

LIMITES DA ENTREVISTA DE CANDIDATOS A VAGAS DE EMPREGO SOB A PERSPECTIVA DOS PRINCÍPIOS DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE

LIMITS OF THE INTERVIEW OF CANDIDATES FOR JOB VANCANCIES FROM THE PERSPECTIVE OF THE PRINCIPLES OF INTIMACY AND PRIVACY

ILTON GARCIA DA COSTA¹

FREDERICO SLOMP NETO²

RESUMO

O presente artigo tratou dos limites da entrevista de emprego pelo selecionador sob a perspectiva dos princípios da intimidade e da privacidade. Considerando que a prática atualmente adotada pela administração de recurso humanos, vem fazendo perguntas que afrontam a constituição, assim como a legislação brasileira sobre o tema, dando ensejo à questionamentos sobre os motivos que levam o empregado a fazer perguntas, cujas respostas não poderão ser levadas em consideração para acesso ao emprego, sob pena de estar havendo conduta discriminatória.

PALAVRAS-CHAVE: entrevista; seleção de emprego; intimidade e privacidade.

ABSTRACT

This article dealt with the limits of the job interview by the Picker from the perspective of the principles of intimacy and privacy. Considering that the practice

¹ Possui doutorado em Direito pela PUC-SP Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2010), mestrado em Direito pela PUC-SP (2002), mestrado em Administração pelo Centro Universitário Ibero Americano UNIBERO (2001) graduação em Direito pela Universidade Paulista UNIP (1996), graduação em Matemática pela Universidade Guarulhos UNG (1981), Especialização em Administração Financeira pela Alvares Penteado, Especialização em Mercados Futuros pela BMF - USP, Especialização em Formação Profissional na Alemanha. Avaliador de curso e institucional pelo Ministério da Educação e Cultura MEC - INEP. Advogado responsável - Segpraxis Advocacia, Professor da Universidade Estadual do Norte do Paraná UENP no doutorado, mestrado e graduação.

² Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba.

currently adopted by the Human Resource administration, has been asking questions that confront the Constitution, as well as the Brazilian legislation on the subject, giving an opportunity to inquiries about the reasons for the employee to make Questions, whose answers cannot be taken into account for access to employment, under the penalty of discriminatory conduct.

KEYWORDS: Selection of employment; Intimacy and privacy.

INTRODUÇÃO

O problema que se apresenta é que perguntas podem ser realizadas pelo recrutador empresarial durante a entrevista de emprego sem infringir o direito da intimidade e da privacidade dos candidatos. O que em um primeiro momento se apresenta como uma questão simples, pode se tornar muito complexo, em razão dos interesses, por vezes antagônicos, envolvidos.

Existem informações que poderão ser usadas para discriminar o empregado, tais como de problemas de saúde próprios ou de familiares, sonhos de vida, vontade de engravidar ou contrair casamento, assim como, convicções políticas, religiosas e dos mais variados assuntos.

Também pode ocorrer de o recrutador fazer perguntas não relevantes para a empresa de forma direta – mas que tenham o condão de traçar um perfil psicológico do candidato – as quais podem ser constrangedoras, seja por integrar o rol de informações íntimas as quais o candidato não deseja tornar públicas, ou porque o confrontam com dilemas complexos, ou até a possíveis traumas psicológicos.

Neste sentido, o empregador poderia vir a realizar perguntas quanto às relações familiares, com o companheiro ou cônjuge, com os filhos, ou amigos. Ainda poderia indagar a respeito de como o empregado pretende vir trabalhar, se de bicicleta, carro ou com uso de transporte coletivo, visando evitar a concessão de vale transporte.

A questão é delimitar até onde vai o direito do empregador em formular tais indagações aos candidatos, pois em que pese possa vir a ser de interesse do empregador, pode estar se contrariando um direito do empregado.

O objeto geral deste artigo é apresentar os limites ao recrutador durante a entrevista de emprego do candidato à luz dos princípios da privacidade e da intimidade.

Os objetivos específicos são dissertar a respeito dos direitos do empregador a dirigir o seu negócio com ênfase no processo de seleção de funcionários, apresentar os princípios da privacidade e da intimidade, e por fim analisá-los para apontar os limites ao recrutador na entrevista a candidatos a vaga de emprego à luz dos princípios constitucionais da privacidade e da intimidade.

A metodologia utilizada na presente pesquisa foi a de pesquisa bibliográfica.

