

Exma. Senhora
Chefe do Gabinete de S. Exa. o Secretário de Estado
dos Assuntos Parlamentares
Dr.ª Catarina Gamboa

Ofício n.º 251/2020/MMEAP

28/07/2020

Assunto: Pergunta Parlamentar n.º 3482/XIV/1.ª (PS) – *PEES e impacto de género*

Exmas/os. Senhoras/es,

Em resposta à pergunta referida em epígrafe, cumpre-nos informar:

A pandemia COVID-19 veio acelerar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho na Administração Pública, decorrente da obrigatoriedade da sua adoção no período do Estado de Emergência e subsequentes dois primeiros períodos de situação de calamidade. Neste contexto, foi produzido um “Guia para a segurança e saúde em teletrabalho na administração pública”, no reconhecimento dos potenciais riscos psicossociais também aludidos pela presente pergunta parlamentar, mas também do teletrabalho enquanto potencial facilitador na dimensão da conciliação familiar.

Findo o regime de obrigatoriedade desse regime para as/os trabalhadoras/es com funções compatíveis com teletrabalho (exceto em situações específicas que, pela sua natureza, sejam de acrescido risco), passou a vigorar o regime geral previsto no Código de Trabalho.

No Programa do XXII Governo Constitucional foi estabelecido o compromisso de estimular o trabalho à distância na Administração Pública, promovendo o teletrabalho “*não apenas como tipo de contrato autónomo, mas como meio de flexibilidade da prestação de trabalho e como possibilidade de maximizar o uso das tecnologias no âmbito de outras formas contratuais, por exemplo para a conciliação entre trabalho e vida familiar (...)*.” Importa também referir que o Programa do Governo enquadra o trabalho à distância como uma forma de

trabalho que deverá sempre representar uma opção do/a trabalhador/a, nos termos do Código do Trabalho.

Por sua vez, a Lei do Orçamento de Estado para 2020, estabeleceu, no seu artigo 16.º, a negociação de um programa plurianual para a Administração Pública. A sua discussão iniciou-se a 08 de junho, tendo sido proposto o início dos trabalhos sobre o teletrabalho e os objetivos do Programa do Governo para este efeito, mas também, e particularmente, a realidade emergente que viu acelerar a premência desta questão para as/os trabalhadoras/es (no caso, da Administração Pública).

Destaque-se, também, que a Lei do Orçamento do Estado para 2020 estabelece no seu artigo 25.º, enquanto objetivo comum de gestão dos serviços públicos, a dimensão da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, referindo, para o feito, a utilização de instrumentos legais como regimes de prestação de trabalho e modalidades de horário. Foi, aliás, no contexto da norma homóloga de 2019, plasmada no Programa 3 em Linha, no âmbito da Medida 8 (Missão: Conciliar), que 81% dos serviços inquiridos confirmaram a inscrição nos respetivos QUAR 2019 de indicadores de avaliação que refletem objetivos de gestão em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, designadamente na categoria de indicadores quanto a trabalhadores/as com modalidade de organização do trabalho facilitadores da conciliação (p.ex., horário flexível/jornada contínua/teletrabalho). Esta medida integrou, no período 2018 e 2019, o 2.º eixo do Programa - “Conciliar na Administração Pública”, no qual o teletrabalho é referido como um possível objetivo de gestão para o desenvolvimento de práticas de conciliação.

Mais se acrescenta, quanto a esta matéria, que o Programa do XXII Governo Constitucional pretende precisamente “dar continuidade ao programa 3 em Linha, destinado a alcançar uma melhor conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, um desafio que ainda continua a onerar especialmente o sexo feminino”.

Reconhece-se - partilhando, pois, as preocupações do Grupo Parlamentar - que a pressão social acrescida sobre as mulheres relativamente à esfera familiar, pode condicionar a sua escolha por modalidades de trabalho tendencialmente promotoras da conciliação, tornando-as, por conseguinte, mais potencialmente expostas aos riscos psicossociais daí decorrentes. Por outro lado, as novas tecnologias e o teletrabalho poderão também representar

uma resposta à conciliação familiar promotora da progressão profissional face a outras respostas que, tradicionalmente, seriam equacionadas, como a licença sem remuneração.

Não olvidamos, por outro lado, que o uso deste instrumento deve ter a preocupação de manter mecanismos de ligação de trabalhadores/trabalhadoras às respetivas equipas de trabalho, não apenas com o objetivo de prevenir a alienação do trabalhador do contexto laboral e outros riscos psicossociais, mas também a prevenção do isolamento enquanto risco acrescido em situações de violência doméstica.

Desta forma, importa ressaltar que as políticas promotoras do teletrabalho na Administração Pública não poderão ser dissociadas das políticas transversais de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Por esta razão, os objetivos para o teletrabalho na Administração Pública previstos no Programa do Governo (e, bem assim, enquadrados no PEES) são parte integrante da Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023, estabelecendo como uma das metas a *“criação de mecanismos que garantam que o teletrabalho não agudize as assimetrias sociais de género preexistentes e que promovam a igualdade de género”*.

Por fim, devem ainda ser referidas as políticas de continuidade relativamente à capacitação e formação de dirigentes e trabalhadoras/es em igualdade entre mulheres e homens e conciliação, que continuam a representar uma prioridade para o Governo, constituindo-se como uma forma de prevenção de desigualdade no dia-a-dia e na prática da vida das organizações e gestão pública, promovendo atitudes e comportamentos de promoção de igualdade na Administração Pública e, por conseguinte, junto das/os cidadãs/ãos e das empresas que com ela interagem.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete,



(Ana Resende)