

PARECER N.º 19/CITE/2012

Assunto: Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal
Acesso ao emprego

I – OBJETO

1.1. No início do mês de novembro de 2011, através de imprensa escrita, a CITE teve conhecimento da ficha de pré-seleção a preencher por candidatos/as a emprego que se encontra em utilização pelo Grupo ..., concretamente na empresa ..., identificada como “Ficha de candidatura não quadros”, na qual consta o seguinte:

- No ponto “I – Identificação”: questões/pedidos de informação que sugerem a violação do direito à reserva da intimidade da vida privada¹ dos/as candidatos/as e ainda o direito à proteção de dados pessoais² dos/as mesmos/as.

Com efeito, as questões/pedidos de informação que integram a mencionada ficha de pré-seleção e que, em concreto, violam as disposições legais acima referidas são as seguintes:

“Estado civil”;

“Situação Militar”;

“Cônjuge (Nome)”;

¹ Previsto no artigo 16.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

² Previsto no artigo 17.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



“Cônjuge (Profissão)”;

“Se tem filhos indique as suas idades”;

“Filiação: Pai _____ Profissão:

Mãe _____ Profissão:”

- No ponto “II – Habilitações literárias e outras qualificações”, questões/pedidos de informação que, eventualmente, violam os referidos preceitos legais, a saber:

“Continua a estudar? Sim Regime Diurno

Regime Noturno

Não”

“Se afirmativo, qual o curso?”

1.2. Ora, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, é uma Comissão tripartida, criada em 1979, constituída por representantes das associações de empregadores, por representantes das associações sindicais e por representantes do Governo, que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A orgânica da Comissão, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, define a sua missão, a sua natureza e a sua constituição e, também, as suas competências técnicas e de assessoria tal como se encontram delineadas no artigo 3.º do referido diploma.

1.2.1. Com efeito, preconiza a alínea e) do aludido artigo 3.º que *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Apreciar as*



queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

- 1.3.** Face ao que precede, em 10 de novembro de 2011, a Comissão remeteu ofício ao presidente do Conselho de Administração do Grupo ..., informando sobre a legislação relativa à igualdade e não discriminação e sobre as eventuais consequências da sua violação, solicitando *a regularização da situação, através da elaboração de ficha de pré-seleção de candidatos/as que não contenha linguagem discriminatória, suscetível de permitir ao empregador uma seleção que respeite a legalidade, bem como informação à CITE, no prazo de 10 dias úteis, sobre tal regularização, acompanhada de cópia da ficha de seleção em conformidade com a legislação em vigor.*
- 1.4.** Em 30 de novembro de 2011, a Direção de Relações Laborais do ..., S.A., remeteu fax à CITE solicitando a prorrogação do prazo para resposta, por mais 10 dias, *dado que ainda não fo(ra) possível avaliar de forma cabal a presente situação.*
- 1.5.** Em 6 e 9 de dezembro de 2011, a CITE recebeu da citada Direção de Relações Laborais um fax e uma carta registada, ambos com idêntico teor e que se transcreve:

Exma. Sra. Presidente,

Acusamos a receção de carta de V. Exa. datada de 10 de novembro dirigida ao Exmo. Presidente do Conselho de Administração do Grupo ..., com respeito ao assunto acima identificado.

Com todo o respeito pelo teor da comunicação de V. Exa. permita-nos clarificar que a Companhia ..., SA, tal como as restantes Companhias que integram o Grupo ... pautam-se por uma atuação de rigor e transparência em todas as suas dimensões de atuação e nomeadamente, ao nível das suas políticas de Recursos Humanos, quer ao nível do tratamento que é concedido ao candidato no âmbito do processo de recrutamento, quer ao nível da salvaguarda dos direitos laborais dos seus trabalhadores.

De salientar que, a qualidade de vida de todos os que trabalham dia a dia ao serviço deste Grupo constituiu, desde sempre, uma preocupação fundamental da Administração e motivou a implementação de uma política de responsabilidade social interna dirigida ao apoio das nossas famílias em áreas tão prioritárias com a Saúde, Educação ou o auxílio nas situações de carência social extrema.

Por este motivo, rejeitamos liminarmente qualquer associação das nossas políticas a práticas discriminatórias ou atentatórias do princípio da igualdade ou de desrespeito da proteção na parentalidade.

Na verdade, a caracterização dos nossos colaboradores evidencia que cerca de 75% dos nossos Colaboradores são mulheres e que mais de 50% dos nossos Colaboradores possuem responsabilidades, de natureza familiar (filhos ou menores a cargo). Mais do que as nossas afirmações nesta matéria, a nossa realidade revela de forma clara e transparente uma atuação totalmente conforme ao princípio da igualdade.

