

Processo n.º 4/CRITE/2012

ASSUNTO: Anúncios de Emprego e outras formas de publicidade - Discriminação em função do sexo.

I. JUSTIFICAÇÃO

A discriminação no acesso ao emprego ainda está patente em alguns anúncios de oferta de emprego veiculados sobretudo através da imprensa escrita, não obstante as ações de sensibilização que a CRITE desencadeou junto de algumas entidades ligadas à comunicação social escrita, empresas de recrutamento e seleção de pessoal e instituições de ensino, bem como, ações informativas tendentes ao cumprimento da Lei.

A emissão deste parecer da CRITE, sobre anúncios de emprego, no que diz respeito ao seu âmbito de competências, tem como objetivos:

- Promover a aplicação das normas respeitantes à igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens;
- Contribuir para o esclarecimento das diversas entidades envolvidas e do público em geral sobre a forma e o conteúdo correto de publicitar ofertas de emprego.

II – Enquadramento Jurídico

Numa abordagem jurídica desta matéria referimos alguns textos legislativos relevantes, designadamente:

2.1 - A Constituição da República Portuguesa, que estabelece como princípios gerais no seu artigo 13.º:

- «1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
- 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.»

Também no artigo 58.º sobre direito ao trabalho, a Constituição da República Portuguesa refere que:

- «1. Todos têm direito ao trabalho.
- 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
(...) b) A igualdade de oportunidades na escolha de profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (...)

2.2 - No que respeita à legislação portuguesa específica sobre esta matéria, destacam-se:

- A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, que estabelece:

«Artigo 24.º (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho)

1. O trabalhador ou candidato a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2. O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Aos critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;»

«Artigo 30.º (Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação)

1. A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.

2. O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

(...) 4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.»

«Artigo 32.º (Registo de processos de recrutamento)

1. Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

(...) g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

2. Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.»

2.3 - Do ordenamento jurídico decorrente dos compromissos assumidos por Portugal a nível internacional e europeu destaca-se um corpo de legislação que promove o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, onde se destacam:

- A Convenção n.º 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão de 25 de junho de 1958, que define discriminação e compromete os estados membros a definir e aplicar políticas nacionais que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

- A Diretiva do Conselho das Comunidades Europeias, de 9 de fevereiro de 1976, refere-se à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Esta Diretiva estabelece no artigo 3.º que «A aplicação do princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, nas

condições de acesso, incluindo critérios de seleção, a empregos ou postos de trabalho seja qual for setor ou ramo da atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional.»

- A recomendação sobre a eliminação do sexismo na linguagem, do Comité de Ministros do Conselho da Europa, adotada a 21 de fevereiro de 1990, sublinha o papel fundamental que a linguagem desempenha na formação da identidade social dos indivíduos, e a interação existente entre a linguagem e as atitudes sociais:

«Persuadido de que o sexismo de que está impregnada a linguagem em uso na maior parte dos Estados Membros do Conselho da Europa - que faz prevalecer o masculino sobre feminino - constitui um entrave ao processo de instauração da igualdade entre as mulheres e os homens, visto que oculta a existência das mulheres que são a maioria da população negar a igualdade da mulher e do homem; Notando, também, que a utilização do género masculino para designar as pessoas de ambos os sexos é geradora, dentro do contexto da sociedade atual, de uma indefinição quanto às pessoas, homens ou mulheres, em questão; Consciente da importância do papel que a educação e os média representam na formação das atitudes e dos comportamentos; Recomenda aos Governos dos Estados Membros que promovam a utilização de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre as mulheres e os homens e que por isso, tomem todas as medidas que julguem úteis a fim de:

1 - Incentivar a utilização, na medida do possível, de uma linguagem não sexista que tenha em consideração a presença, o estatuto e o papel das mulheres na sociedade, tal como acontece em relação ao homem, na prática linguística atual;

2 - Harmonizar a terminologia utilizada nos textos jurídicos, na administração pública na educação com o princípio da igualdade entre os sexos;

3 - Encorajar a utilização de uma linguagem isenta de sexismo na Comunicação Social».

- A Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional;

- A Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de janeiro de 2009, sobre a transposição e aplicação da Diretiva 2002/73/CE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

III - Enquadramento técnico

A publicação de anúncios de oferta de emprego dirigidos apenas a trabalhadores de um dos sexos, mantém os estereótipos da repartição tradicional dos papéis segundo os sexos e suscita na maior parte das mulheres e homens barreiras inconscientes que as/os impede de se candidatar a determinadas profissões, limitando-as/os a um exercício livre de opção e à realização da igualdade de oportunidades no trabalho.

A redação do anúncio de oferta de emprego, com o nome da profissão ou posto de trabalho redigido num género produz uma interpretação restritiva, cingindo-se à partida apenas a candidatos de um sexo, pelo que se deve adotar uma formulação dirigida inequivocamente a homens e mulheres.

A predominância do masculino como regra genérica para designar as profissões, à exceção das profissões que eram desempenhadas quase em exclusivo por mulheres,

teve origem na segmentação do mercado de trabalho por sexos e no peso da tradição cultural e social, fruto de um passado no qual as mulheres não tinham acesso ao desempenho de determinadas profissões.

Atualmente ainda existem certas designações profissionais que provocam estranheza, em especial aquelas que se referem a profissões em que homens ou mulheres se encontram sub/representados/as, como é exemplo a profissão de Juiz/Juíza, Mecânico de automóveis/Mecânica de automóveis.

A utilização destas designações profissionais implica uma transformação de mentalidades, a aceitação de que as mulheres, tal como os homens podem exercer qualquer profissão.

De acordo com o que a Lei estabelece:

- Os anúncios de oferta de emprego e todas as formas de publicidade devem ser formuladas de modo a abranger sempre destinatários de ambos os sexos.

- As profissões ou postos de trabalho nos anúncios devem ser designados sempre no masculino e no feminino, como por exemplo: Diretor/Diretora; Enfermeiro/Enfermeira; Carpinteiro/Carpinteira, ou na forma mais abreviada Diretor/a, Enfermeiro/a. Carpinteiro/a.

- Nos casos das profissões cuja designação é neutra, ou seja, que abrange ambos os géneros, como por exemplo: Economista (M/F), Telefonista (M/F), ou Jornalista (M/F), a sigla (M/F), que significa masculino e feminino, deverá ser sempre acrescentada à respetiva profissão.

A sigla (M/F) só deve porém ser utilizada nas designações profissionais que são comuns a ambos os géneros. A generalização indiscriminada de (M/F) nos anúncios, mantendo as tradicionais designações só no masculino - «Diretor», «Serralheiro» - ou só no feminino como «Secretária» ou «Datilógrafa», desvirtua os objetivos que se pretendem obter e perpetua os preconceitos sociais ainda existentes de que haveria umas profissões só para homens e outras profissões só para mulheres.

- As ofertas de emprego publicadas em jornais e revistas que inserem anúncios de menor formato, devem adotar títulos não discriminatórios, nas suas rubricas, ou seja, utilizar as designações dos setores como «Construção Civil», «Ensino» «Serviço de Escritório», ou «Oferecem-se Cozinheiros/as», «Precisam-se Empregados/as», ou ainda optar por referências como por exemplo: «Estes anúncios destinam-se a homens e mulheres».

- Na divulgação de cursos de formação ou outras iniciativas, as ações devem ser designadas ou pelas respetivas áreas, como por exemplo: «Desenho», «Eletrónica» ou «Serralharia», explicitando-se em seguida que a ação se destina a candidatos de ambos o sexos, ou pelas profissões com referência expressa de ambos os géneros, como «Desenhador/a», «Técnico/a de Eletrónica» ou «Serralheiro/a».

- A denominação das profissões ou postos de trabalho nos instrumentos classificativos, convenções coletivas, disposições legais, regulamentares ou administrativas devem adotar critérios uniformes e não discriminatórios, já que são instrumentos de referência que exercem uma ação normalizadora e podem desempenhar um efeito pedagógico positivo junto dos utilizadores/as e do público em geral.

