

Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

PROJETO DE LEI N.º .../XIV/2.^a - ALTERA O REGIME JURÍDICO-LABORAL DE TELETRABALHO, GARANTINDO MAIOR PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

De acordo com dados divulgados pelo INE, no segundo trimestre de 2020, o número de trabalhadores em teletrabalho atingiu 23%, mais de um milhão de pessoas a trabalhar com recurso a tecnologias de comunicação e a partir de casa. Isto é, quase um quarto da população empregada. Esta passagem para o teletrabalho, por imposição da legislação de emergência, revelou as ambivalências associadas a esta forma de trabalho, bem como as suas consequências em várias dimensões da vida.

Vários estudos têm sublinhado os efeitos do teletrabalho no agravamento das dificuldades na gestão dos tempos, com os horários efetivamente trabalhados a ultrapassarem o período normal de trabalho, a multiplicação de tarefas realizadas fora de horas, a sobrecarga das mulheres com crianças a cargo, os efeitos ao nível do cansaço, aumento de peso, ansiedade, além do aumento da agitação, da irritação e do stress nas crianças. A ausência de condições físicas, nomeadamente habitacionais, para que os diferentes elementos da família desenvolvam o seu trabalho a partir de casa é um fator a ter em conta nos riscos acrescidos de tensão familiar, potenciando situações de conflito e de violência. Por outro lado, muitas empresas aproveitaram o recurso ao teletrabalho para pouparem custos inerentes ao trabalho, imputando-os aos trabalhadores. Estas consequências não são uma surpresa, à luz do debate sobre os benefícios e os custos do teletrabalho, mas foram exacerbadas pelo modo acelerado e repentino como se fez esta transição, pela débil regulação do teletrabalho (seja em termos de lei geral, seja ao nível das convenções coletivas), pela ausência de fiscalização sobre o cumprimento das regras legais e pela acumulação, em muitos casos, entre teletrabalho e cuidado de filhos menores e de outros dependentes (realidade potenciada pelo modo como foram, até março de 2021, desenhados os apoios à família para os períodos de suspensão das aulas presenciais).

Em defesa do teletrabalho, é comum serem destacados os efeitos que este pode ter na redução das despesas de deslocação para a empresa, na possibilidade de um maior equilíbrio territorial e ambiental, ou no aproveitamento melhor do tempo. Por outro lado, os riscos relativos ao teletrabalho decorrem do isolamento dos trabalhadores; da perda dos momentos formais e espontâneos de partilha de experiência e conhecimento que favorecem o desenvolvimento profissional; da diluição das fronteiras entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal; do descontrolo do tempo de trabalho, com a erosão das fronteiras entre tempo de descanso e tempo para a empresa; das violações potenciais dos direitos de privacidade e do espaço de intimidade do trabalhador, com mecanismos de controlo e vigilância acrescidos; da transposição dos custos gerais da empresa para os custos individuais dos trabalhadores; ou da desarticulação de formas de representação coletiva e de socialização dos trabalhadores. No caso das mulheres, particularmente, o controlo sobre o tempo pode ser bastante exíguo, dados os constrangimentos familiares e domésticos que conduzem à “invasão” do tempo noturno pelo trabalho, para aproveitar o sono das crianças, com o desgaste da vida pessoal daí resultantes.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Sim



Não



Nota: Em caso de resposta afirmativa o preenchimento da ficha encontra-se concluído.

Visa mudar substancialmente as regras do regime do teletrabalho

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Categorias / Indicadores		Avaliação			Valoração		
		Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo
1 Direitos:							
1.1	O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
2 Acesso:							
2.1	O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
2.2	A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
3 Recursos:							
3.1	Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
3.2	A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
4 Normas e Valores:							
4.1	Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
4.2	Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
Totais:							

5- Conclusão/propostas de melhoria

No mundo do trabalho reproduz-se a divisão sexual que existe na sociedade, com as suas hierarquias de género e a sobrecarga das mulheres. Como é óbvio, os estereótipos de género e as desigualdades estruturais não permitem a homens e mulheres terem acesso igual à lei. Por si só, a lei não resolve essa desigualdade. Neste caso, entendemos que uma maior regulação e disciplina do teletrabalho pode contrariar a acentuada reprodução da desigualdade, na medida em que limita os abusos patronais e em que impede a lógica dos acordos individuais, que no mundo do trabalho são frequentemente a expressão de uma ditadura contratual da parte mais forte, afastando as normas da lei. Entendemos que nesse sentido este projeto pode contribuir modestamente para combater as desigualdades, embora elas se encontrem a montante desta matéria.

--