

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular:

43<sup>a</sup>

MÊS

M/Aio  
2014

Assunto: Trabalhador - estudante.  
Prestação de provas de avaliação.

Estamos na época da "Queima das Fitas". E entrado o mês de Junho, será a época dos "exames". Ora,

O Tal período obriga a que o trabalhador-estudante, em dias de "provas de avaliação", vulgo exames, falte ao trabalho. Daí, como se compreende, há um choque entre os interesses do empregador e os do trabalhador-estudante. Para o empregadora,

O posto de trabalho não fica preenchido enquanto o trabalhador-estudante (trab.-est.) está a prestar provas; logo, redução de produção. O trab.-est. tem necessidade de faltar para preparar e realizar os exames. Assim, é conveniente apresentar informação para evitar o possível choque de interesses, o que será feito apresentando os deveres e direitos. Vejamos:

A - Tipo de Falta – o trab.-est. que falta para prestar provas, a falta é justificada, pois lá diz o n.º 2, do art.º 249, Código Trabalho:

" 2 – São consideradas faltas justificadas:

c – A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91, Código Trabalho."

B - Se é "falta", que deveres cumprir – sendo uma "falta", está sujeita ao processamento imposto pelo art.º 253, CT. Quer dizer, sendo a prova previsível, o trab.-est. deve avisar com a antecedência mínima de 5 dias. Aliás, o costume é o estabelecimento de ensino entregar aos alunos o mapa dos exames. Logo, o trab.-est. deve dar conhecimento desse Mapa à sua empregadora, concedendo uma cópia. Claro,

Este Mapa pode não ser definitivo; sofrer alterações por variados motivos, relacionados por ex., com greves, Ministério ou com o Estabelecimento. Daí, o Trabalhador deve dar conhecimento antecipado dessas alterações, se possível. De posse do Mapa de exames (se existir), o Empregador terá o mesmo em consideração; está avisado; a comunicação da ausência foi feita. Daí,

O Empregador pode, ou não, nos 15 dias seguintes à data do exame, "exigir ao trabalhador prova" de que esteve presente no exame, --- n.º 1, art.º 254, CT.

C - Que faltas pode dar o trabalhador-estudante – aqui rege o art.º 91, do Cód. Trabalho, que refere que o trabalhador "pode faltar justificadamente":

- no dia da prova e no imediatamente anterior (2 dias);

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## ADVOGADO

- os dias imediatamente anteriores referidos incluem dias de descanso semanal e feriados; e,
- as faltas dadas para provas não podem exceder 4 (quatro) dias por disciplina em cada ano lectivo.

portanto, como as provas normalmente têm uma parte escrita; e, uma parte oral, para a realização da prova oral o trabalhador pode faltar na véspera e no próprio dia, justificadamente. Daí,

Também deve avisar a Empregadora logo que tenha conhecimento da data da prova oral. Aqui pode já não ser possível avisar com 5 dias de antecedência, no mínimo. Avisa quando puder; mas, avisa.

**D - E se as provas forem em dias consecutivos** – para esta situação, dispõe a al. b), n.º 1, art.º 91, Cód. Trabalho:

“b) – no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.”

**E - E se o trabalhador-estudante tiver de se deslocar para fazer provas** – também está prevista esta situação, no n.º 3, art.º 91:

“ 3 – Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.” E, repare, o trabalhador pode vir a ter necessidade de faltar mais de 10 dias, mas só estes é que o Empregador tem de pagar. As outras são justificadas, mas não são pagas pelo Empregador. Claro, terá de provar as deslocações, o trab.-est., se o Empregador assim exigir.

**F - O que é considerado “prova de avaliação”** – como diz o n.º 4, art.º 91:

“ 4 – (...) será o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.”

**G - O contrato colectivo, do sector, pode alterar estes direitos** – pode, desde que o ali regulado seja mais favorável ao trabalhador-estudante. Portanto, não deve perder de vista o CCT, aplicável, e ver se ali regulado é mais favorável para o trabalhador-estudante. Tal possibilidade resulta da al. c), n.º 3, art.º 3, Código Trabalho.

Por fim, e não menos importante: ainda em matéria de exames, --- principalmente em 2.ª época ou de recurso ---, vá ver as als. c), n.º 1; n.º 2; n.º 3, do art.º 12, da Lei n.º 105/2009, 14 Setembro.