IV - Assim, a CRITE considerando que:

- O acesso ao emprego em condições de igualdade para homens e mulheres é um direito consagrado na Constituição de República Portuguesa e afirmado através de legislação específica;
- Os anunciantes e as entidades que divulgam ofertas de emprego ou de formação profissional, devem ter em conta o princípio da igualdade supracitada;
- Os tipos de anúncios que cada jornal insere, constituem para os respetivos leitores, para as diversas entidades e para o público em geral, indicadores evidentes do grau de cumprimento da lei;
- Alguns jornais cumprem a Lei e estão conscientes do papel que os média representam na formação das atitudes e dos comportamentos, transmitindo já uma imagem renovada e atual nesta matéria.
- Outros porém, persistem ainda na utilização de linguagem menos ajustada ou publicam nas suas páginas anúncios explicitamente discriminatórios;
- Anúncio discriminatório é o que expresse qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo e que tenha o intuito ou consequência de comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho;
- Os anúncios de recrutamento para qualquer posto de trabalho não devem incluir qualquer exigência ou preferência direta ou indireta baseada no sexo ou no estado civil, como por exemplo: «Serviço militar cumprido», «rapaz», «solteira ou viúva sem filhos», «casado»;
- Os anúncios de recrutamento para qualquer posto de trabalho só podem incluir requisitos que estejam relacionados com as tarefas a desempenhar, como por exemplo: «conhecimentos de línguas», «curso de datilografia», «experiência profissional em eletrónica» ou outras;
- Os anúncios de oferta de emprego podem no entanto, conter requisitos especiais, baseados em fatores de discriminação justificáveis e imprescindíveis para o exercício de determinadas atividades profissionais, como por exemplo nas atividades da moda, da arte ou do espetáculo, quando tal seja essencial à natureza da tarefa a desempenhar. Estes regimes de exceção enquadram-se nos termos do Artigo 25.º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, respetivamente no n.º 2 "Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional" e no n.º 3 "São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional."

V – Recomendação

A CRITE, no cumprimento das suas competências, recomenda às empresas anunciantes, aos órgãos de comunicação social e às entidades públicas e privadas, que:

- Procurem conhecer o que se encontra legislado referente a esta matéria, já que o desconhecimento da Lei não constitui fator despenalizante para aplicação das sanções previstas;
- Divulguem junto dos respetivos serviços e funcionários/as que, recolhem ou recebem pedidos de publicação de anúncios de ofertas de emprego as normas corretas de anunciar e as sanções previstas para o não cumprimento da Lei;
- Facultem instruções aos referidos serviços e funcionários/as para que não sejam aceites para publicação anúncios com conteúdo discriminatório;
- Afixem em local visível, nos postos de receção dos anúncios, os princípios legais da não discriminação e exemplos da forma correta de anunciar;
- Adotem as orientações do «Índice das Profissões no Masculino e Feminino» editada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, no que respeita a utilizar nas designações profissionais, já que esta publicação contém o nome das diversas profissões no masculino e no feminino, estando assinaladas as que são comuns a ambos os géneros;
- Aos diversos serviços da Administração Pública, às Associações Patronais e Sindicais, às Empresas e outras entidades, que tenham em conta o cumprimento dos princípios não discriminatórios no que diz respeito às denominações profissionais, e que nesse sentido adotem designações corretas em todos os documentos, normas, regulamentos, concursos, classificações profissionais e demais sistemas classificativos;
- Às entidades públicas e privadas secretarias regionais vocacionadas para o efeito, no âmbito das respetivas competências e de acordo com a «Recomendação do Conselho da Europa sobre Eliminação do Sexismo na linguagem», que realizem estudos conducentes à adoção de terminologias corretas, através de um levantamento e revisão do vocabulário profissional tradicionalmente utilizado, por forma a cumprir a legislação e a promover a igualdade profissional para mulheres e homens.

VI – Compromisso

A CRITE, dará continuidade à verificação e análise dos anúncios de oferta de emprego, no sentido da identificação das infrações ao artigo 30.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, tendo em vista a prevenção de futuros casos de restrição do acesso das mulheres a todas as profissões.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO PLENÁRIA DA CRITE DE 18 DE JUNHO DE 2012.