Não obstante este enquadramento, importa clarificar a situação reportada na comunicação de V. Exa., o que faremos de seguida.

Com efeito, o processo de recrutamento que se encontra em vigor na Companhia ... encontra-se organizado de forma a corresponder às necessidades de contratação das lojas de forma célere, simplificada e eficaz, sem prejuízo da salvaguarda dos direitos legalmente



consagrados dos respetivos candidatos. Tais necessidades resultam da contingência de termos necessidades de mão de obra quotidianas que importa suprir com urgência, num negócio marcado por forte rotação de trabalhadores.

Para garantir o acautelar de tais necessidades, a ficha de inscrição que habitualmente é preenchida na loja pelos candidatos é justamente o documento que serve de base à entrevista, pessoal com o candidato, com vista a avaliar a adequação do seu perfil à necessidade concreta de recrutamento, obtendo-se, assim, um processo mais simples ao nível da respetiva documentação e tramitação.

Na realidade, sendo a ficha de inscrição o documento que serve de base à entrevista pessoal com o candidato, antecipa algumas informações que serão importantes para o processo de admissão, designadamente: estado civil e número de dependentes para efeitos de processamento salarial; idade dos filhos para efeitos de atribuição de vale de Natal no valor de 25€ por filho; informação sobre habilitações literárias e sobre se continua a estudar, para efeitos de enquadramento social e escolar dos nossos candidatos.

Salvaguarda-se, no entanto, o carácter facultativo do preenchimento de tais documentos que, de resto, é compreendido pelos candidatos que preenchem apenas os campos cuja informação entendem disponibilizar. Clarificando: todos os campos de informação que constam da ficha de inscrição, com exceção dos campos respeitantes aos contactos do candidato pela óbvia necessidade, são de preenchimento facultativo e dispensáveis para efeitos de admissão à entrevista.

Neste sentido, entendemos que a prática da ... respeita integralmente o disposto no art. 17.º, alínea a) da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro que aprovou o Código do Trabalho a que V. Exa. alude na sua comunicação. De facto, a ..., SA, não exige ao candidato a emprego ou ao trabalhador quaisquer informações que não sejam necessárias para a avaliação da

sua aptidão para o trabalho. Não se trata de qualquer exigência, dado que a ficha de inscrição não refere que tais campos são de preenchimento obrigatório e a ausência de tal preenchimento não condiciona a respetiva entrevista ou a sua contratação.

Pelo exposto, julgamos que o nosso processo de recrutamento encontra-se totalmente conforme com a legislação aplicável nesta matéria.

Estamos, no entanto, disponíveis para todos os esclarecimentos adicionais que V. Exa. entender pertinentes.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No caso em análise, verifica-se que o empregador solicita aos/às candidatos/as a emprego que prestem, por escrito, informações relativas à sua vida privada que não se afiguram como fundamentais e úteis para a avaliação sobre a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho, não transparecendo ainda a existência da indispensável fundamentação escrita do empregador como meio de justificar o pedido de tais esclarecimentos.

Com efeito, prevê a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º, sob a epígrafe *Proteção de dados pessoais*, que *O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.*

2.2. Questionado o empregador sobre a matéria, foi pelo mesmo referido que *sendo a ficha de inscrição o documento que serve de base à entrevista*



peçoal com o candidato, (esta) antecipa algumas informações que serão importantes para o processo de admissão, designadamente: estado civil e número de dependentes para efeitos de processamento salarial; idade dos filhos para efeitos de atribuição de vale de Natal no valor de 25€ por filho; informação sobre habilitações literárias e sobre se continua a estudar, para efeitos de enquadramento social e escolar dos (...) candidatos, acrescentando ainda a salvaguarda do carácter facultativo do preenchimento de tais documentos que, de resto, é compreendido pelos candidatos que preenchem apenas os campos cuja informação entendem disponibilizar, e adiantando como clarificação que todos os campos de informação que constam da ficha de inscrição, com exceção dos campos respeitantes aos contactos do candidato pela óbvia necessidade, são de preenchimento facultativo e dispensáveis para efeitos de admissão à entrevista, concluindo que a ausência de tal preenchimento não condiciona a respetiva entrevista ou a sua contratação.

