

1 – Identificação da iniciativa

Proposta de Lei que estabelece as medidas previstas na Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

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

Nos últimos anos, o Governo estabeleceu um conjunto de grandes prioridades na regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno, desde logo promovendo o emprego e a sua qualidade, reduzindo a precariedade e incentivando a negociação coletiva.

Estas prioridades tiveram tradução em diferentes iniciativas e programas de política pública, nomeadamente nas políticas ativas de emprego e formação, no aumento programado e progressivo da retribuição mínima mensal garantida e em alterações ao enquadramento normativo relacionado com o combate à precariedade e a promoção da negociação coletiva.

Por outro lado, a pandemia da doença COVID-19 teve um forte impacto sobre a economia, com reflexos imediatos nos indicadores do emprego, e ao mesmo tempo expôs e agravou desigualdades no mercado de trabalho. Com efeito, apesar de os impactos mais gravosos da pandemia sobre o emprego terem sido mitigados pelas medidas implementadas pelo Governo em diferentes áreas, desde logo pelos apoios às empresas e à manutenção de postos de trabalho, os efeitos imediatos da pandemia foram visíveis em diferentes dimensões.

Neste quadro, a «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho» - corresponde a um reforço dos instrumentos e das políticas públicas que têm sido objeto das prioridades prosseguidas pelo Governo, mas que continuam a carecer de aprofundamento, em particular quando considerada a mudança acelerada dos mercados de trabalho, a evolução económica e social e os impactos de uma pandemia que não era suscetível de ser antecipada.

De facto, no quadro pandémico, ficaram dramaticamente expostas as fragilidades dos segmentos mais precários do mercado de trabalho, tendo os impactos sido particularmente visíveis para os jovens e para os trabalhadores com contratos não permanentes. Aliás, os jovens foram dos mais afetados pela crise pandémica desde logo por estarem mais expostos a contratos de trabalho precários, mais voláteis em tempos de crise, representando quase metade do aumento global do desemprego registado neste período.

A presente proposta de lei propõe medidas específicas em diversas áreas, pretendendo desde logo reforçar, em particular, a proteção dos trabalhadores mais jovens.

Vários são os fatores que comprometem, em diferentes perspetivas, os princípios do trabalho digno e, além das questões da qualidade do emprego e das relações laborais, têm implicações que estão para além do mercado de trabalho, desde logo as perspetivas de sustentabilidade demográfica, mas também a margem de competitividade do país nos mercados globais. Assim, na presente proposta de lei, são também valorizados aspetos como o imperativo da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, em diferentes dimensões como as licenças de parentalidade num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres, a proteção dos cuidadores informais e a promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados.

De facto, tal como as questões da precariedade, os desafios da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal comprometem a igualdade entre homens e mulheres e a sustentabilidade demográfica do país, não apenas na perspetiva da natalidade, mas no curto prazo com o risco de nova deterioração dos saldos migratórios. Por outro lado, colocam também em causa o potencial de crescimento económico, os níveis de produtividade e a posição competitiva da economia nacional, até porque à incerteza e oscilação dos rendimentos, com reflexos na procura agregada, acrescem os níveis salariais mais baixos e o menor investimento das empresas dos trabalhadores com vínculos não permanentes.

Assim, a «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho» marca não apenas uma preocupação específica com os jovens e jovens adultos, cuja situação e perspectivas são particularmente afetadas pela exposição a formas atípicas de emprego e pela ocorrência de uma segunda grande crise no espaço de uma década, também a dimensão das condições de vida e dos rendimentos não salariais, assegurando um melhor enquadramento para os jovens a entrar no mercado de trabalho e promovendo transições sustentáveis para a vida ativa, mas também um conjunto de desafios estruturais, como sejam o combate à precariedade, nos segmentos mais atingidos e em particular nas suas formas mais extremas, a melhoria dos rendimentos dos trabalhadores, a mobilização de novos instrumentos de estímulo à negociação coletiva e à prevenção de vazios negociais, a promoção de uma mais equilibrada conciliação entre vida profissional, familiar, e pessoal e trabalho e a resposta às mudanças no trabalho induzidas pela transição digital, bem como o reforço dos serviços públicos da área laboral e da segurança social.

