

Circular nº 40/2023

Maio

Assunto: CIRCULAR: Alteração ao Código do Trabalho/2023.
- ADITAMENTO DO ARTIGO 89-A, ao Código Trabalho.
- Contrato de Trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva.

O instituto de **FÉRIAS** encontra-se regulado, em termos gerais, nos artigos 237 a 247, do Código do Trabalho (CT). Acontece:

Que, o trabalhador estudante tem um regime especial, que se encontra no artigo 92, CT. Repare: **TRABALHADOR ESTUDANTE**. Portanto, individuo vinculado por contrato de trabalho a uma Empresa. Ora,

Com a recente alteração do Código Trabalho, Lei n.º 13/2023, de 3 Abril, --- que vimos dando conhecimento, aos poucos, com Circulares,

O Legislador aditou, --- acrescentou ---, um novo artigo ao Código Trabalho, na secção que trata do trabalhador estudante, que não é trabalhador, mas é estudante, e durante certo tempo é trabalhador, um **ARTIGO 89-A**, cujo título é

“CONTRATO DE TRABALHO COM ESTUDANTE EM PERÍODO DE FÉRIAS OU
INTERRUPÇÃO LETIVA”

Efetivamente, tem-se arreigado o costume, --- proveniente dos EUA ---, dos estudantes abrirem mão de férias escolares e, para arranjam umas coroas para as mesmas férias (à sua maneira), ou comprarem qualquer bem do seu agrado, oferecerem no mercado do trabalho, a sua força de trabalho.

Honra lhes seja feita. Já não se usa, mas tiremos o chapéu a quem trabalha; a estes “voluntários” do trabalho! Então,

Vejamos o novo ARTIGO 89-A. **Diz o n.º 1:**

“ 1 – O contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita”.

o que não é novidade, pois igual procedimento consta do art.º 110, CT. Só que,

Tenha muita atenção no seguinte:

A - O Contrato de Trabalho em causa só se compreende a sua existência,

“(…) em período de férias escolares ou interrupção letiva (…)”

fora daqueles períodos, não é admitido lançar mão e contratar estudantes, com este tipo de contrato.

• Aliás, é o que deduz o Artigo 42-A, do Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 Janeiro

“ 1 – O enquadramento de jovens ao abrigo do artigo 83-A, do Código Regimes Contributivos não pode exceder o período de férias escolares estabelecido para o respetivo nível de ensino”.

B - O ARTGÍO 89-A, agora introduzido é, em parte **uma falácia**. Se existe um vínculo laboral, o que se dispensa é a redução a escrito do contrato de trabalho. Mas,

Continua em vigor o n.º 1, do art.º 106, Código do Trabalho,

“ 1 – O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho”.

o documento de onde consta a “**INFORMAÇÃO**”, com os elementos tornados obrigatórios pelo n.º 3, art.º 106, Código do Trabalho. O Sr. Avençado tem o modelo da “**INFORMAÇÃO**”, --
- ver n/ Circular n.º 29/2023, que lhe foi enviada a 14 Abril 2023.

C - O novo ARTIGO 89-A não delimita idade pelo que, na n/ opinião, só se podem contratar de 16 anos para cima. Quanto ao limite, não o fixa a Lei, pelo que enquanto ele frequentar um estabelecimento de ensino... é estudante.

D - O n.º 3, do novo Artigo 89-A, CT, exige que o Empregador,

“ 3 – (...) deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico, que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais (...)” – vide PS.

fundando nós, nesta última parte do n.º 3, a obrigação da **INFORMAÇÃO** indicada em B.

E - Muito importante: o n.º 4, deste novo ARTIGO 89-A, CT, delimita o tipo de contrato que se deve empregar; e, atenção, a **FUNDAMENTAÇÃO** do contrato. Quer dizer,

F - Não vai poder fazer o Contrato, porque sim. Tem de “fundamentar” a razão de ser porque contrata, tal como faz para os contratos a termo resolutivo; ou, contrato de trabalho temporário. E, só mais três lembranças:

Primeira – isto é válido para todos os trabalhadores, admitidos em período de férias. O fato de ser filho, sobrinho, etc., do patrão; do administrador; do gerente, não lhe concede estatuto especial. Todos, mas a todos, se tem de cumprir a Lei.

Segundo – nunca ponha o jovem a trabalhar sem antes de ele estar na fábrica ter efetuado a sua cobertura de risco, de acidente de trabalho ou doença profissional, em Contrato de Seguro válido. Não facilite. Sem seguro, não há trabalho.

Terceiro – tenha em atenção, e cumpra escrupulosamente, as condições sobre segurança e saúde constantes dos arts. 61 a 72, da Lei n.º 102/2009, de 10 Setembro, dita, Lei da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

Esta nova figura, parece-me que tem interesse, e, bem aplicada, não faz o Sr. Industrial correr riscos. Infelizmente, tem aquela exigência da “**FUNDAMENTAÇÃO**”. Não é nada que não se possa ultrapassar.



P.s.: A comunicação à Seg. Social, referida em **D**, mediante formulário eletrónico, consta do site da S.S., MODELO RV 1009/2023, 5 folhas.

Tenha em atenção os itens 1; 2; 3; 5 e 11.