

ASSUNTO: PROTECÇÃO AO TRABALHADOR-ESTUDANTE.  
PROTECÇÃO ESPECIAL DE PAIS E MÃES, TRABALHADORES-ESTUDANTES?

É da Constituição da República, al. f), n.º 2, art.º 59:

“ 2 – Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, (...) nomeadamente:

...

f) – A protecção das condições de trabalho dos **trabalhadores-estudantes**”.

e, efectivamente, no Código Trabalho (CT), arts. 89 a 96, encontramos todo um regime especial para este tipo de trabalhadores.

Não esquecer, desde logo, a **definição legal** de trabalhadores-estudantes, constante do n.º 1, art.º 89, CT, e que não tem deixado, ao longo dos tempos, de ser alongada:

“ 1 – Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como um curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda um curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses”.

Ora, em sede de parentalidade, além do que consta do CT, arts. 33 a 65, temos de ter em atenção a LEI N.º 90/2001, de 20 Agosto, que

“Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes”

Aconteceu que, no D.R. n.º 147, 1.ª Série, de 1 Agosto 2017, foi publicada a Lei n.º 60/2017, que veio alterar, e aditar, artigos à Lei n.º 90/2001. Que, e no que respeita ao art.º 3, desta Lei, consideramos de muito interesse divulgar.

Assim, em sede de “Direitos de ensino”, --- que, naturalmente, não nos interessa no campo laboral ---, alargou a idade do menor de 3 anos para 5 anos. Tudo bem, passamos à frente. Só que,

Este art.º 3, tem um n.º 2, que agora passou a dizer,

“ 2 – As grávidas, as mães e os pais têm direito:”

ou seja, acrescentou aquele “...e os pais”. Mas,

Ainda não é aqui que queríamos chegar, como aspecto a chamar a especial atenção, para a alteração havida. É que, foi acrescentado,

Um novo número, que ficou a ser o novo n.º 3, com a seguinte redacção:

“ 3 – As mães e pais estudantes gozam de um regime especial de faltas, consideradas justificadas para prestar assistência, em caso de doença, ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, bem como durante todo o período de eventual hospitalização”.

Agora, repare que o n.º 1, art.º 49, Código Trabalho, diz:

“ 1 – O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, **até 30 dias por ano** ou durante todo o período de eventual hospitalização”.

pelo que temos:

- para as mães e pais estudantes, que podem ser trabalhadores, no n.º 3, do art.º 3, da Lei n.º 90/2001, gozam de um regime especial de faltas, **sem limites de tempo**, para prestar assistência ao filho menor de 12 anos, no caso de doença ou acidente;
- para as mães e pais estudantes, que podem ser trabalhadores, nos termos do n.º 1, art.º 49, Código Trabalho, gozam de um regime especial de faltas, **até 30 dias por ano**, para prestar assistência ao filho menor de 12 anos, no caso de doença ou acidente.

Haverá aqui um conflito entre as duas Leis? – **NÃO HÁ**. Pode é haver quem se queira aproveitar desta aparente contradição. É que,

- a Lei n.º 90/2001 rege para mãe ou pais estudantes, não pondo limites ao tempo de ausência, mas em contexto de “Direito de ensino”, como vimos atrás, o título do art.º 3, desta Lei, onde se insere aquele n.º 3.
- mas, já para os trabalhadores, e sem obrigar a atender a sua qualidade de mãe ou pai estudantes, em contexto de direito de trabalho, há um limite de 30 dias/ano, para faltarem justificadamente, para assistência a filho menor de 12 anos, no caso de doença ou acidente.

Portanto, não há qualquer contradição. Os RH devem estar atentos e não aceitar que um trabalhador, só porque é mãe ou pai estudante, em contexto de trabalho, venha a faltar indefinidamente só porque tem um filho doente ou vítima de acidente. As faltas só são justificadas até 30 dias/ano. Em termos de TRABALHO é de aplicar o n.º 1, art.º 49, do Código do Trabalho. Tão só.

Perguntará: mas, se o filho precisar de assistência, do pai ou mãe estudantes/trabalhadores, para além daqueles 30 dias, como é?

Simple: que meta “baixa”, precisamente com aquele motivo, que está aliás previsto na Lei; ou, quiça, que meta uma licença sem retribuição. O Empregador é que não pode, para além dos 30 dias, continuar na indecisão, com o posto de trabalho não preenchido.

