RECRU APRENDA · MODELO

O que *não perguntar* no processo seletivo

Revise o anúncio, o formulário e o roteiro de entrevista antes de publicar a vaga. A regra que resolve quase tudo: pergunte sobre o que a vaga exige, não sobre quem a pessoa é.

As quatro normas que valem para a seleção

Lei 9.029/1995, art. 1º

Proíbe prática discriminatória e limitativa para o acesso ao trabalho por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade, entre outros.

CLT, art. 373-A, I e IV

Veda anúncio com referência a sexo, idade, cor ou situação familiar (salvo se a natureza da atividade exigir, de forma pública e notória) e a exigência de atestado de gravidez ou esterilidade.

Lei 13.146/2015, art. 34, § 3º

Veda a discriminação por deficiência no recrutamento, na seleção, na contratação e na admissão, e a exigência de aptidão plena.

LGPD, art. 5º, II e art. 11

Origem racial, religião, opinião política, filiação sindical, saúde, vida sexual, dado genético ou biométrico são dados sensíveis, com hipóteses de uso restritas.

Checklist do anúncio

- [ ] Descreve a vaga (atividades, requisitos, condições), não um perfil de pessoa.
- [ ] Sem "jovem", "preferência por mulheres/homens", "sem filhos", "boa aparência" ou parecidos.
  CLT, ART. 373-A, I
- [ ] Requisito ligado a sexo, idade, cor ou situação familiar só se a atividade exigir, de forma pública e notória, e com a justificativa escrita.

Checklist do formulário

- [ ] Cada campo é usado por algum critério da vaga. Se nenhum critério usa, o campo sai.
  LGPD: COLETA SÓ COM FINALIDADE
- [ ] Fora: data de nascimento, estado civil, número de filhos, foto obrigatória, religião, origem.
- [ ] Toda pergunta eliminatória é sobre um fato da vaga: horário, local, regime, autorização para trabalhar no Brasil, registro em conselho.
- [ ] Nenhum filtro automático por idade, bairro, nome ou foto.
  LEI 9.029/1995, ART. 1º

ENTREVISTA

A pergunta proibida e a pergunta *certa*

NÃO PERGUNTE	O QUE VOCÊ QUER SABER	PERGUNTE ASSIM
Quantos anos você tem?	Se tem a experiência pedida	**Conte um projeto em que você fez [atividade da vaga].**
É casado? Tem filhos? Pretende ter?	Se cumpre horário e viagens	**A vaga tem [horário] e viagens [frequência]. Funciona para você?**
Está grávida?	Nada: gravidez não é requisito	**Não há pergunta equivalente.**
Qual a sua religião?	Se cumpre a escala	**A escala inclui [dias]. Você tem disponibilidade?**
Tem alguma deficiência?	Se executa as atividades essenciais	**Você consegue realizar [atividade essencial], com ou sem adaptação?**
De onde é a sua família?	Se pode trabalhar no Brasil	**Você tem autorização para trabalhar no Brasil?**
É sindicalizado? Em quem vota?	Nada	**Não há pergunta equivalente.**

O corte *disfarçado*

> Estimar a idade pelo ano de formatura e usar isso para cortar é a mesma discriminação, só que disfarçada de dado. Nunca use do currículo, para filtrar, pontuar ou ordenar:

- [ ] Idade deduzida pelo ano de formatura ou de início de carreira.
- [ ] Intervalo no histórico como sinal de licença, filhos ou saúde.
- [ ] Nome, foto ou endereço como sinal de origem, raça ou gênero.
- [ ] Associações, igrejas ou causas citadas no currículo.

Antes de reprovar alguém

- [ ] O motivo está ligado a um critério da vaga, escrito antes de abrir a vaga.
- [ ] Existe uma evidência (resposta, trecho do currículo, nota) que sustenta o motivo.
- [ ] O mesmo critério foi aplicado a todos os candidatos.