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.

--

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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input 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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input 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 checked="" type="radio"/>	<input 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 type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----	---	-----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------	-----------------------

Notas:						
Totais:	5	2	0	7	0	0

5- Conclusão/propostas de melhoria

Assim, a «Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho» transformada nesta proposta de Lei, marca não apenas uma preocupação específica com os jovens e jovens adultos, cuja situação e perspetivas são particularmente afetadas pela exposição a formas atípicas de emprego e pela ocorrência de uma segunda grande crise no espaço de uma década, também a dimensão das condições de vida e dos rendimentos não salariais, assegurando um melhor enquadramento para os jovens a entrar no mercado de trabalho e promovendo transições sustentáveis para a vida ativa, mas também um conjunto de desafios estruturais, como sejam o combate à precariedade, nos segmentos mais atingidos e em particular nas suas formas mais extremas, a melhoria dos rendimentos dos trabalhadores, a mobilização de novos instrumentos de estímulo à negociação coletiva e à prevenção de vazios negociais, a promoção de uma mais equilibrada conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a resposta às mudanças no trabalho induzidas pela transição digital, bem como o reforço dos serviços públicos da área laboral e da segurança social.

Esta proposta de Lei cumpre os eixos estratégicos apresentados e debatidos no âmbito da Agenda do trabalho digno e de valorização dos jovens:

- Promoção do emprego sustentável e combate à precariedade, em particular nos jovens;
- Regular as novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e na economia digital;
- Reforçar as relações coletivas de trabalho e a negociação coletiva;
- Reforçar a proteção a proteção dos jovens trabalhadores-estudantes e no âmbito dos estágios profissionais;
- Melhorar a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar, num quadro de mais e melhor partilha entre homens e mulheres;
- Reforçar os serviços públicos da administração do trabalho e a simplificação administrativa.

Notas de Preenchimento

1 – Identificação da iniciativa

Identificação formal da iniciativa com uma breve descrição do conteúdo e objetivos a atingir.

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

Elaboração de um diagnóstico da situação inicial sobre a qual vai incidir a iniciativa em preparação, com recurso a informação estatística disponível e informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

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

Este ponto permite aferir da dispensa de avaliação prévia de impacto de género. Uma iniciativa legislativa pode ser considerada um ato normativo repetitivo e não inovador em relação a legislação já existente, sendo que, alterações repetitivas e sem qualquer elemento inovador dispensam avaliação prévia. Se a resposta à questão for afirmativa, o preenchimento da ficha de avaliação estará concluído, pois a iniciativa não carece de avaliação prévia de impacto de género. Se a resposta for negativa, a avaliação prossegue através do preenchimento dos pontos subsequentes.

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

Neste ponto pretende-se elaborar uma prognose do impacto da iniciativa sobre a situação inicial identificada, identificando, quando possível: i) os resultados diretos previstos com a aplicação da norma; ii) a incidência sobre a melhoria da situação dos homens e mulheres, nomeadamente no que respeita aos papéis e estereótipos de género; iii) o contributo para os objetivos das políticas de igualdade.

A previsão dos resultados a alcançar é efetuada com recurso a uma bateria de indicadores identificados na tabela agrupados em 4 categorias: direitos, acesso, recursos e normas e valores.

Relativamente à valoração do impacto de género que se prevê que a iniciativa possa vir a implicar, pretende-se apresentar uma valoração dos efeitos previsíveis da norma no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e ao cumprimento dos objetivos das políticas para a igualdade.

Os resultados da análise são expressos nos seguintes termos:

- i) Impactos negativos: quando a aplicação das normas ou a implementação das medidas previstas reforçam as desigualdades de género;
- ii) Impactos neutros: quando o género não é relevante para o desenvolvimento e aplicação das normas ou por estas não é afetado;
- iii) Impactos positivos quando:
 - a) A perspetiva da igualdade de género está presente no desenvolvimento e aplicação das normas, verificando-se um impacto sensível de género;
 - b) A perspetiva da igualdade de género é um dos elementos fundamentais das normas, verificando-se um impacto positivo de género;
 - c) A perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, que têm como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, verificando-se um impacto transformador de género.

