

## PARECER N.º 1/CITE/91

**Assunto:** Discriminação em função do sexo na política de admissão de pessoal do ....

1 - Foi apresentada uma queixa à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em 21/12/89 pelo Sindicato de Bancários do Sul e Ilhas, respeitante ao ..., que, segundo aquele Sindicato «(...) vem adoptando uma política de admissões que aponta para uma premeditada exclusão das mulheres (...)».

2 - Numa abordagem jurídica acerca do acesso ao emprego, vejamos alguns textos legislativos relevantes para apreciação deste caso.

A Convenção n.º 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, de 25 de Junho de 1958, define discriminação e compromete os estados que a ratificaram, entre os quais Portugal, a definir e aplicar políticas nacionais que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamentos 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.

De acordo com o número 1 do artigo 3.º, desta Directiva, «A aplicação do princípio de igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão ao sexo, nas condições de acesso, incluindo critérios de selecção, a empregos e postos de trabalho seja qual for o sector ou ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional».

A Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece o princípio da igualdade dos cidadãos, afirmando no artigo 13.º que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em razão designadamente do sexo.

Também no artigo 58.º sobre o direito de 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:

n.º 3 - b) A igualdade de oportunidades na escolha de profissão ou do 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».

O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, sobre o direito à igualdade no trabalho e no emprego, estabelece no seu artigo 3.º, n.º 1:

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

No seu artigo 2.º, alínea a), este Decreto-Lei define discriminação como «toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho». Também, no artigo 4.º, n.º 1, se afirma que «É garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho», estabelecendo o artigo 7.º, n.º 1, que «os anúncios de oferta 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».

No entanto, as disposições legais embora importantes não são por si só suficientes para eliminar as desigualdades de facto. Se a nível legal estão criadas as condições para a igualdade de oportunidades entre os dois sexos, persistem contudo práticas discriminatórias profundamente enraizadas em conceitos tradicionais sobre a divisão de papéis sociais.

Constatando este facto, o Conselho das Comunidades elabora, a 13 de Dezembro de 1984, uma Recomendação relativa à promoção das acções positivas a favor das mulheres por parte dos governos, dos parceiros sociais e outros organismos envolvidos, com vista a compensar efeitos prejudiciais que, para as mulheres na vida activa, resultam de atitudes, de comportamentos e de estruturas da sociedade.

Segundo a Comissão de Peritos da OIT, «um tratamento discriminatório pode consistir quer na adopção de normas gerais e impessoais que estabeleçam distinções baseadas em critérios proibidos, quer no comportamento pontual de uma autoridade pública ou de uma pessoa privada que trate de forma desigual indivíduos ou membros de um grupo com vocação para beneficiar dos mesmos direitos ou obter os mesmos benefícios».

Referindo-se ao efeito das distinções, exclusões ou preferências sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, a definição dada pela Convenção n.º 111 da OIT toma como critérios as consequências objectivas das discriminações.

Do levantamento estatístico efectuado relativo à taxa de feminização no ... e no sector que seguidamente se apresenta, demonstra-se que a prática adoptada pelo ... nas suas admissões de pessoal tem como consequência objectiva uma discriminação das mulheres, o que contraria o disposto

na Convenção n.º 111 da OIT.

3 - A fim de avaliar as políticas e práticas de gestão de pessoal adoptadas pelo ..., fazemos uma análise estatística comparativa do emprego na banca e da sua repartição por sexos:

O maior incremento das mulheres a trabalhar em sector bancário deu-se em Portugal nos anos 60, acompanhando a feminização do sector terciário. Entre 1982 e 1986 a taxa de feminização apresentou um acréscimo contínuo, acompanhando o aumento total do número de efectivos da banca, sendo em 1987 de 27%.

A taxa de feminização não tem, no entanto, acompanhado nos últimos anos o ritmo de crescimento no resto do sector, facto a que a reduzida taxa de feminização do ... não será alheio (12 mulheres no ... em 1602 trabalhadores, em 31/12/89).

