

# A ÉTICA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL<sup>1</sup>

*Adriane D'Agostini<sup>2</sup>*

*Thais Putziger<sup>3</sup>*

## RESUMO

Este trabalho descreve a ética no processo de recrutamento e seleção, onde se analisa as faltas cometidas na relação empresa x candidato e a relação da empresa com seus concorrentes. Esclarece e discute conceitos de ética, ética empresarial, recrutamento e seleção, correlacionando-os, além de diferenciar preconceito de discriminação. Aborda sobre a relação de interesses existente entre as atitudes éticas das empresas, leis trabalhistas, códigos de ética e normas regulamentadoras, que acabam por embasar as relações de trabalho, para que as empresas atuem de maneira coerente com a sociedade. Este trabalho levanta questões sobre a postura ética das empresas, principalmente durante o processo de recrutamento e seleção de novos colaboradores, destacando criticamente a importância de uma postura ética frente às questões de discriminação racial, preconceito por idade, estado civil, deficientes físicos, entre outros que não interfiram no desempenho da atividade de trabalho e com isso, relaciona e critica a falta de ética e de uma postura profissional dos colaboradores e candidatos em suas relações. Desta forma conclui que a discussão sobre ética não é algo estanque e que ainda faltam pesquisas, teóricas e práticas, além de conscientização e fiscalização nas empresas brasileiras sobre suas atitudes perante a sociedade e àqueles que se submetem a tais processos de seleção.

**Palavras-chave:** Ética; Ética Empresarial; Ética no Processo de Recrutamento e Seleção; Recrutamento e Seleção.

## ABSTRACT

This work describes the ethics in the process of recruitment and selection, where it is possible to analyse the errors committed in terms between company vs candidate, and the relation with the competitor. It elucidates and discusses notions of ethics, business ethics, recruitment and selection; correlating them, and differing prejudice from discrimination. Approaches the existent interests between the business posture, labourite laws, ethical codes and rules of adjustment, which bases the business relations, then the companies can actuate in consistent way with society. This work questions about ethical postures of companies, mainly during the recruitment and selection process of new collaborators, giving emphasis to the importance of the ethical posture about racial discrimination, age preconception, civil status, disabled people, and many others that don't interfere in the performance of the activities. In conclusion, the discussion about ethics is not an impervious thing, but still needs more theoretical and practical researches, conscientiousness and inspection in the brazilian companies, about their posture in front of society and those who submit themselves to these procedures of selection.

**Key words:** Ethics; Business ethics; Ethics in the Process of Recruitment and Selection; Recruitment and Selection.

---

<sup>1</sup> Este trabalho foi realizado como requisito parcial para a conclusão do curso de pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas da Universidade Tuiuti do Paraná, sob orientação do Prof. Dr. Mario Sergio Cunha Alencastro.

<sup>2</sup> É psicóloga organizacional, atua na área de Recursos Humanos de empresa privada; graduada em Psicologia na UNIPAR e pós-graduada em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Tuiuti do Paraná; e-eletrônico: [adridagostini@pop.com.br](mailto:adridagostini@pop.com.br).

<sup>3</sup> É psicóloga clínica e organizacional, atua na área de consultoria de Recursos Humanos; graduada em Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR e pós-graduada em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Tuiuti do Paraná; e-eletrônico: [thaispsico@hotmail.com](mailto:thaispsico@hotmail.com).

## 1 INTRODUÇÃO

A ética é objeto de estudo e discussão desde muito tempo. No esforço de definir a natureza de uma “vida correta”, a ética trata da conduta humana, voltando-se, dentre outras coisas, ao estudo das relações sociais, de trabalho, das ciências e da religião. No que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção de pessoal, a ética chama a atenção pelo fato de estar inserida num âmbito empresarial que deve ser valorizada porque o produto de qualquer organização voltada para a Gestão de Pessoas é o próprio ser humano, em toda a sua individualidade.

