



A oculta vida explícita do candidato ao emprego.

*Odilon Medeiros**

Há uma polêmica quando o assunto é pesquisar ou não a vida pregressa dos candidatos que concorrem para assumir um cargo. É legal? É certo? É ético? Convido o leitor a pensar a respeito.

É legal?

Empresas privadas que ousassem fazer pesquisas em determinados sites ou em órgãos de proteção ao crédito sobre a vida dos candidatos, quase que certamente seriam condenadas a pagar pesadas multas, já que a justiça entenderia que havia um ato discriminatório.

Contudo as mudanças acontecem. Inclusive no entendimento de alguns juízes.

Há pouco tempo, uma conhecida rede de supermercados de Sergipe estava sofrendo uma ação, cujo autor é o Ministério Público do Trabalho da 20ª Região, por utilizar tais procedimentos. Entretanto, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que era improcedente essa ação, pois, as informações obtidas nas pesquisas não violam a intimidade dos candidatos, por terem sido feitas em cadastros públicos.

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781

Olinda/PE 53.040-000

Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942

om@odilonmedeiros.com.br

Consultado, na época o ministro do TST, relator do caso, Renato de Lacerda Paiva, afirmou que "Se a Administração Pública, em praticamente todos os processos seletivos que realiza, exige dos candidatos, além do conhecimento técnico de cada área, inúmeros comprovantes de boa conduta e reputação, não há como vedar ao empregador o acesso a cadastros públicos como mais um mecanismo de melhor selecionar candidatos às suas vagas de emprego".

Assim, essa rede está autorizada a usar pesquisas no SPC, no Serasa e em órgãos policiais e do Poder Judiciário como critério para contratar colaboradores. É importante destacar que essa situação só pode ser aplicada a esse processo, mas poderá servir de precedente, e que o MPT da 20ª. Região, enquanto autor da ação, ainda poderá recorrer. Diante deste cenário, não é possível como responder, com certeza absoluta, que é legal.

A outra pergunta é: é certo?

Os selecionadores precisam entender que, muitas vezes, o candidato, está com restrições no seu crédito, devido à falta do salário. E assim, surge um círculo vicioso: ele não consegue um emprego por estar com pendências e não consegue saldar as suas pendências devido à falta de um emprego.

Outro detalhe que merece consideração para saber se é certo ou não, é o fato de que existem muitos homônimos e que uma pesquisa realizada sem o cuidado devido poderá afetar alguém injustamente.

O preenchimento de algumas vagas é mais delicado. Por exemplo, um candidato que já teve problemas com algum tipo de desfalque, roubo ou que esteja muito endividado, poderá trabalhar sem problemas com grandes valores em dinheiro ou de mercadorias? Algumas pessoas acreditam que a pesquisa trará mais segurança, se o resultado for negativo. Mas, alguém que cometeu algum delito, necessariamente não vai repetir a ação.

Logo, não é possível afirmar que é certo. Ou não. É mais uma questão de ponto de vista.

E para finalizar: é ético?

Como pode ser observado, a tecnologia facilita, mas também pode deixar as pessoas expostas, sem que elas tomem conhecimento disso. Por exemplo, algumas empresas pesquisam se o candidato possui ações trabalhistas, quais são as pessoas que fazem parte das suas redes de relacionamento, o que comentam, etc. Isso é ético?

No tocante aos processos trabalhistas, essas empresas ficam com medo de serem as próximas a sofrerem com as ações judiciais. Entretanto, esse “medo” pode denotar o que? Nada de proteção, de segurança, mas sim que a empresa está fazendo algo que não é correto ou ético e pela qual pode ser processada. É só lembrar daquele velho adágio: “quem não deve, não teme”.

O intuito deste artigo não é trazer respostas prontas, mas provocar reflexões sobre a atuação das pessoas que trabalham decidindo o futuro da vida de outras pessoas e tornando explícito aquilo que até então era oculto. Pense nisso!

Texto escrito em 2012.

Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Coach, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante.
www.odilonmedeiros.com.br / E-mail: om@odilonmedeiros.com.br

NOTA DO AUTOR:

Este artigo poderá ser editado desde que o contexto e a opinião do autor sejam mantidos. Poderá ainda ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas, porém, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.