Segundo dados da Associação Portuguesa de Bancos, em 31/12/89 existiam em Portugal 29 instituições bancárias, sendo 4 bancos comerciais privados nacionais, 9 bancos comerciais públicos, 11 bancos estrangeiros, 3 instituições especiais de crédito públicas e 2 instituições de crédito privadas.

O DEMESS - Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e Segurança Social - apresenta para este sector um total de 62 478 efectivos, sendo a taxa de feminização, calculada com base nestes dados, 28,5% para o total do sector, o que assume na presente análise grande importância.

Efectuado o estudo do volume de emprego e da taxa de feminização para o ... e para 7 instituições bancárias, seleccionadas aleatoriamente, verificou-se que as taxas de feminização daquelas variam entre os 21,7% e os 47,5%. Estes valores colocam o ... muito aquém dos seus congéneres.

Os dados resultantes do estudo efectuado constam do quadro seguinte:

#### DADOS ESTATÍSTICOS RELATIVOS ÀS TRABALHADORAS E TRABALHADORES NO SECTOR BANCÁRIO

INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS	...	...	...	...	...	...	...	...	TOTAL DE BANCOS E OUTRAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
	a)	a)	a)	a)	a)	a)	a)	a)	
Homens	1590	3190	4366	5213	2143	2943	210	1848	44 606
Mulheres	12	1099	1499	1446	1049	1186	190	997	17 851
Total	1602	4289	5865	6659	3192	4120	400	2845	62 476
Taxa de feminização	0,7%	25,6%	25,6%	21,7%	32,9%	28,9%	47,5%	35%	28,5%

(a) Dados constantes do Balanço Social de 31/12/89

(b) Dados DEMESS. Relatórios e Análises Estatísticas, n.º 22. Quadro de Pessoal, 89 pág. 47

Como o quadro evidencia, existe um fosso bem marcado entre o número de efectivos femininos no ... e nos restantes bancos.

Embora as instituições bancárias mais antigas como o ... apresenta uma menor taxa de feminização, esta situa-se nos 21,7 pontos percentuais, muito superiores aos 0,7% do ....

Nas instituições mais recentes as taxas de feminização são bem superiores, sendo o ... um exemplo bem explícito, com quase metade dos trabalhadores do sexo feminino.

Sendo o ... uma instituição relativamente recente esta discrepância torna-se ainda mais notória, e denota a existência de uma política de recrutamento e selecção que exclui os elementos do sexo feminino.

As instituições bancárias mais recentes, mesmo quando recrutam o seu pessoal no interior do sector, chegam a uma percentagem quase igual de efectivos femininos e masculinos. A excepção a esta regra é o ..., que mesmo que só recrutasse o seu pessoal dentro do sector bancário, teria de apresentar, se

não excluísse deliberadamente as mulheres, uma taxa de feminização rondado os 28,5% (taxa de feminização para o total do sector, segundo o DEMESS).

4 - O ... afirma que a selecção de pessoal é feita com base na satisfação genérica de um perfil que julga «não se afastar substancialmente daquilo que é comum no sector bancário nacional», onde se relembra existe uma taxa de feminização na ordem dos 28,5%. Mas o ... acrescenta «a não ser o facto de termos como eliminatória a ausência de um grande conhecimento satisfatório (...) nalgumas áreas».

A baixa taxa de feminização no ... seria assim explicada por estas exigências no entanto as áreas em que o ... exige um grau de conhecimento satisfatório são: a informática (na óptica de utilizador), contabilidade, idiomas (português mais duas línguas comunitárias) e finalmente instrumentos financeiros básicos. Ora, a ténue presença feminina no ... só poderia ser compreendida à luz do argumento acima apresentado se as mulheres estivessem verdadeiramente sub-representadas nos estabelecimentos de ensino naquelas quatro matérias. A análise de composição por sexos na frequência e conclusão dos cursos, que constituem na óptica do ... áreas de potencial recrutamento para aquela instituição como sejam a matemática, a informática e a contabilidade e línguas, revelam uma forte presença feminina.

