

## PARECER N.º 10/CITE/91

**Assunto:** Anúncios de Emprego e outras formas de publicidade - Discriminação em função do sexo

### I - Justificação

- A discriminação no acesso ao emprego está ainda patente nos anúncios de oferta de emprego veiculados sobretudo através da imprensa diária e semanal, não obstante a. acções de informação e sensibilização levadas a cabo pela CITE nos últimos anos. O presente parecer insere-se na sequência das iniciativas que esta Comissão tem vindo desenvolver neste campo, designadamente a realização de acções informativas em órgãos da Comunicação Social tendentes ao cumprimento da Lei e o estudo dos anúncios de oferta de emprego publicados na imprensa.

Ao emitir este parecer sobre anúncio de emprego e outras formas de publicidade, no âmbito da sua esfera da competência, a CITE tem como objectivos:

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

### II - Enquadramento Jurídico

Alguns dos textos legislativos relevantes para enquadramento jurídico da matéria em causa são nomeadamente:

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 ou condição social.»

Também no artigo 58.º sobre direito ao trabalho, a Constituição da República Portuguesa refere que, «incumbe ao Estado, através da aplicação de planos de política económica e social, garantir o direito ao trabalho, assegurando:

«3. b) A igualdade de oportunidades na escolha da 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 - Da legislação portuguesa específica sobre esta matéria, destacam-se:

- O Decreto-Lei 392/79 de 20 de Setembro, que estabelece nos seus artigos 3.º e 7.º o seguinte:

Artigo 3.º n.º 1 «O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.»

Artigo 7.º, n.º 1 «Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.»

- O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, que alarga à Administração Pública a igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens estabelece também no seu

artigo 9.º:

1 - Os avisos dos concursos de ingresso e de acesso e os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligada à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.»

- O Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro, estabelece no seu artigo 8.º:

«Quem publicar ou anunciar, por qualquer forma, ofertas de emprego contendo restrições especificações ou preferências discriminatórias em função do sexo será punido com coima de 5 000\$00 a 40 000\$00.»

As entidades anunciadoras não podem por isso elaborar anúncios discriminatórios de ofertas de emprego nem os órgãos de comunicação social os podem publicar, sob pena de incorrerem na aplicação das sanções legais.

2.3 - Do ordenamento jurídico decorrente dos compromissos assumidos por Portugal nível internacional e comunitário destacam-se:

- 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 definir e aplicar políticas nacionais que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

- A Directiva 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 Directiva 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 selecção, a empregos ou postos de trabalho seja qual for sector ou ramo da actividade 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, adoptada a 21 de Fevereiro de 1990, sublinha o papel fundamental que a linguagem desempenha na formação da identidade social dos indivíduos, e a interacção 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 actual, 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 reflecta 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 actual;

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».

#### 3 - Enquadramento técnico

A publicação de anúncios de emprego dirigidos apenas a trabalhadores de um dos sexos, mantém os estereótipos da repartição tradicional dos papéis segundo os sexos e dificulta a realização da igualdade de oportunidades no trabalho para homens e mulheres.

Os anúncios de ofertas de emprego redigidos somente no masculino suscitam na maior parte das mulheres barreiras inconscientes que as impedem de se candidatar, sendo a situação recíproca verdadeira para os homens.

O anúncio com o nome da profissão ou posto de trabalho somente no género masculino dá azo a uma interpretação restritiva, abrangendo apenas candidatos do sexo masculino - daí que se deva adoptar uma formulação dirigida inequivocamente a destinatários de ambos os sexos.

O facto de no passado, as mulheres não terem acesso ao desempenho de determinadas profissões, a segmentação do mercado de trabalho por sexos e o peso de tradição, conduziram à predominância do masculino como regra genérica para designar as profissões, à excepção das que eram desempenhadas quase exclusivamente por mulheres. É natural, portanto, que certas designações profissionais nos pareçam ainda pouco comuns, em especial aqueles que se referem a profissões em que homens ou mulheres estão sub-representados/as, como por exemplo Juiz/Juíza, Mecânico de automóveis/Mecânica de automóveis.

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

Algumas designações ou sistemas classificativos adoptam ainda critérios incorrectos, por mencionarem no mesmo instrumento umas profissões no género feminino e outras no género masculino.

São ainda raros entre nós os casos das classificações ou sistemas classificativos em que as denominações das profissões ou postos de trabalho se encontrem sistematicamente no género masculino e género feminino.

- Para evitar discriminação e dar cumprimento ao que a Lei estabelece:

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

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

- Nos casos das profissões cuja designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla (M/F) à respectiva profissão, sigla que significa Masculino/Feminino, para explicitar a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e formação profissional para trabalhadores(as) e/ou candidatos(as) de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F), Analista (M/F) ou Jornalista (M/F).

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 - «Director», «Serralheiro» - ou só no feminino como «Secretária» ou «Dactilógrafa», desvirtua os objectivos que se pretendem obter e não contribui para desfazer eficazmente os preconceitos sociais ainda existentes de que haveria umas profissões só para homens e outras profissões só para mulheres.

- As grelhas de jornais e revistas relativas a ofertas de emprego que inserem anúncios de menor formato, devem adoptar títulos não discriminatórios, nas suas rubricas.

Por exemplo devem adoptar as designações de sectores como «Construção Civil», «Ensino» «Serviço de Escritório», ou «Oferecem-se Cozinheiros/as», «Precisam-se Empregados/as». Podem ainda incluir referências como por exemplo: «Estes anúncios destinam-se a homens e mulheres».

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

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

4 - Assim, a CITE considerando que:

- O acesso ao emprego em condições de igualdade para homens e mulheres é um direito consagrado na Constituição de República Portuguesa e assegurado através de legislação específica;

- Os anunciantes e os órgãos que divulgam ofertas de emprego ou de formação profissional, devem ter em conta o princípio da igualdade acima referida;

- Os tipos de anúncios que cada jornal insere, constituem para os respectivos 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 actual nesta matéria. Outros porém, em claro atropelo da lei, persistem ainda na utilização de linguagem menos ajustada ou publicam nas suas páginas anúncios de flagrante teor discriminatório;

- Anúncio discriminatórios é o que efectue qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo e que tenha como finalidade ou consequência comprometer o recuso 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 qual quer exigência ou preferência directa ou indirecta 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 exigências que estejam relacionadas com as tarefas a desempenhar, como por exemplo «conhecimentos de línguas», «curso de dactilografia», «experiência profissional em electrónica» ou outras;

- A única excepção que permite condicionar o recrutamento a um ou outro sexo é a admitida nos termos do Decreto-Lei 392/79 de 20 de Setembro, onde se estabelece que «Não constitui discriminação facto de se condicionar o recrutamento a um ou a outro sexo na. actividades da moda, da arte ou do espectáculo quando tal seja essencial à natureza da tarefa a desempenhar, tornando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher» - Artigo 7.º, n.º 3.

## **5 - Recomenda**

5.1 - Às empresas anunciantes, aos órgãos de comunicação social e às entidades pública. e privadas, que:

5.1.1 - Procurem conhecer o que se encontra legislado referente a esta matéria, já que desconhecimento da Lei não constitui factor despenalizante para aplicação das sanções previstas;

5.1.2 - Divulguem junto dos respectivos serviços e funcionários/as que angariam, recolhem ou recebem pedidos de publicação de anúncios de ofertas de emprego as normas correcta de anunciar e as sanções previstas para o não cumprimento da Lei;

5.1.3 - Dêem instruções aos referidos serviços e funcionários/as para que não sejam aceites para publicação anúncios de carácter discriminatório;

5.1.4 - Procedam à afixação em local visível, nos postos de recepção dos anúncios, os princípios legais da não discriminação e exemplos da forma correcta de anunciar;

5.1.5 - Adoptem as orientações do «Índice das Profissões no Masculino e Feminino» edita da pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, no que se refere aos critérios 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.

5.2 - Aos diversos serviços da Administração Pública, às Associações Patronais Sindicais, às Empresas e Sindicatos e outras entidades que tenham em conta o cumprimento dos princípios não discriminatórios no que diz respeito às denominações profissionais que adoptem designações correctas em todos os documentos, normas, regulamentos, concursos, classificações profissionais e demais sistemas classificativos.

5.3 - Aos Ministérios vocacionados para o efeito, no âmbito das respectivas competências e do acordo com a «Recomendação do Conselho da Europa sobre Eliminação do Sexismo na linguagem», que levem à prática estudos conducentes à adopção de terminologias correctas, nomeadamente inventariando e revendo o vocabulário profissional tradicionalmente utilizado, por forma a cumprir a legislação e a promover a igualdade profissional para mulheres e homens.

## **6 - E propõe-se**

Coordenar a sua actuação a IGT, no sentido da identificação das infracções ao artigo 7.º de Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, tendo em vista a prevenção de futuros casos de limitação do acesso das mulheres a todas as profissões.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 15 DE OUTUBRO DE 1991**

(Publicado no B.T.E., 2.ª série, n.º 10-11-12/91)