1. ENTREVISTA NA SELEÇÃO DE EMPREGADOS

O recrutamento, que é a fase inicial para o preenchimento de uma vaga de trabalho que está em aberto, os empregados competem em termos de qualificação pessoal, o que inclui habilidade, conhecimento, experiência e personalidade, enquanto os empregadores competem em termos de salário, benefícios e condições de trabalho oferecidos (FRANÇA, 2013).

Os empregadores selecionam seus funcionários visando colocar as pessoas mais adequadas para cada função, com vistas a evitar uma alta taxa de absenteísmo, baixo engajamento e de demissões, o que gera desperdício de recursos com treinamento de pessoal, afetando os resultados financeiros dos contratantes.

Dentre os instrumentos de seleção de um candidato está a entrevista: “que envolve um diálogo pessoal entre o entrevistador e o candidato à vaga, ou vários entrevistadores e vários candidatos em uma situação específica.” (FRANÇA, 2013, p.51)

A questão que se apresenta é que parte dos manuais de Recursos Humanos vem estabelecendo como padrão nas entrevistas de seleção dos candidatos fazer perguntas que sobre a vida pessoal do candidato. A título de exemplo, transcreve-se o posicionamento de Jean Pierre Marras, em livro já na 15ª edição, publicado pela editora Saraiva, *in verbis*:

A partir desse paradigma, certas características deverão ser prospectadas com maior rigor nos processos seletivos estratégicos de RH, como:

Maior preocupação, nas entrevistas, com as questões ligadas às raízes dos indivíduos; seus laços de comprometimento e atingimento de resultados nos núcleos sociais em que vive (igreja, clube, família, empresa etc.) [...]

Traços específicos, como nível de agressividade voltado para processos produtivos, controle e resistência às pressões, flexibilidade técnica e política, coragem decisória e nível de intuição, são fortes determinantes de bons candidatos no modelo estratégico de RH. [sem grifos no original] (MARRAS, 2016, p.266-267)

O que em um primeiro momento pode parecer pergunta inocente quanto aos “resultados sociais” pode levar ao empregador a considerar sobre a religião, lazer, família e perfil político, como critério de seleção. Dando ensejo a condutas discriminatórias, além de haver sério questionamento quanto as perguntas que podem ser feitas sem desrespeitar a privacidade e a intimidade do candidato para a vaga de emprego.

Ainda de forma exemplificativa, no livro sobre gestão de recursos humanos de John M. Ivancevich é apresentado um formulário de entrevista para ser utilizado por recrutadores, onde dentre as perguntas que se recomendam fazer estão: “Serviu nas forças armas? [...] **Se não, por quê?** [...] **Teve de ser hospitalizado** quando em serviço? Está recebendo **alguma pensão?** [sem grifos originais] (IVANCEVICH, 2011, p.225)

Imagine-se que um candidato não tenha servido as forças armas por questões religiosas, ao perguntar a razão de não ter servido, será o equivalente a perguntar qual religião ou ideologia de vida o candidato ao emprego é adepto.

Ainda com base nos quesitos deste formulário pode ocorrer discriminação para todo candidato que declarar que foi hospitalizado durante o contrato de emprego, pois pela legislação brasileira, afastamentos durante o contrato de trabalho nos primeiros 15 dias serão custeados pelo empregado (Art. 59 da Lei 8.213/91). Dificultando a inserção no mercado de trabalho, as pessoas que tenham problemas de saúde, ainda que não graves, e atentando contra o sigilo das informações médicas (Art. 11 do Código de Ética Médica e Art. 5º, inciso X, da Constituição Federal).

Ademais, em que saber se o empregado recebe ou não pensão pode servir para avaliar se o candidato está apto ou não à vaga de emprego? Se for

viúvo, ou receber a pensão pela morte de um filho? Tais questionamento são altamente discutíveis, pois não podem servir de critério classificatória para acesso ao emprego.