Veja-se a percentagem de conclusões nos cursos comerciais e de administração de empresas com 48,1% de mulheres, os cursos de matemáticas e informática com 61,6% de mulheres e os de línguas com 76,1% de mulheres, - Estatísticas da Educação, INE, 1986/87.

Outro tipo de critérios que o ... apresenta como decisivos como aprovação nas provas de selecção, são a aceitação por parte dos(as) candidatos(as) do regime de total exclusividade e disponibilidade, em termos temporais e geográficos. Como podem estes critérios impedir as mulheres de serem admitidas naquele ...?

As mulheres foram inquiridas a respeito da sua disponibilidade? E, se foram, em que termos?

Foram inquiridas sobre a sua disponibilidade, ou se eram casadas e tinham filhos?

Relativamente ao regime de total exclusividade, é do conhecimento geral que são as mulheres que menos acumulam vários cargos, uma vez que as disponibilidades familiares não são muitas vezes partilhadas.

Ao exigir «exclusividade» dos homens ao seu serviço, o ..., está automaticamente a fazer recair sobre os respectivos cônjuges todas as responsabilidades familiares.

Ter-se-á partido do princípio que a mulher tem como obrigação tomar conta dos filhos e está mais disponível?

A feminização do sector terciário, que o sector da banca bem patenteia (sendo o ... a única excepção em Portugal) mostra que as mulheres se encontram disponíveis para trabalhar.

A disponibilidade temporal e geográfica que o ... pretende dos seus trabalhadores não estará antes direccionada tal como a referida «exclusividade» para um tipo de horário de trabalho sobrecarregado que afastaria os homens do círculo familiar e obrigaria as mulheres a permanecerem em casa?

O ... aproveitar-se-ia assim dos valores sócio-culturais ainda existentes, para mais facilmente exigir a exclusividade e disponibilidade plena dos homens ao serviço do banco, dado que segundo os valores tradicionais, é sobre as mulheres que inevitavelmente recairá a execução das tarefas domésticas e de educação dos filhos.

O ... agrava assim duplamente a discriminação de que as mulheres já são alvo e não caminha no sentido da sua superação, contrariando pela sua prática de recrutamento e selecção os princípios da igualdade de oportunidades e da igual partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

Instado pela CITE, o ... deu respostas evasivas às perguntas concretas que lhe foram colocadas. Relativamente aos métodos utilizados na difusão de ofertas de emprego, o ... responde que recorre pouco aos meios de comunicação social, e que além de candidaturas espontâneas, recorre a convites directos a profissionais.

Sobre os anúncios publicados, o ... considera «dispensável promover ao registo centralizado dos anúncios até hoje publicados».

No respeitante ao número de convites feitos directamente assim como a sua composição por sexos, o ... reponde que «não existe também qualquer registo dos convites directos efectuados».

Não foi igualmente fornecido o número de candidatos que se apresentaram para apreciação curricular, sendo a resposta de que o banco «não mantém registo centralizado de candidaturas por um período superior a seis meses, pelo que não é possível responder à questão formulada». Não foram também enviados os dados referentes aos últimos seis meses, correspondentes a um período de crescimento do banco.

Quanto ao número de candidatos e o número de candidatas presentes nas entre vistas de pré-selecção, também não se obtiveram números.

A CITE tinha solicitado igualmente que o ... enviasse lista por sexos dos candidatos aguardando ingresso. O ... contrapõe que «não existem listas de espera para admissão», o que contraria o

conteúdo da carta anterior; «constituída nos termos do processo acima descrito, a lista de candidatos aprovados, o ingresso far-se-á à cadência das necessidades (...)».

A ausência de dados ou informação por parte do ... que o possam comprometer relativamente ao processo discriminatório de recrutamento e selecção adoptado, dificulta assim a comprovação dos mecanismos do processo, mas não pode ocultar os efeitos, que são por demais evidentes.