Nos últimos anos, segundo Bispo (2007), a presença da ética tem conquistado cada vez mais espaço dentro do universo corporativo. Isso pode ser sentido na prática, pois empresas de vários segmentos e portes têm registrado, através dos códigos de ética ou de conduta, aquilo que esperam de seus funcionários, bem como tornam explícitos seus deveres e direitos. Considerando que a capacidade do indivíduo de se adaptar as regras e normas da empresa, está diretamente relacionada à sua formação como pessoa e valores apreendidos na sua vivência familiar e social. Sendo assim, a preocupação com a ética antecede qualquer procedimento da empresa, ela inicia no processo de recrutamento e seleção de novos funcionários.

Este trabalho, através de uma pesquisa teórica bibliográfica, procura demonstrar a importância de uma postura ética no processo de recrutamento e seleção das empresas, bem como as falhas cometidas neste processo. Nota-se que em vários destes, os candidatos envolvidos muitas vezes se submetem às práticas que nem sempre estão em harmonia com seus conceitos éticos e morais, devido às exigências, nem sempre explícitas por parte da empresa, e, também, em menor proporção, ao desemprego existente. As consequências de um processo de recrutamento e seleção abalam a imagem da empresa, os funcionários que nela trabalham e, em especial, os candidatos envolvidos. Tão grande a importância da ética neste processo, encontramos respaldo nas normas regulamentadoras e nos artigos sobre discriminação existente na Constituição Federal.

## 2 ÉTICA

A origem da palavra ética vem do grego *ethos*, que quer dizer modo de ser, caráter. Também interpretada como costume, de onde vem a palavra moral. Tanto “ethos” (caráter), como “mos” (costume), indicam um tipo de comportamento propriamente humano que não é natural, sendo que o homem não nasce com ele como um instinto, mas sim adquire ou conquista por hábito (VÁZQUEZ, 2000, p. 24). Portanto, ética e moral, pela própria etimologia, dizem respeito a uma realidade humana que é construída histórica e socialmente a partir das relações coletivas dos seres humanos nas sociedades onde nascem e vivem. A ética está também relacionada aos costumes das pessoas, a forma de agir e pensar que pode ser aprendida no decorrer da vida do indivíduo ou imposta pela própria cultura. Além do que a ética é necessária e constantemente deve ser utilizada em casa, no trabalho, com os colegas, na família ou em todas as relações e processos.

As questões da ética nos aparecem a cada dia, Valls (2000, p. 7) chama de ética a própria vida, quando conforme aos costumes considerados corretos. A ética pode ser o estudo das ações ou dos costumes, e pode ser a própria realização de um tipo de comportamento. Ela permeia basicamente na distinção entre o bem e o mal; o certo e o errado. Agir eticamente é agir de acordo com o bem. A maneira como se definirá o que seja este bem é outra questão. Segundo Sá (2001, p. 15), a ética envolve estudos de aprovação ou desaprovação da ação dos homens e a consideração de valor como equivalente de uma medição do que é real e voluntarioso no campo das ações virtuosas. É fato que distinguir o bem e o mal não provém de uma consciência somente individual, e sim, das relações entre os indivíduos que se estabelecem no âmbito social e institucional aparadas por um sistema como um todo.

A ética, por operar no plano da reflexão ou das indagações, estuda os costumes das coletividades e as morais que podem conferir-lhes consistência. Com o propósito de libertar os agentes sociais da prisão do egoísmo que não se importa com os efeitos produzidos sobre os outros (SROUR, 2000, p. 29), a ética visa o conhecimento permeado pelo juízo, sendo que a moral corresponde às normas que as práticas cotidianas devem observar. Práticas essas também existentes no ambiente empresarial, que abrange tanto os comportamentos esperados dos funcionários dentro e fora da empresa, a conduta de suas negociações, a qualidade de seus produtos, como também, de acordo com o foco deste trabalho, o processo de recrutamento e seleção de novos funcionários.

## 3 ÉTICA EMPRESARIAL

A ética empresarial baseia-se, principalmente, na imagem e nas atitudes de uma empresa no mercado corporativo. O comportamento ético por parte da empresa é esperado e exigido pela sociedade, pois, a empresa é composta pelas pessoas que vivem numa determinada sociedade e que existem normas e regras para uma melhor convivência. Segundo Monteiro (2005) o único lucro moralmente aceitável é aquele obtido com ética. E alguns benefícios são percebidos nas

empresas eticamente atuantes: custos menores, a possibilidade de avaliar com precisão o desempenho da sua estrutura, a legitimidade moral para exigir comportamento ético dos empregados, a geração de lucro livre de contingências, a obtenção de respeito dos parceiros comerciais, e o cumprimento de dever inerente à responsabilidade social da organização.

A ética empresarial é aquela que baliza uma conduta na qual a busca de um lucro cada vez maior deve ocorrer sem ferir a imagem moral da empresa no mercado. Pois muitas vezes a lógica da dominação econômica em prática, é o que dita as condutas éticas frente a uma imagem a ser preservada. Contudo, muitas empresas utilizam da elaboração, aplicação e constante reforço de um código de ética interno. O código de ética existente nas empresas é algo comum para todos os funcionários e singular para cada empresa. Entende-se comum para os funcionários, com o intuito de não ser diferenciado por hierarquia, mas que muitas vezes vai de encontro à ética pessoal do funcionário, e que faz reviver

---

**A ética empresarial é aquela que baliza uma conduta na qual a busca de um lucro cada vez maior deve ocorrer sem ferir a imagem moral da empresa no mercado.**

---

a polêmica questão: de que lado a ética está? Sabe-se que a moral é constituída por valores e normas, onde as normas já pressupõem os valores e exigem que os mesmos sejam realizados. No entanto, com frequência, as controvérsias éticas se ressentem do fato de parceiros não compartilharem os mesmos valores sobre os quais se fundamentam suas normas morais. O que para um pode representar um valor, pode para o outro ser um desvalor. A ética empresarial é marcada pela ética individual (MONTEIRO, 2005).

Qualquer reflexão sobre ética não pode ser dissociada da compreensão da natureza humana, do contexto histórico e das ideologias instauradas na sociedade, especialmente no tocante à ética organizacional cujo “espírito do capitalismo” invoca re-conceituação do que é eticamente permitido, do que é adequado aos interesses das organizações capitalistas. Ao “espírito do capitalismo” corresponde determinada ética: a “ética protestante”, cujos valores aceitam a acumulação da riqueza, que se contrapõe à “ética católica”, que valoriza o voto de pobreza material como condição de elevação do espírito (VÁZQUEZ, 2000, p.198).

No entanto, uma pesquisa feita com gestores organizacionais mostra os paradoxos entre o discurso e a prática, e sinaliza no que se refere à relação entre ética e competitividade, a tendência para uma nova ética. De acordo com os gerentes pesquisados, são os valores que a organização considera como importantes que condicionarão a atitude ética de seus membros em última instância. Produtividade, racionalidade e estratégia competitiva são os determinantes deste “código moral” que guia a ética nas organizações globalizadas.

Esta pesquisa realizada, em organizações da saúde, pelos doutores Maria Aparecida Sanches e Marinho Jorge Scarpi (2005), conduz aos conceitos e procedimentos adotados para o recrutamento e seleção de novos funcionários para cada empresa. Pois, já é nesse procedimento de inclusão e admissão de novas pessoas para este mesmo clã, regido por éticas e normas próprias, que as empresas se apresentam como discriminatórias ou não.<sup>4</sup> Vários deslizos e até mesmo atitudes discriminatórias, que ocorrem diariamente por parte de empresários e diretores responsáveis por darem as diretrizes para seleção de candidatos aos diferentes cargos da organização, são vivenciados em muitas empresas. Internamente são determinados requisitos necessários para a efetivação de um candidato ao cargo pleiteado. E a realidade de uma empresa onde a ética não é vivenciada neste sentido e especialmente, na relação colaborador x empresa, apresenta-se na questão de recrutamento, onde a seleção de um candidato que a empresa necessita é extremamente rígida em quesitos básicos como: pessoas brancas, boa apresentação pessoal, cursando curso superior ou já ter concluído, boa comunicação, etc.; não admitindo homens com cabelos compridos ou tingidos, presença de tatuagem, mulheres com maquiagem muito carregada ou com roupas muito extravagantes, uso de corrente e de gírias, etc. Isto “significa” para a empresa que se o candidato tem cuidados com sua saúde, poderá fazer o mesmo com a empresa, pois esta representa pelo tempo que ele passa dentro desta, a sua segunda casa.