Para que não se imagine que estes autores são isolados, passamos para um terceiro exemplo, o qual apenas reflete mais ponto comum de recomendação da literatura especializada para entrevista de emprego que é a questão do lazer. No livro de Francisco Lacombe é afirmado que: “Entre as perguntas comumente usadas nas entrevistas acham-se, por exemplo, as seguintes [...] como você avalia as empresas em que trabalhou anteriormente?; o que você faz no seu tempo livre?; qual é o seu hobby?” (LACOMBE, 2011, p. 106)

Ao perguntar ao candidato a uma vaga de emprego o que ele acha de seu emprego anterior o empregador quer saber, ainda que implicitamente, se o empregado sentiu-se lesado em algum direito, e até mesmo, se os exigiu de alguma forma, além disso, ao pretender saber o que o candidato faz em seu tempo livre, inclusive qual é o seu hobby, acaba entrando na esfera da privacidade pessoal.

O empregador não deve ter ingerência sobre a vida privada do empregado. Se permitir este tipo de pergunta fará com que o empregador possa preferir pessoas com determinados tipos de lazer em detrimento de outros.

Podendo privilegiar pessoas que tenham lazer que guardem sinergia com a atividade empregatícia, por exemplo, um técnico de informático que tenha como “hobby” experimentos de robótica, em detrimento de outro que tenha como hobby churrasco com amigos, ou jogar sinuca em bares.

Os exemplos são muitos, poderíamos pensar também em preferir um jornalista que tenha como hobby escrever poemas, em detrimento de outro que goste de praticar artes marciais

Em um ambiente altamente recessivo, tal qual o Brasil atravessa atualmente – com cerca de 13,1% de desempregados (IBGE, 2018, s/p) - é improvável que um candidato à vaga de emprego, insurja-se às perguntas formuladas pelo selecionador, pois se assim o fizer poderá comprometer sua contratação.

2. PODERES DIRETIVOS DO EMPREGADOR

O empregador é quem contrata, paga e dirige os trabalhos. Conforme explica Marcelo Moura:

O conceito de empregador é inerente ao poder de direção. Considera-se empregador aquele que admite, assalaria e dirige. A direção do empregador não está ligada à ideia de gerir o negócio. Dirigir significa comandar os empregados. O elemento humano é um dos mais importantes fatores de sucesso empresarial, daí por que se dá tanta importância ao poder diretivo. (MOURA, 2016, p. 186)

Logo, contratar os empregados está entre as atribuições do empregador, uma vez que este depende da força de trabalho para manter seu negócio em funcionamento. A má seleção de funcionários pode acarretar prejuízos que serão suportados por este, as quais poderão levar a ruína da atividade econômica.

Neste sentido, Luciano Martinez esclarece que os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador, uma vez que o funcionário trabalhará sob o regime de risco alheio:

O empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica deste ou do seu empreendimento. Essa característica recebe o nome de alteridade (alter é palavra latina que significa “outro”, “alheio”), porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado). (MARTINEZ, 2016, p. 161)

Aliás, a Constituição Federal assegura a livre iniciativa, ou seja, é previsto no texto constitucional a proteção aos empreendedores para que adotem as medidas que consideram necessárias, segundo seu livre arbítrio, para que legitimamente busquem a lucratividade de suas empresas. Quanto, a aplicabilidade deste princípio constitucional ao direito do trabalho. Assim manifesta-se Bezerra Leite (2017, p. 88): “Outro princípio constitucional

fundamental aplicável ao direito do trabalho é o princípio do valor social da livre-iniciativa.”

Essa complexidade das relações trabalhistas e a necessidade das empresas é objeto de reflexão de Amauri Mascaro Nascimento e de Sônia Mascaro Nascimento, *in verbis*:

É importante para o País o funcionamento das empresas para produzir bens e prestar serviços à sociedade e para abrir vagas para os trabalhadores. O direito do trabalho é complexo. Tem como principal função a tutela do trabalhador mas não pode ignorar as necessidades substanciais das empresas. Esse atendimento é necessário. As empresas precisam crescer e impulsionar a economia para dar maior número possível de vagas de trabalho. (NASCIMENTO, 2014, p. 125)

Com isso em mente é perfeitamente legítimo que o empregador tente contratar o melhor funcionário possível para a função que tenha que ser desempenhada, pois do contrário estaria colocando seu negócio em risco.

3. PRINCÍPIOS DA PRIVACIDADE E DA INTIMIDADE

A relevância dos princípios está no fato de que destes depende a coerência interna de um sistema jurídico. Para Carlos Henrique Bezerra Leite, existem princípios gerais e princípios especiais, sendo que estes devem harmonizar-se com os primeiros, ou tratam-se de exceções:

A coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza. Para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos. Extraem-se, assim, os princípios gerais e os princípios especiais, conforme a natureza de cada subdivisão. Debruçando-nos, por exemplo, sobre o direito e o direito do trabalho, verificaremos que o primeiro possui seus princípios gerais, e o segundo, que é um dos seus ramos, possui princípios específicos (ou peculiares). A harmonização do sistema ocorre porque os princípios especiais ou estão de acordo com os princípios gerais ou funcionam como exceção. (LEITE, 2017, p.83)

Nas palavras de Bezerra Leite o principal princípio do ordenamento jurídico brasileiro é o da dignidade da pessoa humana, uma vez que antes de ser trabalhador, este é uma pessoa humana:

O epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), razão pela qual não há necessidade de muito esforço intelectual para demonstrar que tal princípio alcança em cheio o direito do trabalho, pois todo trabalhador (ou trabalhadora) é, antes de tudo, uma pessoa humana. (LEITE, 2017, p. 87-88)

Já os princípios da privacidade e da intimidade decorrem dos direitos à personalidade e da dignidade da pessoa humana, no sentido que o indivíduo deve ter a possibilidade de conduzir sua própria vida como achar melhor, sem intromissões e do escrutínio alheio. (NOVELINO, 2014, s/p.)

A Constituição Federal assegura à proteção da privacidade, da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas em seu art. 5º, inciso X, o qual tem a seguinte redação: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

Para Marcelo Novelino, quanto mais próxima das experiências definidoras da identidade do indivíduo, maior deverá ser a proteção. Dividindo em esferas da vida em esfera da publicidade, esfera privada e esfera íntima, para verificar o quanto a privacidade deve ser observada na situação em análise. Inicia explicando a esfera da publicidade, a qual define na seguinte maneira:

A esfera da publicidade compreende os atos praticados em local público com o desejo de torná-los públicos. Não basta apenas que o ato seja praticado em local não reservado (elemento espacial), exige-se um elemento volitivo interno: a renúncia. Esta pode ser expressa (como a que ocorre nos programas televisivos de reality show) ou tácita (pessoas públicas em eventos públicos, como shows, comícios, noite de autógrafos, entrega de prêmios e solenidades em geral), mas somente será válida se ocorrer de forma casuística e temporária (“não exercício”). A esfera da publicidade compreende, ainda, fatos pertencentes ao domínio público ou informações passíveis de serem obtidas licitamente. (NOVELINO, 2014, s/p)

Logo, na esfera dos atos praticados em público, a proteção da privacidade será menor, pois neste momento a pessoa tem ciência de que poderá ser vista, também terá menor proteção informações existentes em bancos de dados públicos, onde licitamente possa se obter tal informação.

Novelino prossegue explicando a esfera da privacidade, a qual define no seguinte sentido: “A esfera privada abrange as relações do indivíduo com o meio

social nas quais não há interesse público na divulgação. Abrange, por exemplo, informações fiscais ou bancárias.” (NOVELINO, 2014, s/p)

Tratam de informações que em regra, não devem ser divulgadas ao público, pois dizem respeito apenas à própria pessoa, podendo sua divulgação trazer constrangimentos e riscos para pessoa, seja por fragilizá-la na fase de pontuação contratual, submetê-la à cópia de possíveis concorrentes para a posição contratual ou por despertar interesse de marginais para furtos, sequestros e extorsões.

Por fim, explica o que se insere na esfera da intimidade, o que deverá ser ainda mais protegido, as quais são confidenciais, conforme segue:

A esfera íntima se refere ao modo de ser de cada pessoa, ao mundo intrapsíquico aliado aos sentimentos identitários próprios (autoestima, autoconfiança) e à sexualidade. Compreende informações confidenciais e segredos pessoais, como, por exemplo, as anotações constantes de um diário. (NOVELINO, 2014, s/p)

Nesta esfera, a informação é de tal ordem, que nem mesmo os familiares ou círculo mais íntimo da própria pessoa tem acesso. Podem tratar de considerações ou sentimentos absolutamente próprios.

Quanto à limitação da inviolabilidade do direito a intimidade, Novelino entende que existem situações que estas seriam legítima, *in verbis*:

Em que pese a Constituição consagrar a inviolabilidade (prima facie) da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, intervenções no âmbito de proteção do direito à privacidade serão consideradas legítimas quando: I) adequadas para fomentar outros princípios constitucionais; II) necessárias, por não haver outro meio similar com igual eficácia; e III) proporcionais em sentido estrito, por fomentarem princípios constitucionais que, diante das circunstâncias do caso concreto, fornecem razões mais fortes que as oferecidas pelo direito à privacidade. (NOVELINO, 2014, s/p)

Os três motivos pelos quais podem restringir o direito à intimidade são: para a adequada fomentação de outros princípios constitucionais, necessários por não haver outro meio de igual eficácia ou por estar em confronto com outro princípio constitucional que no caso em concreto deverá prevalecer, mas sempre tendo como justificativa a segurança e o interesse público.

Pelo que seria justificável se restringir o direito à intimidade, quando este estiver em conflito com o direito à vida, ou quando, o direito da intimidade de um indivíduo, estiver em conflito com o de uma grande corporação.

Quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana, dos quais decorrem a intimidade e a privacidade, Luís Roberto Barroso, constata que este vem servindo de fundamento para decisões das mais variadas áreas do direito. *in verbis*:

Dignidade da pessoa humana. Trata-se de um dos fundamentos do Estado democrático de direito, que deve iluminar a interpretação da lei ordinária. O princípio da dignidade da pessoa humana tem servido de fundamento para decisões de alcance diverso, como o fornecimento compulsório de medicamentos pelo Poder Público, a nulidade de cláusula contratual limitadora do tempo de internação hospitalar, a rejeição da prisão por dívida motivada pelo não pagamento de juros absurdos, dentre muitas outras. Curiosamente, no tocante à sujeição do réu em ação de investigação de paternidade ao exame compulsório de DNA, há decisões em um sentido e noutro, com invocação do princípio da dignidade humana. (BARROSO, 2017, p. 365)

Sendo, portanto, possível a intervenção do poder judiciário, quando tais princípios estejam sendo inobservados.

4. LIMITES AO RECRUTADOR NA ENTREVISTA DE EMPREGO

Como visto acima é prática das empresas, através dos gestores de recursos humanos, adotar a entrevista como instrumento para seleção de empregados, sendo que nestes são feitas perguntas pessoais, com o objetivo de conferir se as informações constantes no currículo são verdadeiras e também para verificar se o “perfil” do candidato é adequado ao cargo.

Nesta análise de “perfil” o empregador pretende saber se o candidato tem a capacidade de personalidade para o cargo, ou seja, se é um vendedor extrovertido, um técnico concentrado, um gestor que é um bom líder de pessoas.

Mas como efeito colateral, pode fazer com que o empregador tome conhecimento de informações sensíveis ao empregado por dois motivos. Primeiro, simplesmente porque dizem respeito à sua intimidade e privacidade. Segundo, porque podem ser utilizadas para práticas discriminatórias.

A questão é harmonizar os princípios da intimidade e da privacidade com o poder diretivo do empregador – este necessário em razão da assunção dos riscos da atividade econômica por este, sendo que os riscos econômicos diretos de uma contratação ineficiente serão seus.

Para iniciar a análise, importante se faz ressaltar que o Brasil é signatário da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, a qual determina no item 1 de seu Art. 1º, que para os fins desta convenção, discriminação compreende:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
 - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Logo, nos termos da Convenção 111 da OIT o empregador não poderá fazer qualquer distinção, exclusão ou preferência ao empregado em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, o que nos leva a concluir que perguntas do entrevistador que leve o empregador a saber estas informações não devem ser feitas, pois não podem servir de critério de seleção, não devem ser perguntadas.

Também, mais recentemente a lei 9.02/95 proibiu a adoção de qualquer tipo discriminação, acrescentando que não poderá ocorrer discriminação em razão de estado civil, situação familiar, deficiência física, reabilitação profissional, idade e de quaisquer outros tipos, salvo se visarem proteger crianças e adolescente, *in verbis*:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Quanto a idade, o Estatuto de Idoso veda a discriminação aos idosos, ou seja, neste caso, para aqueles que possuam mais de 60 anos de idade. Neste sentido, é a redação de seu Art. 27: “Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.”

Em que pese, raça, cor, sexo (enquanto gênero), idade e alguns tipos de deficiência sejam evidentes, não dependendo de perguntas em entrevistas para serem constatados, poderiam ser feitas perguntas quanto religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, situação, familiar, deficiência (não aparente), reabilitação profissional e estado de gravidez (nos meses iniciais).

