

CIRCULAR N.º 48

MÊS: MAIO

ASSUNTO: OS "DIREITOS" DO TRABALHADOR/ESTUDANTE.
A "ÉPOCA" DE EXAMES (PROVAS DE AVALIAÇÃO).

Terminado o mês de Maio, uma Empresa que tenha, no seu Quadro de Pessoal, um ou vários "trabalhadores-estudantes", que é:

" (...) o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses" --- n.º 1, art.º 89, CT.

tem um problema:

A falta ao trabalho do trabalhador-estudante, nos dias de "provas de avaliação", vulgarmente chamados "exames". Surge aqui um choque de interesses:

Para a Empregadora, o posto de trabalho não é preenchido enquanto o Trab./Est. está em exames, o que pode traduzir-se em quebra de produção; por outro lado, o Trab./Est. tem de estar presente e realizar os exames. É como se resolvem esses problemas, que vamos tratar:

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

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

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);
- 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

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

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.

H - A Lei N.º 105/2009, 14 Setembro - não esqueça que esta Lei, autêntico “regulamento” de várias matérias do Código Trabalho, tem um Capítulo III, cujo título é: “Trabalhador-estudante”. Ora,

Também aqui, nesta Lei, --- nesta matéria interessa apenas o art.º 12; e, este, tem matéria regulamentadora dos exames, nomeadamente:

- a alínea c), do n.º 1, deste artigo 12: o trabalhador-estudante não está sujeito:
 - “ c) – A limitação do número de exames a realizar em época de recurso”.
- o n.º 2, deste artigo 12, que diz:
 - “ 2 – Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas”.
- e, por fim, o n.º 3, deste artigo 12, que diz o seguinte:
 - “ 3 – O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário”.

I - A “Licença sem retribuição” e os exames – não é por acaso que, tratando dos direitos do trabalhador-estudante, vamos referenciar esta, dita, “vicissitude de contratual”: a “LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO”, regulada no art.º 317, Código Trabalho. Repare:

No n.º 2, do art.º 92, Código Trabalho, determina-se:

“ 2 – O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados”. Ora,

Na altura dos exames, naturalmente, o estudante não “anda com cabeça” para o trabalho que tem de fazer, na Empresa. Daí,

Lembramos esta possibilidade de ele meter a Licença acima referida: vai à vida naqueles dias; não tem compromissos na Empresa e dedica-se inteiramente aos exames. Claro, aqueles 10 dias é o máximo que a Lei reconhece. Nada obsta que o Empregador conceda mais dias, --- conforme as suas disponibilidades. Repare: único inconveniente para o trabalhador-estudante: são dias “...sem retribuição”.

Note: o Empregador não pode opor-se que o trabalhador-estudante requeira e vai gozar aqueles 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, de licença sem retribuição. E,

Não se esqueça: deste aspecto, muito importante, dos direitos do trabalhador-estudante.

Não se esqueça: vá ao contrato colectivo do sector e tenha em atenção o que ali possa existir, a regular a situação do trabalhador-estudante, em matéria de exames.