2.2.1. Ora, se por um lado o empregador pretende justificar que as informações que os/as candidatos/as *entendem disponibilizar* servem apenas como antecipação aos esclarecimentos a prestar durante a entrevista pessoal e *serão importantes para o processo de admissão*, enfatizando o carácter facultativo do preenchimento; não deixa, no entanto de se manter a dúvida sobre em que medida aos/às candidatos/as que optem por não responder a tais questões será dado um tratamento idêntico no âmbito do direito do acesso ao emprego, *maxime* sendo de recear se poderão exercer o poder constitucionalmente garantido de recusar as referidas informações sem que por isso venham a ser prejudicados/as ou se, facilitando tais esclarecimentos, não poderão, em função do teor das mesmas, vir a ser prejudicados/as ou preteridos/as.

Com efeito, não parece que o conhecimento do empregador, ainda que com o “consentimento” do/a candidato/a a emprego, sobre o seu estado

civil; o número de dependentes *para efeitos de processamento salarial*; a idade dos filhos *para atribuição de vale de Natal*; as habilitações literárias e a informação sobre se *continua a estudar*, devam ser elementos a solicitar ao/à pretendente à entrevista de seleção.

Na verdade, um questionário elaborado pelo empregador com o intuito de viabilizar o acesso a uma entrevista para seleção de candidatos/as a emprego e a concreta escolha de candidatos/as para integrarem postos de trabalho deve cingir-se exclusivamente a informação essencial que permita uma avaliação baseada em critérios objetivos.

2.2.2. Convém ainda salientar que, aquando da resposta à CITE, o empregador informou que *cerca de 75% dos (seus) colaboradores são mulheres e que mais de 50% dos (seus) colaboradores possuem responsabilidades de natureza familiar (filhos ou menores a cargo)*, o que denota que a entidade empregadora conhece a realidade dos seus recursos humanos. Contudo, os esclarecimentos prestados não afastam a possibilidade de o empregador poder, eventualmente, praticar discriminação indireta no acesso a emprego, porquanto, conhecendo-se de antemão o estereótipo que caracteriza como maioritariamente reservado às mulheres o papel tradicional de “mãe cuidadora” e o papel tradicionalmente desempenhado pelos homens como o de “pai sustento”, o questionário pode ser encarado como *uma prática aparentemente neutra suscetível de colocar uma pessoa (p. ex: mãe com filhos) por motivo de um fator de discriminação (o sexo) numa posição de desvantagem, comparativamente com outras (p. ex: homem sem filhos).*³

2.3. De acordo com a legislação nacional, designadamente o previsto no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Direito a igualdade no acesso a emprego e no trabalho, O trabalhador ou candidato a emprego*

³ Vd. alínea *b*) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

tem direito a 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, respeitando o direito invocado, designadamente A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos, tal como dispõe a alínea a) do n.º 2 do mesmo artigo.⁴

Na verdade, decorre do artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa o reconhecimento, na moldura que integra os direitos, liberdades e garantias pessoais, do direito à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação, sendo tais preceitos diretamente aplicáveis e vinculativos no quadro de entidades públicas e privadas.⁵

2.4. Assim sendo, a configuração de contraordenação como muito grave⁶, no caso de violação das disposições legais invocadas, justifica-se, nomeadamente, pela obrigatoriedade de o empregador tratar os/as candidatos/as a emprego de acordo com o princípio da igualdade previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa⁷, princípio este que subjaz a todos os outros direitos que se afigura, eventualmente, estarem a

⁴ Sublinhados nossos.

⁵ Vd. n.º 1 do artigo 18.º da CRP.

⁶ Vd. n.º 5 do artigo 17.º e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁷ Vd. CRP Artigo 13.º *Princípio da igualdade 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.*



ser ou poderem vir a ser violados através da colocação das mencionadas questões/pedidos de informação na ficha de pré-seleção em utilização pelo Grupo ..., identificando-se, entre outros, o direito ao trabalho; o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e o direito à proteção da parentalidade.⁸

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE é de parecer que:

3.1.1. Os pedidos de informação constantes da “Ficha de candidatura não quadros”, melhor identificados no ponto 1.1. do presente parecer, podem configurar a eventual prática de discriminação indireta pelo Grupo ..., nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, violadora do direito à igualdade no acesso a emprego, tal como previsto no n.º 1 do artigo 24.º do mesmo Código e, ainda o disposto no n.º 2 do artigo 13.º; no n.º 1 do artigo 18.º; no n.º 1 do artigo 26.º; no artigo 58.º e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º, todos da Constituição da República Portuguesa;

3.1.2. Deve o empregador retirar os citados pedidos de informação da mencionada “Ficha de candidatura não quadros”, remetendo a esta Comissão cópia da mesma após reformulada, no prazo máximo de 30 dias, sob pena de o presente parecer ser comunicado à Autoridade para as Condições do Trabalho para os efeitos tidos por convenientes.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012

⁸ Vd. artigo 58.º; alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º e artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO