

PARECER Nº 331/CITE/2017

Assunto: Queixa por discriminação no acesso ao emprego em função do género.

Processo n.º 258/QX/2017.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23/1/2017, uma queixa apresentada por ..., dizendo que:

1.1.1. *Venho apresentar uma queixa e pedido de intervenção urgente, relativamente a uma situação profissional na qual sofri um tratamento discriminatório em função de género e que passo a expor.*

1.1.2. *No período de 1 de Novembro de 2014 a 31 de Outubro de 2015 fui contratada pela ... para o setor da Higiene e Limpeza. Tal contrato era no âmbito de um ..., pois eu era beneficiária do*

1.1.3. *Nunca durante o contrato (o qual teve a duração de 1 ano) eu tive acesso a EPI (Equipamento de Proteção Individual), tendo que trazer o que tinha disponível em casa, pois a única coisa que me disponibilizaram foi um colete refletor e umas luvas descartáveis, sendo insuficiente para um serviço dessa natureza.*

1.1.4. *No que concerne ao serviço, discriminavam-me por ser mulher, não me dando todo o tipo de serviço, nomeadamente ..., o que para mim teria sido trabalho igualmente gratificante, pois possibilitaria dar um contributo igual à sociedade e ser igualmente competitiva perante um homem, pois a minha condição física, social e mental não o impede, antes pelo contrário.*

1.1.5. *Tal lacuna fez-me sentir em défice, considerando que devido a não terem permitido que eu aprendesse e exercesse coisas tão simples, por simples discriminação de género, me debilitaram nas minhas funções.*

1.1.6. *No dia ... de 2016, na prova prática de conhecimentos para preenchimento de uma vaga de ..., eu deparei-me com uma prova diferente da que estava prevista e um dos ..., que é ..., o Sr. ..., até me disse que isso "era trabalho de homem".*

- 1.1.7. *A prova consistia em Situações que durante o meu trabalho na ... sempre me foram vedadas no acesso, sendo somente efetuadas pelos homens, ao contrário do que outras ... fazem.*
- 1.1.8. *Considerando esses trabalhos perfeitamente normais para serem efetuados por uma mulher, peço pois a vossa ajuda e intervenção, no âmbito das vossas competências.*
- 1.1.9. *Acabei por não ter classificação para ocupar a vaga disponível, numa situação em que me considero profundamente e duplamente discriminada: primeiro porque nunca me permitiram o acesso a determinadas funções profissionais, unicamente por ser mulher, e depois porque me exigiram provas de experiência sobre aquilo que não me deixaram fazer, colocando-me em condições de tratamento desigual relativamente aos/às restantes candidatos/as.*
- 1.1.10. *Face aos resultados das provas, em 20 de dezembro de 2016, recorri da decisão tomada, junto do ..., do qual já obtive uma resposta insatisfatória e que não alterou a situação.*
- 1.2. *Perante a queixa, a CITE solicitou à entidade empregadora que se pronunciasse sobre o assunto, remetendo um ofício com transcrição da queixa.*
- 1.3. *A entidade empregadora respondeu o seguinte:*
- 1.3.1. *Analisando a tessitura argumentativa dos elementos fácticos que jazem na queixa suprarreferida, e com importância para a decisão, constatamos, salvo melhor opinião, dois importantes domínios que perpassam campos distintos, a saber:*
- 1.3.2. *O primeiro, inerente à atividade prestada pela queixosa, enquanto beneficiária de um*
- 1.3.3. *O segundo, concernente à participação da queixosa no*
- 1.3.4. *A arquitetura jurídica das medidas ... e ... está moldada na Portaria n.º.....*
- 1.3.5. *A finalidade das medidas em causa consiste no ..., considerando-se como tal, "...".*
- 1.3.6. *Destacando-se como objetivos específicos do trabalho ..., em síntese, "...".*
- 1.3.7. *À luz do enunciado normativo recenseado, observa-se com superior clareza que o desenvolvimento de ... não visa colmatar necessidades dos serviços destinadas a*

garantir o ...

- 1.3.8.** *A pedra de toque que caracteriza os ..., seguindo a douta opinião do Provedor de Justiça, que respigamos e perfilhamos, “caracteriza-se não como uma relação de trabalho, mas de Estes contratos titulam não atividades laborais, mas atividades que ...”*
- 1.3.9.** *Outrossim, aos beneficiários dos ... “não lhes é reconhecido o estatuto de ...”*
- 1.3.10.** *Bem andou pois esta entidade empregadora, porquanto, a afirmação da queixosa, de que “no serviço, era discriminada por ser mulher, não lhe sendo dado todo o tipo de serviço, nomeadamente, ida para o ...”, decisivamente, face ao que acima ficou dito, não colhe arrimo na letra e no espírito da lei, por mais louváveis que fossem os seus propósitos.*
- 1.3.11.** *A reclamação de atividade idêntica em conteúdo e responsabilidade aos trabalhadores do ... constituiria, indiscutivelmente, uma má prática da aplicação da lei, o exato contrário do que nesta se visa alcançar.*
- 1.3.12.** *Prosseguindo, na pegada da queixosa, sobre o procedimento concursal, diz a dita, a determinado ponto, que na prova prática de conhecimentos para o posto de trabalho de assistente operacional, “se deparou com uma prova diferente da que estava prevista”.*
- 1.3.13.** *Compulsando previamente os elementos constantes do procedimento concursal, discordamos da afirmação da queixosa, com o seguinte fundamento:*
- 1.3.14.** *No aviso publicado no Diário da República, II série, n.º ..., foi publicitado com o objetivo de conhecimento prévio e preparação dos candidatos, o programa da prova prática de conhecimentos.*
- 1.3.15.** *E, em obediência aos princípios da igualdade de tratamento e de oportunidades, no dia de realização da prova prática, não há registo de qualquer atuação ou decisão discriminatória por parte do júri, nomeadamente que impedisse ou condicionasse a queixosa de efetuar a prova prática de acordo com o seu conhecimento e capacidade para o exercício do posto de trabalho a que se candidatou.*
- 1.3.16.** *Ademais, a tentativa de colar o período temporal de execução do ... com o ...,*

aberto por aviso publicado no ..., é uma ideia sedutora, que fenece na cronologia dos acontecimentos.

1.3.17. *Terminando este dedilhar de prosa, e salvo sempre o devido respeito pela tese contrária, que é muito, outra perspetiva de conclusão não se nos afigura possível ou razoável, que não seja a de dissentir do argumentário firmado pela queixosa.*

II – APRECIACÃO

2.1. Nos termos da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5/7/2006, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado, bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como “missão” e um “objetivo” da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações”* (considerando 2).

2.2. O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, em 30 de abril de 1998 – Acórdão Thibault – esclareceu inequivocamente que: “25. (...) A atribuição de tais direitos, reconhecidos na diretiva¹, tem por objetivo garantir a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere tanto ao acesso ao emprego (artigo 3.º, n.º 1) como às condições de trabalho (artigo 5.º, n.º 1). Portanto, o exercício dos direitos conferidos às mulheres em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, não pode ser objeto de um tratamento desfavorável no que se refere ao seu acesso ao emprego

2.3. O artigo 24º do Código do Trabalho estabelece:

“1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação

¹ A Diretiva analisada no Acórdão era a Diretiva 76/207/CEE, de 9.02.1976, hoje revogada e substituída pela Diretiva 2006/54/CE, assim como às suas condições de trabalho. Nesta perspetiva, a diretiva tem em vista atingir uma igualdade substancial e não formal

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, identidade de género, 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) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;*
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;*
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;*
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.*

..."

2.4. Por seu lado, o artigo 25º, nº 1 do Código do Trabalho estabelece que *"o empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.*

2.5. Nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova a Lei Orgânica da CITE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego 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.

2.6. No presente processo, a trabalhadora queixosa refere que considera que foi discriminada enquanto esteve a prestar trabalho com base num ..., *" não lhe dando*

todo o tipo de serviço”, o que não lhe permitiu aprender e exercer certas tarefas. Posteriormente, na prova relativa ao concurso de admissão de assistente operacional para o setor de Higiene e Limpeza, foi-lhe pedido para executar algumas tarefas que lhe não fora permitido exercer no âmbito do contrato de emprego-inserção, acrescentando que um dos jurados disse que “era trabalho de homem”.

- 2.7.** Na sua resposta, a entidade vem dizer que não houve qualquer discriminação em função do sexo, pois que o contrato de emprego-inserção não prevê a ocupação de um posto de trabalho nem é considerado uma prestação de trabalho, pelo que que seria uma má prática se a trabalhadora prestasse trabalho idêntico em *conteúdo e responsabilidade aos trabalhadores do mapa de pessoal do Município.*
- 2.8.** Analisando o entendimento expresso pela entidade assim como o regime jurídico que regula os contratos de emprego-inserção, constata-se que a execução de trabalho pela queixosa não pode ser considerada uma prestação de trabalho tal como é definida na legislação laboral, pois estamos em presença de um programa que visa a prestação de “trabalho socialmente necessário” através da realização da *“atividades que satisfaçam necessidades sociais e coletivas temporárias”,* por forma a “promover a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego”.
- 2.9.** Todavia, a entidade não nega que, na execução do contrato de emprego-inserção, tenham sido atribuídas à queixosa apenas tarefas tidas como “de mulher” dentro de uma perspetiva tradicionalista e discriminatória das relações laborais, tal como esta alega.
- 2.10.** Na verdade, se o programa contrato de emprego-inserção se destina a “promover a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego” e se, tal como decorre do artigo 24º do Código do Trabalho é “garantido o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e no acesso ao emprego” a todos/as os/as trabalhadores/as, a execução de um contrato de emprego-inserção, precisamente porque se destina a promover a empregabilidade, deve basear-se e ter como pressuposto a mesma *garantia do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento.*
- 2.11.** Assim, é certo que o/a desempregado/a que presta “trabalho ...” não executa, tal como refere a entidade, *tarefas de conteúdo e responsabilidade idênticas aos*

trabalhadores do Todavia, a realização de “atividades que satisfaçam necessidades ...” deve sê-lo de tal forma que não restem dúvidas que foi garantido o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento.

2.12. Ora, perante o que é alegado pela queixosa, a entidade não responde de molde a afastar, sem margem para dúvidas, a existência de indícios de que o ... foi executado com base em práticas discriminatórias em função do sexo.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera recomendar à ... que promova a implementação e/ou reforço de políticas de igualdade e não discriminação em função do género na sua prática ... e nas relações laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JUNHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.