O ... discrimina as mulheres de uma forma facilmente identificável, que é exactamente no acesso ao emprego.

A discriminação no acesso ao emprego, que o ... pratica, está assim na base da pirâmide das discriminações.

O ... faz de facto discriminação em função do sexo, como comprovam os resultados da sua política de recrutamento e selecção, indo ao ponto de quase excluir as mulheres dos seus quadros de pessoal.

O ... alega, no entanto, que não pratica actos discriminatórios e delega responsabilidades na estrutura sócio-cultural em que vivemos.

Procura deste modo enjeitar as suas responsabilidades neste campo, diluindo-as genericamente por toda a sociedade.

Porém, o ... adoptou uma prática discriminatória na política de recrutamento e selecção de pessoal, bem visível nos seus resultados, que é da sua responsabilidade e cujo grau de discriminação ultrapassa de forma notória os parâmetros correntes das desigualdades no trabalho ainda existentes entre homens e mulheres.

Embora outras provas sejam difíceis de obter, já que a entidade patronal não só não explicita os critérios discriminatórios que estão na base dessa política, como não fornece elementos que permitam fazê-lo, os efeitos da discriminação ao nível do acesso ao emprego são bem evidentes naquela instituição bancária.

5 - Do anteriormente exposto, a CITE formula as seguintes:

#### **Conclusões:**

1. Existe discriminação em função do sexo e violação do princípio geral da igualdade de tratamento entre homens e mulheres na política de admissões de pessoal prosseguida pelo ..., uma vez que às mulheres é negado na prática o acesso aos postos de trabalho, o que está bem patente na flagrante diferença existente entre taxa de feminização daquela instituição bancária e as suas congéneres.
2. O ... através da política de admissão de pessoal que tem adoptado, contraria as políticas, as disposições legislativas e as medidas práticas no sentido de uma participação mais equitativa entre mulheres e homens na vida económica e social.  
Esta instituição bancária infringe designadamente o disposto no Decreto-Lei n.º 392/79, artigo 3.º, 4.º e 7.º.

6 - A CITE decide ainda fazer as seguintes recomendações:

1. O ... deve adoptar acções positivas, que visem substituir as políticas e práticas de pessoal vigentes neste ..., por forma a equilibrar o número de efectivos femininos e masculinos ao seu serviço.  
Deve para isso ter como subir a sua taxa de feminização e aproximar-se pelo menos do nível médio do sector.
2. O ... deve ainda enviar à CITE relatórios de progresso semestrais respeitantes às acções positivas desenvolvidas neste domínio, durante três anos, enviando o primeiro relatório três meses após o conhecimento deste parecer.

#### **Aprovado por maioria dos membros presentes na reunião de 8 de Janeiro de 1991.**

Despacho de Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional:

1. Este parecer é-me apresentado nos termos da alínea *d*) do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 29 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 16 de Novembro, dado não Ter merecido a concordância de todos os membros da CITE. Da sua leitura atenta bem como dos elementos anexos, parece resultar a existência de indícios de actuações que, na prática, têm conduzido a uma situação objectivamente não consentânea com os propósitos para que aponta a lei, bem como com a política definida pelo Governo em matéria de igualdade de oportunidades.
2. Embora se suscite, naturalmente, a dúvida sobre a verificação dos pressupostos constantes do

atrás citado artigo do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, no que se refere à comprovação da violação das normas deste diploma, não deixo de considerar desejável que, no futuro, se venha a verificar um acentuado reforço da participação feminina no conjunto dos colaboradores da empresa.

3. Tal objectivo virá ao encontro da política definida e assumida pelo Governo de, através de medidas de informação e sensibilização dos agentes empregadores, bem como de incentivos para a criação de condições de base não discriminatórias, garantir no plano jurídico e prático uma efectiva igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

**8 de Abril de 1991**

(Publicado no B.T.E., 2.ª Série, n.º 1-2-3/91)