

Informação Jurídica

Assunto: Ilegalidade das Restrições à Produção Adicional (Parentalidade e Trabalhador-Estudante)

Análise da legalidade das normas constantes dos regulamentos internos das Unidades Locais de Saúde que excluem profissionais com Estatuto de Trabalhador-Estudante, regimes de parentalidade e horários flexíveis do acesso à atividade de produção adicional e conformidade legal das limitações ao acesso à Produção Adicional.

Foram verificadas normas que estabelecem impedimentos que afetam direta e explicitamente trabalhadores-estudantes, profissionais em gozo de licença parental ou dispensa para amamentação e detentores de horário flexível e com redução de horário.

Sobre matéria idêntica, também levada a regulamento interno a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) **em parecer emitido com o n.º 715/CITE/2022¹** deliberou que a exclusão de profissionais com horários flexíveis ou dispensas de trabalho noturno (geralmente ligadas à parentalidade) constitui discriminação direta por violação do Código do Trabalho, mormente dos seus artigo 24.º e 25.º que proíbe a discriminação direta ou indireta baseada na situação familiar ou no exercício de direitos de parentalidade, e por tratamento desigual, ao impedir o acesso ao SIGIC/PAI a quem exerce direitos de parentalidade, quando a atividade ocorre em horários que o trabalhador tem disponibilidade (ex: sábados), tornando aquela restrição injustificada.

Ou seja, a exclusão de profissionais que gozam de regimes de flexibilidade ou dispensa de trabalho noturno (frequentemente associados à parentalidade) constitui um tratamento menos favorável face a profissionais em situação comparável.

Se a produção adicional é realizada em horários que não coincidem com os períodos de dispensa ou licença do trabalhador a exclusão "a priori" não tem fundamento operacional e configura uma sanção pelo exercício de um direito.

¹ https://cite.gov.pt/documents/14333/370017/PP715_2022.pdf/5a374389-800c-47d7-a780-9a92da99263c



O horário flexível e as dispensas para amamentação/parentalidade são direitos especiais que visam harmonizar a vida profissional e familiar, não podendo resultar na privação de outros direitos ou oportunidades de carreira e remuneração.

Acresce que a inclusão do estatuto de trabalhador-estudante como impedimento automático carece de base legal. O Código do Trabalho protege o trabalhador-estudante contra qualquer prejuízo nos seus direitos, incluindo retribuição e acesso a oportunidades de formação ou benefícios facultados aos demais. O eventual impedimento do trabalhador-estudante deve ser aferido em concreto. Se o trabalhador-estudante cumpriu o seu horário normal e as suas obrigações escolares não coincidem com o turno de produção adicional, a sua exclusão "por princípio" é **discriminatória**.

O parecer da CITE esclarece também que estas limitações impostas, cuja justificação dada pelas entidades empregadoras, assenta num alegado cumprimento do “princípio de igualdade” (ao excluir todos os que não fazem horário normal), é um entendimento enviesado. A igualdade pressupõe tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente.

Os direitos especiais (horário flexível, dispensa de noites, horários flexíveis ou estatuto de estudante) visam a igualdade real de oportunidades, e não podem ser usados como "moeda de troca" para retirar o direito à produção adicional.

A introdução destas limitações nos regulamentos das ULSs é ilegal e discriminatória, pelo que devem ser eliminados todos os impedimentos automáticos, mormente as alíneas que excluem profissionais com base no estatuto de trabalhador-estudante ou regimes de parentalidade.

O Consultor Jurídico

Helder Oliveira Ferreira