Nessa inicial tomada de decisão, de escolha das pessoas que irão trabalhar em determinada empresa faz-se pensar no o que envolve tomar uma atitude ética dentro da empresa? As pessoas, com frequência, supõem que tomar uma decisão ética na empresa se assemelha a forma com que agem na família ou na vida pessoal. No entanto, no contexto de trabalho, a maioria sofre pressões da empresa na hora de decidir sobre o que é melhor fazer. Essas decisões não dependem somente da filosofia moral adotada pelo o indivíduo, mas sofrem uma forte influência da ética sugerida e praticada nas organizações. “Os valores são, portanto, criações humanas, e só existem e se realizam no homem e pelo homem.” (VÁZQUEZ, 2000, p. 147)

---

<sup>4</sup> Mais adiante será aprofundada a temática da ética no recrutamento e seleção.

No que diz respeito à ética pessoal, considera-se primeiro as conseqüências de suas ações para as pessoas, a ética da responsabilidade, e depois o respeito a regras e normas, a ética da convicção.

Trata-se de uma classificação proposta por Max Weber. De acordo com esse autor, as teorias éticas podem ser classificadas em dois grandes grupos. A *ética de convicção* – derivada em parte das justificações religiosas –, e a *ética de responsabilidade*, mais de acordo com a racionalidade instrumental, ou seja,

[...] toda a atividade orientada segundo a ética pode ser subordinada a duas máximas inteiramente diversas e irredutivelmente opostas. Pode orientar-se segundo a ética de responsabilidade ou segundo a ética de convicção. Isso não quer dizer que a ética de convicção equivalha à ausência de responsabilidade e a ética de responsabilidade a ausência de convicção. Não se trata disso, evidentemente. Não obstante, a oposição profunda entre a atitude de quem se conforma às máximas da ética da convicção – diríamos, em linguagem religiosa, “o cristão cumpre seu dever e, quanto aos resultados da ação, confia em Deus” – e a atitude de quem se orienta pela ética da responsabilidade, que diz: “devemos responder pelas previsíveis conseqüências de nossos atos” (WEBER, 1968, p.114).

Neste aspecto Srour (2000, p. 72) destaca que a ética da responsabilidade (estudo dos fins humanos) diz que somos responsáveis por aquilo que fazemos e a ética da convicção (tratado dos deveres) é pautada por valores e normas previamente estabelecidas, cujo efeito primeiro consiste em moldar as ações que deverão ser praticadas. As duas éticas enfocam tipos diferentes de referências morais e configuram, de forma inconfundível, dois modos de decidir. Enquanto os agentes que obedecem à ética da convicção guiam-se por imperativos de consciência, os que se orientam pela ética da responsabilidade guiam-se por uma análise de riscos.

Com qual ética agir, responsabilidade ou convicção, em cada empresa, depende diretamente de sua filosofia, valores e missão. Independente de qual seja, é importante que a empresa esteja ciente e coerente em seus princípios morais e suas regras aceitas pela coletividade, pois, seu comportamento ético é esperado e exigido pela sociedade, já que, uma empresa é a única forma de obtenção de lucro com respaldo da moral.

#### 4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Uma empresa ética, segundo Moreira (2002, p. 31), incorre em custos menores do que uma antiética. A atuação ética da empresa faz com que ela se torne respeitável por seus clientes, fornecedores, colaboradores e concorrentes. E dessa forma, seus laços de parceria empresarial se solidificam, proporcionando melhor desempenho em suas atividades. Contudo, uma empresa ética está sujeita as leis do país onde se encontra e, também, em menor proporção, em seus acordos contratuais.

---

**A preocupação de colocar a pessoa certa no lugar certo! E esse é um dos papéis do recrutamento e seleção de pessoal, pois se ocorre uma contratação equivocada, a demissão desta só tem a gerar maiores custos para empresa, para seus colaboradores e, principalmente, para o candidato.**

---

O desenvolvimento de uma empresa, onde, suas atividades aconteçam de maneira adequada e seus lucros aumentem, depende diretamente da qualidade e adequação de seus recursos humanos (NOGUEIRA, 2007). Uma empresa deve contar com um qualificado e integrado quadro de pessoal, sendo que a especialização e a competência da mão-de-obra têm sido uma exigência do atual mercado de trabalho. Inicia-se aí a preocupação de colocar a pessoa certa no lugar certo! E esse é um dos papéis do recrutamento e seleção de pessoal, pois se ocorre uma contratação equivocada, a demissão desta só tem a gerar maiores custos para empresa, para seus colaboradores e, principalmente, para o candidato. Selecionar um bom candidato para atuar na empresa, é, sem dúvida, um investimento com forte rentabilidade. Mas, a arte de bem selecionar exige preparo, planejamento e técnica (BUENO, 1999, p. 28).

O processo de recrutamento e seleção caracteriza-se por ser a porta de entrada da empresa. Recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-los. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser externo, interno ou uma combinação de ambas (CHIAVENATO, 2004, p. 113).

Entende-se o processo de recrutamento e seleção como um processo de agregar pessoas constituindo o ingresso de pessoas na organização. São as portas abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar suas competências

pessoais e profissionais com as características solicitadas pela organização. É um verdadeiro esquema de filtragem onde cada organização especifica as características humanas que são importantes para o alcance dos objetivos organizacionais e para sua cultura interna e passa a escolher aquelas pessoas que possuem um elevado grau de similaridade. “O processo seletivo nada mais é do que aquilo que a organização pretende e aquilo que as pessoas oferecem” (CHIAVENATO, 2004, p. 98). É importante destacar que as empresas modernas têm consciência de que seus colaboradores são os mais importantes recursos que possuem, e, por isso, ressaltam em sua política de pessoal a importância da formação de quadros de pessoal qualificado e devidamente integrado aos seus objetivos e finalidades (NOGUEIRA, 2007).

Com já foi dito, o recrutamento e seleção são os processos da maior relevância dentro da empresa. Afinal estes processos são o que determinam quem vai ou não trabalhar na e para a empresa. De acordo com as características do cargo em destaque é que se determina o perfil do candidato e é onde a empresa deve-se concentrar na procura de candidatos qualificados para o pleno exercício da função.

A seleção pretende identificar e escolher dentre os candidatos recrutados aqueles considerados os mais aptos a preencherem as vagas oferecidas. Por assim ser, tudo isso se desenvolve de acordo com uma determinação do nível de conhecimentos gerais e específicos, habilidades e aptidões dos candidatos, além do que, este candidato deve estar compatível com as regras implícitas da empresa.

O processo de recrutamento e seleção inicia-se pela demanda da vaga. Aberta a vaga e descrita suas funções, qualificações, atividades e salário, o recursos humanos pode estudar o perfil para esta vaga (se caso ainda não existir) e então, a vaga é divulgada. Esta divulgação pode ser feita internamente na empresa ou fora desta (jornal, site, consultoria). Espera-se o envio dos currículos e em seguida é feita sua análise de acordo com os requisitos da vaga. E assim inicia-se a segunda parte, que é a seleção. Para realizar uma boa seleção, os recursos humanos podem utilizar-se de algumas ferramentas, dentre elas, a entrevista. Esta, por sua vez, fornece ao profissional de Recursos Humanos, ou entrevistador, dados que serão comprovados àqueles obtidos no recrutamento. Ela se justifica na medida em que pretende complementar as informações que são solicitadas implicitamente. (VARELLA, 1998, p. 35)

A verdade é que fazer entrevistas pode parecer simples, mas conduzi-las com habilidade não é nada simples. Para que a entrevista seja realmente eficaz, é necessário que as aptidões, habilidades, interesses e experiências sejam conhecidas e estudadas pelo entrevistador. Segundo BUENO (1999, p. 33), o sucesso do selecionador de pessoal, exige necessariamente a ampliação da visão estratégica em termos de negócio e dos movimentos socioculturais, políticos e econômicos, que deverão ocorrer em todo o mundo. O selecionador está compromissado com o futuro, precisa conhecer as principais tendências mundiais e tirar proveito delas, prospectando os melhores talentos para sua organização. Outras ferramentas também são usadas no processo de recrutamento e seleção: testes psicológicos, testes técnicos, dinâmicas de grupo, entrevista coletiva, etc. Entretanto, todas essas atividades devem acontecer de acordo com as normas e valores da empresa, esperando-se assim, uma postura ética no processo de recrutamento e seleção. Mas, o que pode se chamar de ético neste processo? Bueno (1999, p. 114), em seu livro, considera que um selecionador ético é aquele que “é amigo da verdade”. Mas de qual verdade, da empresa ou do candidato? Por conta dessa e outras ambigüidades que existe leis impostas pela constituição que devem ser cumpridas pelas empresas. Estas leis servem como respaldo aos candidatos que sofrem algum tipo de preconceito ou discriminação.

Segundo Santos (sd), “preconceito é um juízo preconcebido, manifestado geralmente na forma de uma atitude discriminatória contra pessoas ou lugares diferentes daqueles que consideramos nossos. Costuma indicar desconhecimento pejorativo de alguém ao que lhe é diferente. As formas mais comuns de preconceito são: social, racial e sexual. E discriminação significa “fazer uma distinção”. Existem diversos significados para a palavra, incluindo a discriminação estatística ou a atividade de um circuito chamado discriminador. O significado mais comum, no entanto, tem a ver com a discriminação sociológica: a discriminação social, racial, religiosa, sexual ou étnica”. Deve-se destacar que os termos discriminação e preconceito não se confundem, embora a discriminação tenha muitas vezes sua origem no simples preconceito.

[...] o preconceito não pode ser tomado como sinonimo de discriminação, pois esta é fruto daquela, ou seja, a discriminação pode ser provocada e motivada por preconceito. Diz ainda que: Discriminação é um conceito mais amplo e dinâmico do que o preconceito. Ambos têm agentes diversos: a discriminação pode ser provocada por indivíduos e por instituições e o preconceito, só pelo indivíduo. A discriminação possibilita que o enfoque seja do agente discriminador para o objecto da discriminação. Enquanto o preconceito é avaliado sob o ponto de vista do portador, a discriminação pode ser analisada sob a óptica do receptor (SANTOS, sd.)

Ambas as situações, preconceito e discriminação, não devem fazer parte de um processo ético na hora de selecionar novos colaboradores. Considerando sua importância, o direito ao trabalho tem suas regras embasadas na Constituição Federal, convenções coletivas e normas regulamentadoras. De acordo com a Constituição Federal o direito ao trabalho é tido como um direito social sendo proibido qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego. Contribuindo, também, para esta lei, a Convenção 111 da

Organização Internacional do Trabalho considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Excluindo aquelas diferenças ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego. Portanto, deve-se tomar os devidos cuidados na hora em que a empresa divulga sua vaga e pré-defina seus requisitos, para que o anúncio não cause ambiguidade e possa prejudicar algum candidato.

Segundo Santos (sd), existem duas formas de discriminar: a primeira, visível, reprovável de imediato e a segunda, indireta, que diz respeito a prática de atos aparentemente neutros, mas que produzem efeitos diversos sobre determinados grupos. E estas podem se dar por várias maneiras como: raça ou cor (Lei n°s 7.716/89), sexo, idade, estado civil (Leis n°s 9.029/95), deficientes físicos ou mentais (regulamentada pela Lei n°s 7.853/89), por ações reclamatórias de uma outra empresa, algum tipo de doença, opção sexual, gravidez, aparência entre outros que não interfiram no desempenho da atividade de trabalho. Na prática, as empresas não devem se embasar em princípios incoerentes com a lei e com a desvalorização do ser humano, adotando práticas antiprofissionais que divergem das leis trabalhistas. Conforme CLT em relação ao trabalho da mulher (Lei n°s 9.029/95): I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a atestado de gravidez; em relação à discriminação pelo sexo, a CLT no Art. 461 diz: - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade; entre vários outros (GUIA TRABALHISTA, sd).

Para fiscalizar as irregularidades e faltas cometidas pelas empresas o Ministério Público do Trabalho, ao realizar suas atividades tem se dedicado a reprimir toda e qualquer forma de discriminação que limite o acesso ou a manutenção de postos de trabalho. Por ser uma atividade importante, ela acontece de maneira preventiva e repressivamente, através de procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos, que podem acarretar tanto a assinatura de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta, em que o denunciado se compromete a não mais praticar aquele ato tido como discriminatório, como a propositura de Ações Civis.

Além destas leis citadas as empresas utilizam normas de certificação internacional para se consolidarem no mercado. Como forma de apresentar responsabilidade social, foi lançada em 1997 a SA8000 (Social Accountability 8000), que tem como foco a garantia dos direitos básicos dos trabalhadores inseridos no cenário do mundo globalizado (B&SD, sd). Ainda, em processo de melhoria, a SA8000 apresenta alguns pontos controversos e por enquanto não conseguiu expandir sua aplicação no mundo dos negócios: mais ou menos 115 empresas de todo o mundo possuem esta certificação. Esta norma tem como referência os padrões de gerenciamento de qualidade ISO9000 e o padrão de gerenciamento ambiental ISO14001 e é composta por 9 requisitos que tem como base as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT); a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças. A certificação cobra ainda o cumprimento de leis locais. Dentre os 9 requisitos encontra-se o item de *Discriminação*, onde, claramente é colocado que esta prática não é permitida, e, em especial nos casos de contratação (B&SD).

As contratações, em muitas empresas, são casos de muitas discussões e chegam até a reuniões, para decidir quem selecionar, pois é preciso ter muito cuidado para não esbarrar nas leis e, além disso, acertar na colocação de pessoal. No entanto, outro fator que chama atenção no setro de Rh é o caso de contratação de colaboradores de empresas da concorrência, pois, seria esta atitude considerada ética? De acordo com Moreira (2002, p. 106) é importante que ao perceber que um empregado de um concorrente esteja incluso num processo seletivo, a empresa selecionadora deve tomar algumas precauções, informando por escrito que:

- \* não tem interesse e nem aceita a revelação de dados ou informações sobre a concorrente, bem como as práticas, tecnologias, estratégias utilizadas pela mesma;
- \* caso seja aprovado o candidato, deve-se deixar ciente que sua aprovação aconteceu com base em conhecimentos, experiências e características pessoais significantes para o cargo;
- \* quando selecionado, o colaborador deverá comunicar a contratação a seu atual empregador, revelando nome da empresa para qual irá trabalhar.

Em relação a contratação de candidatos da concorrência, algumas empresas após encerrarem o contrato de trabalho com o colaborador podem exigir validamente a obrigação do mesmo de não trabalhar para um concorrente, porém para que isso ocorra o colaborador deve receber uma compensação financeira. Acordo como este existe, porque muitas empresas contratam colaboradores da concorrência apenas com o intuito de espionagem, e assim que alcançam seus objetivos acabam “descartando-os”.

Portanto, para que uma empresa se apresente de maneira ética nas situações acima citadas, Moreira (2002, p. 131) diz que para as decisões de trabalho serem éticas, a empresa deve seguir alguns princípios como: cumprir integralmente a lei, contratos, acordos e respeitar os direitos de cidadania do empregado; não deixar de seguir o princípio da igualdade, garantindo o tratamento idêntico para os que se encontram em situações similares e não favorecendo a

minorias; não permitir práticas abusivas contra os empregados como maus tratos, agressões e humilhações; seguir critérios de avaliações de desempenho objetivos e justos; não permitir que preconceitos ou discriminações interfiram em quaisquer decisões de emprego (seleção, promoção, remuneração, tratamento). Agindo de acordo com estes princípios, toda organização tem a possibilidade de respeitar seus colaboradores, a sociedade e ainda, desenvolver-se num crescimento conjunto entre empresa-colaborador-sociedade.

## 5 CONCLUSÃO

O mundo corporativo está investindo fortemente na imagem apresentada aos seus clientes, fornecedores e colaboradores, a fim de ter um aumento de produtividade, e conseqüentemente um maior retorno de capital (lucro). Dentro dos fatos apresentados, como se pode avaliar um processo de recrutamento e seleção em seu aspecto ético? Que parâmetros são utilizados? Ou ainda, se uma empresa é ética? A dificuldade em sabermos a resposta é evidente, pois vivemos sob um mercado competitivo, discriminatório, que forma seus pré-conceitos e encontra-se a mercê de uma fraca fiscalização em cima dos aspectos legais dos direitos humanos, onde vale tudo para conseguir o melhor cargo na empresa, ou ganhar uma vaga na concorrência. Conforme relatos e vivências nesta área de atuação, destaca-se, também, a responsabilidade dos candidatos em se submeterem a tais processos seletivos, onde se fica evidente a discriminação; bem como, a falta de comprometimento da sociedade em permitir tais atos pelas empresas, que encontram-se, geralmente, impunes.

Enfim, a conduta está muito ligada à carga de educação, caráter e responsabilidade que cada um traz consigo. Sabe-se que as empresas são formadas por indivíduos, cada um com seus valores, e muitas vezes são estas pessoas quem realizam os processos de recrutamento e seleção, pessoas estas, que um dia já passaram por este processo de “juízo”. E, por isso, espera-se uma postura ética e de profissionalismo com aqueles que se disponibilizam a participar de um processo de avaliação. Pois se deixar a ambição desmedida e a falta de respeito com o próximo predominar, perder-se-á tudo o que fez de nós seres humanos.

Cabe aqui uma crítica, pois, o que parece ser apenas uma postura ética, para muitas empresas, uma imagem positiva, acaba por ser usada para fins lucrativos, ou apenas, quando convém.

A ética, estudada desde muito tempo, apresentou-se como um tema intrigante e, até mesmo, angustiante, porque faz pensar e repensar sobre conceitos morais e valores que, muitas vezes, na prática acabam sendo desprezados. Durante este estudo, percebeu-se a falta de material específico de ética no processo de recrutamento e seleção, e de pesquisas práticas atuais. Com certeza, deixa-se como sugestão o desenvolvimento de novos estudos: teóricos e práticos, principalmente nas empresas brasileiras. E espera-se, das pessoas envolvidas nesta área de atuação, uma mudança de postura e conscientização da importância da ética no processo de recrutamento e seleção.

---

## REFERÊNCIAS

- BISPO, P. **Os cuidados com a seleção**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos>. Acesso em: 27 nov. 2007.
- B&SD. **SA8000: garantia de responsabilidade social empresarial?** São Paulo, 2002. Disponível em: <http://www.bsd-net.com>. Acesso em: 15 ago. 2007.
- BUENO, H. **Manual do selecionador de pessoal**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

- GUIA TRABALHISTA. **Discriminação no trabalho**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/discriminacao.htm>. Acesso em: 20 fev. 2008.
- MONTEIRO, K. J.; SANTO, F. C. E.; BONACINA, F. **Valores, ética e julgamento moral**: um estudo exploratório em empresas familiares. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Porto Alegre, v.18, n.2, ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php>. Acesso em: 05 jan. 2008.
- MOREIRA, J. M. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- NOGUEIRA, P. R. Efetividade organizacional através do sistema recursos humanos. **RAE publicações**, São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.rae.com.br>. Acesso em: 19 fev. 2008.
- SÁ, A. L. de. **Ética profissional**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2001.
- SANCHES, M. A.; SCARPI, M.J.; **Ética organizacional: um estudo em clínicas oftalmológicas**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, São Paulo, v. 68, n.2, dez.2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php>. Acesso em 05 jan. 2008.
- SANTOS, I. A. A. dos. Preconceito. *In: WIKIPÉDIA*. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org>. Acesso em 20 fev. 2008.
- SROUR, R. H. **Ética empresarial**. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- VALLS, A. L. M. **O que é ética**. 13. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000.
- VARELLA, M. C. A.; COELHO, C. U. F.; SANTOS, N. T. D. **Gerência de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 1998.
- VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.
- WEBER, M. **Ciência e política**: duas vocações. São Paulo: Cultrix, 1968.