

PARECER N.º 19/CITE/97

Assunto: Registo de recrutamentos (artigo 6.º da Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro)

1 - OBJECTO

1. A empresa ... dirigiu ao IDICT/Setúbal um pedido de esclarecimento sobre o alcance do art.º 6.º da Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro. Tendo em conta as competências da CITE sobre a questão exposta, o Senhor Delegado do IDICT/Setúbal solicita a esta Comissão parecer sobre o assunto.
2. Refere a empresa consulente que receia a eventual institucionalização de um tipo obrigatório de recrutamento de mão-de-obra em detrimento de outros correntemente utilizados, nomeadamente os recrutamentos por ajuste directo com pessoas de quem têm boas referências pessoais e profissionais.
Isto é, as empresas passariam a ter que endereçar convites a uma multiplicidade de pessoas e a recorrer a anúncios de oferta de emprego mesmo quando têm conhecimento directo e pessoal de candidatos ou candidatas possuindo adequado perfil para as funções a exercer.
3. Face ao disposto no art.º 6.º da citada lei importa esclarecer se a prática corrente referida pela empresa do recrutamento por ajuste directo é ou não indiciadora de discriminação com base no sexo no acesso ao emprego.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. O art.º 6.º da Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, dispõe:
"Todas as entidades públicas e privadas deverão manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos feitos, donde constem, por sexos, nomeadamente os seguintes elementos:

- a) Convites endereçados para preenchimento de lugares;
- b) ..."

Nas alíneas seguintes referem-se outros elementos: anúncios publicados, números de candidaturas, resultado das provas de selecção, entre outros.

A primeira observação que decorre do citado preceito é a de que todos os empregadores deverão manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos que efectuaram.

Trata-se de uma obrigação até agora inexistente na legislação laboral; no entanto, não vem impôr restrições quanto aos tipos de selecção e de recrutamento de trabalhadores.

E deste ponto partimos para uma segunda observação.

O preceito em causa deve ser conjugado com as restantes disposições do diploma, em especial os art.ºs 2.º, 3.º e 5.º. Só assim poderá ser entendido o alcance do que nele se dispõe. De facto, o art.º 6.º apenas cria um mecanismo cuja finalidade é a de obter elementos que permitam avaliar da existência ou inexistência de práticas discriminatórias no recrutamento de trabalhadores(as).

2. O referido artigo não vem alterar as práticas vigentes de recrutamento. Os elementos obtidos através dos registos agora obrigatórios apenas terão relevância quando, analisados à luz das restantes disposições da lei, permitam esclarecer se o

recrutamento efectuado é indiciador de uma prática discriminatória ou se, pelo contrário, se baseou exclusivamente em critérios objectivos conforme determina o n.º 2 do art.º 7.º do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

3. Os registos dos recrutamentos têm em vista, nomeadamente esclarecer se a eventual "desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade" (art.º 3.º da lei) é efectivamente resultado de práticas discriminatórias nos processos de recrutamento, uma vez que essa desproporção constitui por si mesma um indício de discriminação.
4. Não refere o art.º 6.º da Lei n.º 105/97 quaisquer requisitos no que respeita ao suporte físico dos registos a efectuar, mas determina com clareza qual o seu conteúdo.

E quanto a este aspecto resulta da sua alínea *a)* que os convites endereçados para preenchimento de lugares devem ser registados. Não distingue a lei entre convites verbais e convites não verbais pelo que se deve entender que todos eles cabem na sua previsão.

Conforme já referimos nos pontos anteriores, não está em causa a imposição de determinado tipo de recrutamento, mas apenas a transparência dos processos de selecção e de recrutamento. A apreciação desses processos e do respectivo resultado final é feita não só com base nos restantes preceitos desta Lei, como também nas outras disposições legais e constitucionais que prevêem a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

III - CONCLUSÕES

1. A Lei n.º 105/97, no seu artigo 6.º, obriga todas as entidades públicas e privadas a manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos, incluindo aqueles que sejam efectuados através de convites;
2. O facto de tais convites poderem ser endereçados verbalmente não os exclui da obrigação de registo prevista na disposição acima referida;
3. O disposto naquele art.º 6.º não inclui qualquer restrição no que respeita aos tipos de recrutamento correntemente utilizados pelos empregadores, apenas obriga a que, em todos os casos haja registos que permitam verificar se no processo de recrutamento utilizado não ocorreram práticas discriminatórias em função do sexo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE OUTUBRO DE 1997**