



Lei proíbe contratar com base na experiência do candidato

Com o objetivo de aumentar as oportunidades de trabalho aos jovens e estudantes recém-formados, foi promulgada no dia 10 de março de 2008, a Lei 11.644, que incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas o artigo 442-A, tendo como objetivo, dispor sobre o período de experiência de trabalhadores que buscam uma colocação profissional.

O mencionado artigo proibiu aos empregadores que condicionassem o recrutamento de talentos aos trabalhadores que possuam experiência maior de seis meses para uma determinada função, evitando-se assim, a discriminação em razão da pouca ou nenhuma vida prática de um candidato a um emprego.

No entanto, a alteração discutida tem alcance limitado, à medida que formalmente será respeitada, afinal, as empresas ao abrirem vagas para uma contratação, exigirão apenas e tão somente a experiência profissional de até seis meses na função.

Por sua vez, informalmente, as empresas poderão continuar com esta “triagem”, afinal de contas, ao receber currículos de empregados com experiência maior que o limitado, deverá ser observado que a contratação de um trabalhador é uma faculdade do empregador, podendo desta feita, optar por determinado candidato.

A bem da verdade, o artigo 442-A da CLT dará mais trabalho ao setor de recursos humanos das empresas ao analisarem os currículos recebidos, pois receberão mais propostas de candidatos com experiência de até seis meses na função, no entanto, internamente, poderão selecionar para entrevistas trabalhadores com maior período de experiência, com base no histórico profissional de um candidato, descrito em seu currículo.

O que ninguém pode negar, é que serão abertas oportunidades para novos talentos, jovens, estudantes recém-formados que até a promulgação da Lei 11.644, sequer possuíam a oportunidade de concorrer a uma vaga no concorrido mercado de trabalho brasileiro.

Assim, a desenvoltura de um candidato com pouca ou nenhuma experiência em uma entrevista, poderá abrir uma porta para se conseguir uma vaga, mesmo concorrendo com pessoas mais experientes, sendo importantíssimo, possuir boas relações interpessoais.

Diante do que foi dito, o empregador deverá ter bastante cuidado ao se utilizar de anúncios de contratação ou comentários e justificativas para eventual não contratação de um trabalhador durante um processo de seleção, devendo ser obedecido o artigo 442-A da CLT, sob pena de responder à infração administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho, bem como, responder por danos morais em sua fase pré-contratual perante a Justiça do Trabalho, afinal de contas, a boa-fé entre as partes é obrigatória, não sendo aceita tal discriminação em razão da pouca experiência profissional de um trabalhador.

Date Created

15/07/2008