- OLIVEIRA, E. (2007). **Atitudes dos alunos brancos em relação a alunos negros**. Dissertação de Mestrado em Relações Interculturais, Universidade Aberta, Porto, Portugal.
- OLIVEIRA T.M.V. (2001). Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e cotas. **Rev. Adm. On Line**, jul/ago/set.
- PEREIRA, F. M.; PRIMI, R.; COBÉRO, C. (2003). **Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores**. Psicologia: Teoria e Prática, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 83-98.
- PEREIRA, M., FERREIRA, F., MARTINS, A. & CUPERTINO, C. (2002). Imagens e significado e o processamento dos estereótipos. **Estudos de Psicologia**, 7 (2), 389-397.
- PEREZ, V. S (2012). **Pessoa com deficiência = pessoa incapaz?** Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. Cad. EBAPE.BR, v. 10, nº 4, artigo 6, Rio de Janeiro, Dez. 2012 p. 891-893
- PERRY, E. L., & FINKELSTEIN, L. M. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. **Human Resource Management Review**, 9: 21-49.
- PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS, v.32, 2012. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Volume_Brasil/pnad_brasil_2012.pdf
- PONTES, B. R. (2008). **Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração**. São Paulo: LTR.
- POSTMES, T., HASLAM, S. & SWAAB, R. (2005). Social influence in small groups: An interactive model of social identity formation. **European Review of Social Psychology**, 16, 1-42.

PRATTO, F., & BARGH, J. A. (1991). Stereotyping based on apparently individuating information: Trait and global components of sex stereotypes under attention overload. **Journal of Experimental Social Psychology**, 27(1), 26-47.

RIBEIRO, A. (2007). **Imagens de velhice em profissionais que trabalham com idosos.** Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Geriatria e Gerontologia. Universidade de Aveiro, Secção Autónoma de Ciências da Saúde: Aveiro

RODRIGUES, A.; ASSMAR, E. M. L.; JABLONSKI, B. (1999). Preconceito, estereótipos e discriminação. **Psicologia social**, p. 147-176.

ROSEN, B.; JERDEE, T. H. (1976). The influence of age stereotypes on managerial decisions. **Journal of Applied Psychology**, Vol 61(4), Aug 1976, 428-43.

SHIH, M., PITTINSKY, T.L., & AMBADY, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. **Psychological Science**, 10, 80–83.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. (2000). **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.**

STEELE, C.M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.), **Advances in experimental social psychology** (Vol. 21, pp. 261–302). San Diego: Academic Press

THORNDIKE, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings, **Journal of Applied Psychology** 4 (1): 25–29

TORRES, C. V., & PÉREZ-NEBRA, A. R. (2004). Diversidade cultural no contexto organizacional. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, 443-463.

TOURINHO, E. Z., BORBA, A., VICHI, C., & LEITE, F. L. (2011). Contributions of contingencies in modern societies to “privacy” in the behavioral relations of cognition and emotion. **The Behavior Analyst**, 34, 171-180.

TURNER, J. C., HOGG, M. A., OAKES, P. J., REICHER, S. D. & WETHERELL, M. S. (1987). **Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory.** Basil Blackwell: Oxford.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, Santa Maria, 2008.

WALDOW, V. R. (2009). Momento de cuidar: momento de reflexão na ação. **Rev. bras. enferm**, Brasília, v. 62, n. 1, Feb.

WATSON, J. B. (1970) **Behaviorism.** New York: Norton Library. (Original publicado em 1930)

WEISINGER, H. (2001). **Inteligência Emocional no trabalho.** Rio de Janeiro: Objetiva.

WEICHSELBAUMER, D. (2000). Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. **Univ. of Linz Economics Working Paper** No. 0021. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=251249>.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

O impacto dos estereótipos nos processos seletivos nas empresas de João Pessoa/PB

A presente pesquisa tem o intuito de gerar resultados para o Trabalho de Conclusão de Curso da graduanda em Administração pela UFPB, Marília Brito de Santana. O questionário tem duração média de 10 minutos, as informações coletadas serão anônimas e os resultados obtidos terão finalidade estritamente acadêmica. Esta pesquisa está limitada a pessoas que já participaram de processos seletivos.

Obrigada pela participação!

*Obrigatório

1. Sexo*

Feminino Masculino

2. Faixa etária*

Até 18 anos
 Entre 19 e 29 anos
 Entre 30 e 39 anos
 Entre 40 e 49 anos
 A partir de 50 anos

3. Etnia*

Negro
 Branco
 Amarelo
 Pardo
 Indígena

4. Sexualidade*

Heterossexual
 Bissexual
 Homossexual

5. Você é portador de uma ou mais necessidades especiais?*

Sim Não

6. Em média, de quantos processos seletivos você participou?*

Até 5 processos seletivos
 De 6 a 10 processos seletivos
 De 11 a 15 processos seletivos
 A partir de 16 processos seletivos

7. Você já presenciou ou tomou conhecimento de algum caso de benefício ou preferencialismo durante um processo seletivo por parte do selecionador? *

O benefício nesse caso está associado a um processo seletivo diferenciado e mais maleável para pessoas com as quais o selecionador identificou-se ou gostou das características pessoais, independentemente do lado profissional do indivíduo.

Sim Não

8. Você já presenciou ou tomou conhecimento de algum caso de prejuízo ou humilhação durante um processo seletivo por parte do selecionador? *

O malefício está associado a condições diferenciadas e mais rígidas sofridas por um indivíduo dentro de um processo seletivo devido às características pessoais ou atributos

que o selecionador desaprova, independentemente do lado profissional.

Sim Não

9. Você já sentiu-se beneficiado ou prejudicado em decorrência de um estereótipo ou preferência pessoal durante algum processo seletivo? *

Sim Não

Caso positivo, vá para a pergunta 9.1.

Caso negativo, vá para a pergunta 10.

9.1. Em qual situação(ões) o(s) seu(s) caso(s) se enquadra(m)?

Beneficiado
 Maleficiado
 Ambos

9.2. Você já foi beneficiado ou prejudicado em mais de um processo seletivo?

Sim Não

9.3. Em caso de benefício, indique o(s) ramo(s) em que a(s) situação(ões) ocorreu(ram).

Ex.: construtoras, concessionárias, bancos, boutiques, etc.

9.4. Em caso de malefício, indique o(s) ramo(s) da empresa(s) em que a(s) situação(ões) ocorreu(ram).

Ex.: consultórios, indústrias, ramo alimentício, etc.

9.5. Dos casos abaixo, selecione o(s) que mais se aplica(m) ao(s) ocorrido(s) com você.

Fui beneficiado(a) durante o processo seletivo e posteriormente contratado(a)

Fui beneficiado(a) durante o processo seletivo e posteriormente não fui contratado(a)

Fui prejudicado(a) durante o processo seletivo e posteriormente contratado(a)

Fui prejudicado(a) durante o processo seletivo e posteriormente não fui contratado(a)

Fui tratado normalmente durante o processo seletivo, porém creio que não fui contratado(a) devido a um estereótipo, atributo ou característica pessoal.

O selecionador me favoreceu/maleficiou porque já me conhecia anteriormente

Outro: _____

9.6. Assinale um ou mais atributos abaixo que contribuíram para a situação de benefício/malefício durante um ou mais processos seletivos.

Forma física (*Ex: minha forma física impressionou positiva ou negativamente o avaliador e o mesmo tomou a decisão de contratação sob a influência disso*)

Local de nascença (*Ex: eu sou de São Paulo e o avaliador simpatizou comigo por também ser de lá; ao perceber o meu sotaque, o avaliador me destratou*)

- Tatuagens** (Ex: o avaliador também possui tatuagens e me sobressai no processo seletivo por compartilha do mesmo gosto que ele)
- Piercings** (Ex: o selecionador acha que piercings não transmitem profissionalismo e eu fui des tratado por isso)
- Religião** (Ex: o avaliador partilha da mesma crença que eu e por isso me sobressai no processo seletivo)
- Etnia** (Ex: não fui contratado porque sou indígena e o avaliador acha que não posso desempenhar bem minhas atividades; fui contratado porque o avaliador é negro e eu também sou)
- Sexualidade** (Ex: fui des tratado porque o selecionador percebeu que sou homossexual)
- Idade** (Ex: o selecionador me achou jovem demais e inexperiente para o cargo; o selecionador me julgou velho e com conhecimentos ultrapassados para ocupar o cargo)
- Gostos pessoais** (Ex: o avaliador gosta das mesmas músicas e frequenta os mesmos locais que eu e por isso fui beneficiado)
- Portador de necessidades especiais** (Ex: sou surdo, assim como o filho do avaliador e por isso ele criou uma empatia por mim e me contratou; sou cadeirante e não fui contratado porque o selecionador acha que trarei custos extras à empresa)
- Patologias** (Ex: o avaliador não quis me contratar porque descobriu que tenho aids; tenho problemas na fala e o selecionador não teve paciência comigo)
- Sexo** (Ex: o selecionador não me contratou porque sou mulher e acha que posso engravidar; o selecionador acha que homens têm melhores

desempenhos que as mulheres e por isso fui contratado)

Estado civil (Ex: o selecionador me contratou porque sou solteiro e a empresa não precisa pagar plano de saúde para meu cônjuge; sou solteiro e o selecionador me contratou com a intenção de ter um relacionamento comigo)

O que contribuiu para a minha situação de benefício/malefício foi único e exclusivamente o fato de eu conhecer o selecionador previamente.

Outro: _____

9.7. Caso tenha sido maleficiado, qual foi sua reação ao perceber que estava sendo prejudicado durante um processo seletivo?

Caso já tenha passado por mais de um caso de malefício, responda a essa pergunta com a situação de maior relevância para você.

Não me importei com o ocorrido

Não esbocei reação

Dei uma lição de moral

Xinguei o selecionador

Retirei-me do processo seletivo

Outro: _____

9.8. Caso tenha sido maleficiado, qual foi o seu sentimento ao perceber que estava sendo prejudicado durante um processo seletivo?

Caso já tenha passado por mais de um caso de malefício, responda a essa pergunta com a situação de maior relevância para você.

- Raiva
- Indignação
- Estresse
- Impotência
- Tristeza
- Outro: _____

-
- 9.9.** Caso tenha sido maleficiado, selecione o tipo de processo seletivo que estava ocorrendo quando você foi prejudicado.
- Entrevista
 - Dinâmica de grupo
 - Jogos psicológicos
 - Processo trainee
 - Recrutamento interno
 - Outro: _____

-
- 9.10.** Caso tenha sido beneficiado, qual foi sua reação ao perceber o preferencialismo isso durante um processo seletivo?
- Caso já tenha passado por mais de um caso de benefício, responda a essa pergunta com a situação de maior relevância para você.*
- Elogiei o selecionador
 - Relaxei e sorri
 - Não esbocei reação
 - Dei uma lição de moral
 - Retirei-me do processo seletivo
 - Outra: _____

-
- 9.11.** Caso tenha sido beneficiado, qual foi o seu sentimento ao perceber que estava sendo o preferencialismo durante um processo seletivo?

Caso já tenha passado por mais de um caso de benefício, responda a essa pergunta com a situação de maior relevância para você.

- Segurança
- Alívio
- Estímulo
- Felicidade
- Indignação
- Outro: _____

-
- 9.12.** Caso tenha sido beneficiado, selecione o tipo de processo seletivo que estava ocorrendo quando você foi isso aconteceu.*
- Entrevista
 - Dinâmica de grupo
 - Jogos psicológicos
 - Processo trainee
 - Recrutamento interno
 - Outro: _____

-
- 10.** Para enquadrar-se no mercado de trabalho ou em alguma organização, você já teve que abdicar de alguma característica, atributo ou costume pessoal?*

- Sim
- Não

-
- 11.** Caso fosse pressionado a sofrer mudanças de cunho pessoal pela organização, selecione os possíveis elementos que você estaria disposto a abrir mão. *

- Forma física
- Roupas e acessórios
- Lugares que costuma frequentar

Religião

Sexualidade

Perspectivas familiares (*Ex.: casar e ter filhos*)

Não abdicaria de elementos pessoais para enquadrar-me em uma organização

Outro: _____

APÊNDICE II – ENTREVISTA

Prezado(a),

Esta entrevista tem o intuito de coletar informações acerca de indivíduos que já foram beneficiados ou maleficiados durante processos seletivos e entender melhor como os impactos são por eles percebidos. A entrevista será gravada e transcrita para garantir uma maior segurança das informações, as quais serão utilizadas no trabalho de conclusão de curso em Administração de Marília Brito de Santana. Nomes pessoais e empresas não serão revelados e a entrevista terá a duração média de 15 minutos.

Obrigada pela participação!

Para beneficiados:

- 1) Você diria que foi beneficiado durante algum processo seletivo em decorrência de um estereótipo ou preferência pessoal? Que estereótipo ou preferência é essa?
- 2) Relate um resumo da sua história.
- 3) Que atitude do avaliador fez você perceber que ele estava a favor da sua contratação?
- 4) Qual foi sua reação quando o selecionador tomou uma posição?
- 5) Como você se sentiu quando o avaliador tomou uma posição?
- 6) Você acha que pessoas diferentes de você teriam as mesmas chances de competir pela vaga?
- 7) Caso você fosse o avaliador, você mudaria algo na forma de seleção? Se positivo, o que?

Para prejudicados:

- 1) Você diria que foi prejudicado durante algum processo seletivo em decorrência de um estereótipo ou preferência pessoal? Que estereótipo ou preferência é essa?
- 2) Relate um resumo da sua história.
- 3) Que atitude do avaliador fez você perceber que ele estava contra a sua contratação?
- 4) Qual foi sua reação quando o selecionador tomou uma posição?
- 5) Como você se sentiu quando o avaliador tomou uma posição?

- 6) Você acha que pessoas diferentes de você teriam mais chances de serem contratados pela empresa?
- 7) Caso você fosse o avaliador, você mudaria algo na forma de seleção? Se positivo, o que?