1. Direitos: pretende-se aferir se e de que forma a aprovação da norma afeta os direitos de homens e mulheres “alvo” da medida; no caso de resposta afirmativa pretende-se saber se se trata de um impacto direto ou indireto.

1.1. Considera-se que há um impacto direto quando afeta o acesso das pessoas a recursos (concessões, posições, empregos, composição de comissões, etc.). Regista-se um impacto indireto quando a lei afeta os meios de provisão (ou forma de acesso) a certos recursos ou serviços, por trás dos quais estão pessoas como beneficiários finais.

2. Acesso: avalia o número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da norma e se há igualdade de participação/acesso entre homens e mulheres.

2.1. Tem como objetivo verificar se o benefício da aplicação da medida é equitativo entre homens e mulheres (ex.: aumento de reformas);

2.2. A medida permite igualdade de participação entre homens e mulheres (ex.: abertura de maior número de vagas em universidades).

3. Recursos: analisa a igualdade de acesso aos recursos necessários para que possa beneficiar da aplicação da medida e, simultaneamente, se a distribuição de recursos proporcionada pela medida é equitativa.

3.1. Mede se homens e mulheres tem o mesmo acesso a recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei. Ex: licenças de maternidade/paternidade, esperança média de vida, salário médio, acesso à saúde, etc.

3.2. Pretende verificar se a distribuição de recursos potencialmente previstos na lei é realizada de modo igual entre homens e mulheres, podendo existir situações em que as medidas incidem sobre uma população alvo com predominância de um dos géneros (ex.: reformas, abonos de família, desemprego, setor de atividade, rendimentos, etc.).

4. Normas e Valores: avalia o impacto das normas sociais e dos papéis associados a cada género e de que forma é que se poderá contribuir para promover a igualdade de género nestes aspetos.

4.1. No caso de a norma entrar em vigor, pretende avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas e valores culturais vigentes irão afetar de forma diferenciada homens e mulheres, nomeadamente em áreas como a divisão de trabalho, organização da vida privada, organização da cidadania, representatividade em órgãos de decisão, etc.

4.2. Tem como objetivo verificar e avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas sociais e valores sociais existentes serão uma barreira para o usufruto pleno dos benefícios da lei. Importa compreender se aspetos decorrentes da organização da vida privada, representação em órgãos de decisão, diferenças salariais, divisão de trabalho, violência doméstica, etc. são barreiras impeditivas da maximização dos benefícios que são concedidos pela Lei.

5 – Conclusão/propostas de melhoria

Este ponto permite a apresentação das conclusões da avaliação prévia de impacto de género, e, quando necessário face à avaliação dos resultados prováveis da medida, apresentar propostas de melhoria ou recomendações, quanto à redação do projeto ou quanto às medidas tendentes à sua execução, nomeadamente através de: i) Medidas adicionais, para melhorar o impacto de género; ii) Modificação de medidas existentes iii) Alteração à linguagem e aos conceitos utilizados; iv) Medidas complementares ou dirigidas a outros departamentos relevantes para a implementação da medida; v) sugestões de acompanhamento da execução.

Exemplos de ações:

- i) Promoção e incorporação da perspectiva de género: melhorando o conhecimento da situação de diferencial entre os homens e mulheres desencadeando um procedimento de participação de pessoas especializadas em igualdade de género;
- ii) Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de decisão públicos e privados;
- iii) Integrar medidas de ação positiva (para mulheres, envolvimento dos homens a favor da igualdade) ou aparentemente neutras, mas com impacto positivo (vítimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);
- iv) Diminuição das desigualdades das mulheres que sofrem de múltipla discriminação (por idade, classe social, opção sexual, incapacidade, etnia, nacionalidade, etc.);
- v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (discriminação por razões de sexo, pela existência de linguagem ou imagens sexistas, etc.);
- vi) Complementar a implementação dos objetivos das medidas com ações de reforço de divulgação, sensibilização, formação, ações de acompanhamento da implementação, regulamentação da medida, criação de serviços ou estruturas e estabelecimento de prazos para avaliação de resultados obtidos.