

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 5.566, DE 2001

Dispõe sobre a proibição do uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar dano à honra e à dignidade do trabalhador.

Autor: Deputado PAULO PAIM

Relatora: Deputada VANESSA GRAZZIOTIN

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 5.566, de 2001, de autoria do Ilustre Deputado Paulo Paim, visa proibir o uso de métodos de recrutamento de pessoal capazes de causar dano à honra e à dignidade do trabalhador.

Em sua justificação, o autor alega que os modernos métodos de recrutamento de pessoal têm sido aplicados de forma distorcida, causando danos morais aos candidatos que são obrigados a realizar atividades vexatórias e atentatórias de sua honra e dignidade.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Vem em boa hora a iniciativa do Ilustre Deputado Paulo Paim, na medida em que é notória a angústia dos candidatos a emprego que são submetidos a atividades vexatórias de sua dignidade, as quais, na maioria da vezes, não têm qualquer relação com o tipo de trabalho oferecido.

Hoje, as empresas partem do princípio de que o candidato já tem formação técnica (boa formação acadêmica, domínio de inglês e informática) e visam, na seleção de pessoal, à análise psicológica, observando se o trabalhador tem habilidades pessoais como determinação, flexibilidade, clareza de raciocínio e expressão, espírito de equipe e de liderança, desenvoltura, iniciativa, disposição para aprender sempre e ensinar.

Tais características são averiguadas por meio das chamadas dinâmicas de grupo (encenação de psicodramas), que objetivam também analisar se o candidato deve estar harmonizado com os valores da empresa. São intermináveis entrevistas e tarefas que, muitas vezes, abalam psicologicamente o candidato, principalmente se são realizadas em grupo, expondo-o ao ridículo perante os demais participantes da dinâmica. Ou seja, um verdadeiro exagero.

A seleção de pessoal, em alguns casos, é tão apurada que se chega ao absurdo de a empresa ficar com vagas ociosas, como aconteceu com a Natura, em 2000. Segundo reportagem da Revista Isto É, do dia 23 de maio de 2001, a referida empresa dispunha de 21 vagas, mas somente 14 foram preenchidas, apesar dos 8.088 candidatos.

Essa situação é mais grave relativamente aos jovens. Porém não é exclusiva de trabalhadores à procura do primeiro emprego. Profissionais, com larga experiência, também são submetidos a esse tipo de seleção, com a justificativa de se medir a capacidade de liderança e de trabalho em equipe, atributos que devem ser analisados no período de experiência, previsto em lei, visto que o exercício da atividade é o momento adequado para aferir tais características.

Dessa forma, entendemos que o trabalhador, já humilhado pela falta de emprego, obrigado a aceitar as mais variadas ofensas aos seus direitos trabalhistas para conseguir uma colocação no mercado de trabalho, não

precisa ainda passar por mais atos atentatórios de sua dignidade ao realizar atividades vexatórias, constantes dos processos de seleção de pessoal das grandes empresas.

Assim, nada mais justo que o trabalhador, candidato a uma vaga na empresa, seja indenizado caso tenha sua dignidade afrontada em consequência da aplicação de métodos de seleção de pessoal que o exponha a situações vexatórias perante os demais candidatos ou ao próprio recrutador.

Essas são as razões pelas quais somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 5. 566, de 2001.

Sala da Comissão, em 14 de maio de 2002.

Deputada VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM
Relatora