Tais perguntas não podem ser feitas, seja porque contrariam a legislação, e também porque invadem a privacidade a intimidade do empregado, sem poderem ser utilizadas como critério de seleção, e pior, podem gerar a suspeita de que foi por tais motivos que o candidato foi preterido no emprego.

A questão então, é identificar quais perguntas podem ser realizadas ao empregado sem ferir a intimidade a privacidade do empregado. O item 2 do Art. 1º da Convenção 111 da OIT da qual o Brasil é signatário, trata do que não será considerado discriminatório para efeito de contratação de empregado, nos seguintes termos: “2. As distinções (sic), exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. ”

Neste sentido, não será considerada discriminatória a distinção, exclusão ou preferências fundadas em qualificações exigidas para o emprego, o que nos leva a crer que está na discricionariade do entrevistador responsável pela seleção do empregado fazer perguntas que digam respeito a cursos, treinamentos, resultados entregues, projetos, serviços executados e experiência profissional.

Quanto a experiência profissional, deve-se se observar ainda o disposto no Art, 442-A da CLT que tem a seguinte redação: “Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.”

Portanto, não cabe ao recrutador fazer indagações aos empregados nas entrevistas de emprego as quais não poderão ser utilizadas caso a resposta seja contrária do que este esteja esperando.

CONCLUSÃO

A conclusão do presente artigo é no sentido que perguntas que não estejam estritamente relacionadas a resultados em emprego, em cursos e treinamentos, ferem a privacidade, e em alguns casos mais graves, a intimidade do candidato, pelo que não devem ser realizados pelo selecionador.

Pois ao fazê-lo, além do desrespeito à constituição que assegura tais direitos, também existe fere a legislação que veda para a adoção de condutas discriminatórias de acesso a empregos.

E ao fazer as perguntas que não guardam relação direta com o serviço a ser desempenhado o selecionador pode estar colocando o empregador numa situação de responsabilização, pois pode ficar caracterizado que o motivo da não seleção do candidato foi a resposta à tais perguntas.

Ficou demonstrado que existe um descompasso entre o referencial teórico da administração de recursos humanos com a legislação nacional, ao que parece parte dos manuais, leva em consideração o que vem sendo adotado, sobretudo, nos Estados Unidos da América, sem maiores cuidados com a Constituição Brasileira de 1988.

Também, tais manuais refletem a prática das empresas, sem ter maiores cuidados com o aspecto jurídico. O que ocorre, porque situações decorrentes do desrespeito de tais princípios, ainda não foram suficientemente amadurecidas no âmbito do judiciário.

Havendo sérios indícios de que ao perguntar situações que não poderiam, estas podem ser motivos determinantes para a não contratação de forma discriminatória. Aquilo que não deve ser utilizado como critério de seleção de empregados não deve ser perguntado pelos recrutadores durante as entrevistas de emprego.

Portanto, este trabalho possui também o condão de alertar os leitores, para possíveis desrespeito à constituição e a legislação nacional, que vem sendo replicados no cotidiano de grande parte das empresas no Brasil.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto Barroso. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os fundamentos e construção do novo modelo. 6 ed. São Paulo: Atlas. 2017.

BRASIL. **Código de Ética Médica**. Resolução do CFM nº 1.931/2009. Disponível em: <<https://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/codigo%20de%20etica%20medica.pdf>> Acesso em: 10/08/2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 07/09/2018.

_____. Decreto- lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 14/08/2018.

_____. Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm> Acesso em: 16/08/2018

_____. Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991. **Plano de Benefício**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Acesso em: 15/08/2018.

_____. Lei 9.029/95, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica**. Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm> Acesso em: 15/08/2018.

_____. Lei 10741, de 1º de outubro de 2003. **Estatuto do Idoso**. Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm> Acesso em 22/08/2018.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2013.

IBGE. **PNAD Contínua**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html>> Acesso em: 07/09/2018.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos Humanos**. Tradução de Suely Sonoe Cuccio. Revisão técnica de Ana Maria Valentin Roux. Revisão Jurídica de Helena Cabral. 10ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Marcaro; NASCIMENTO; SÔNIA, Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 9ª ed. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2014.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e; RESENDE, Emerson Albuquerque. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego**. Revista Jurídica, [S.l.], v. 53, n. 4, p. 306 - 325, fev. 2020. ISSN 2316-753X. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3221/371371737>>. Acesso em: 18 abr. 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v53i4.3221>.