

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## C I R C U L A R: Nº62/2009

**ASSUNTO:** Alteração ao Código do Trabalho – **Nº31**

Trabalhador - estudante

Com a intenção, louvável, de aperfeiçoar o Código do Trabalho, com a revisão feita ao mesmo com a Lei nº7/2009,

Resultou que se fizeram alterações que, pela sua dimensão ou especificidade, podem passar despercebidas. Vejamos se isso aconteceu com o estatuto do **Trabalhador-estudante**.

Desde logo, vamos apreciar a definição de quem seja trabalhador-estudante. Efectivamente, se no Código anterior tínhamos uma definição generalista, --- “ o que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino” ---,

Agora, no nº1, artº89, depois de referir novamente a frequência de qualquer nível de educação escolar, acrescentou-se

“... bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituições de ensino, ou ainda **curso de formação profissional** ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.”

sendo de destacar, portanto, e em relação á situação anterior, a inclusão do curso de formação profissional. Mas,

Não só esta inovação. Outra, consta do nº3, artº90: acrescentou-se aqui uma frase, “... tem a seguinte **duração máxima**”, isto quando se trata do número de horas a conceder ao trabalhador para frequência das aulas. Antes, no nº2, artº149, REG/CT, não se fixava o número máximo. Daí, alguns contratos colectivos apressaram-se a conceder mais horas. Esta irresponsabilidade terminou com o novo Código. Mas,

A maior novidade/alteração consta agora do novo Código em matéria do controle de assiduidade do trabalhador-estudante ás aulas. Como já constava anteriormente, e agora da al.d), do nº3, artº90, o trabalhador-estudante que tenha um horário laboral de mais de 38 horas/samanais, tem a seguinte dispensa do trabalho para frequentar as aulas:

“Seis horas semanais”

o que, dividido pelos 5 dias/úteis de trabalho representa a perda de rendimento de mais de uma hora/dia, por parte da empregadora. Se a isto somarmos as faltas justificadas para a prestação de provas de avaliação

(exames); á licença sem retribuição com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, temos de concluir que o trabalhador-estudante, sai "caro" ao seu empregador.

Ora, proteger o trabalhador-estudante é uma coisa. Aprovar o abuso do instituto, por parte daquele, é outra. Daí, no que respeita á assiduidade, --- repare, não ao aproveitamento, que é outra coisa (ver nº2, artº89; e, nº1, artº96; nº1 e nº2, artº95) ---, o novo Código inovou. Assim,

Confirmou-se um processo de controle de assiduidade que já vinha do Código anterior, com o nº3, artº96, ou seja:

"3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes á utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência".

mas, agora introduziu-se, antes, a possibilidade de um acordo prévio entre o trabalhador-estudante e a sua Empresa. Diz o nº2, artº96:

"2- O controlo de assiduidade do trabalhador -estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar."

repare bem, exige-se um acordo prévio, entre as partes e, só na falta deste, é que funciona o esquema do nº3, acima reproduzido. Poderá perguntar-se:

Qual a razão de ser desta exigência de acordo ? --- Então o empregador não pode dirigir-se directamente á escola, sem ser necessário pedir autorização, ou acordar, com o seu trabalhador-estudante ? ---

Não, não pode. A explicação está que, se o fizesse sem autorização (o tal acordo) estava a invadir a vida privada do mesmo. E, tal comportamento não é permitido pelo artº16, do Código, cujo título é: "Reserva da intimidade da vida privada". Note, não está indicada em especial que o comportamento da Empresa, ao violar este direito do trabalhador esteja a cometer contra-ordenação, punível com coima. Mas, não esqueça que o Código Penal prevê "Dos crimes contra a reserva da vida privada" e, na nossa opinião, tal procedimento cabe na previsão do artº192, Código Penal.

Não esgotamos o tema, trabalhador-estudante, ~~as~~ hoje ficamos por aqui.

Junho 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro