

Circular: N.º 69/2015

Assunto: Ainda o Estatuto de Trabalhador-Estudante (4).

A “formação contínua” e o trabalhador-estudante.

A conjugação da obrigação do Empregador em dar “**formação contínua**” e o estatuto de trabalhador-estudante, concede um benefício ao Empregador: não se sobrepõem. Vejamos:

O n.º 1 e n.º 2, art.º 131, Código Trabalho (CT) obriga o Empregador a dar “formação contínua”, de, pelo menos, 35 horas em cada ano. Certo! E,

O trabalhador-estudante tem direito a dispensa semanal, --- a utilizar de uma só vez ou fraccionadamente ---, para a frequência das aulas, --- n.º 3, art.º 90, CT. Certo!

Ora, como ficamos? --- O trabalhador-estudante além do direito às despesas diárias para frequentar as aulas; e, dispensa para as provas, --- o que redundaria em prejuízo para o Empregador, que vê a sua capacidade de trabalho/produção, diminuída ---, ainda terá de dar as tais, pode-se perguntar

Trinta e cinco (35) horas, no mínimo, de formação ao trabalhador-estudante?

Como se compreende, esta duplicação de encargos com, a formação contínua, --- o frequentar o trabalhador uma escola, de qualquer nível de educação escolar, mais não é do que praticar “formação contínua” ---, e, a obrigação de dar a formação contínua seria muito penalizador para as empresas. Daí,

O Legislador foi sensível a este problema e, se por um lado obriga o Empregador a dar formação, --- “deve” ---, que nos termos n.º 2, art.º 131, CT, será no mínimo de 35 horas/anos, não se esqueceu de dispor no n.º 4, art.º 131, CT,

“ 4 – Para efeito do cumprimento do disposto no n.º 2, **são consideradas** as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante (...).”

Assim, como se vê, com esta disposição, livra-se o Empregador de investir em duplicado na formação contínua. Ora,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOCADO

Diz o n.º 5, art.º 131, CT, que o Empregador.

“ 5 – (...) deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.”

Então, tendo trabalhadores-estudantes, não se esqueça **de incluir** estes nos tais 10%, a que é obrigado, anualmente, a dar formação contínua. E,

Se o trabalhador se despedir, e vier reivindicar o número de horas a que tinha direito, se for o caso, --- tiver tido o regime de trabalhador-estudante ---, nada lhe será devido, se as dispensas tiverem excedido 35 horas/anos, --- veja art.º 134, CT.

Quanto ao facto de a frequência de estudos, em estabelecimento escolar, nada ter a ver com a função do trabalhador na Empresa, o que muitas vezes acontece, --- um operador de máquinas a estudar medicina, direito, psicologia, etc. ---, não haverá problema, pois o n.º 2, art.º 133, CT, não se aplica nestas situações. O trabalhador é que escolheu a orientação escolar que considerou relevante, necessária e querida por si. O Empregador nada tem a ver com isso.

Portanto,

Não esqueça: dispensa de trabalho ao trabalhador-estudante, para frequência de aulas, --- n.º 3, art.º 90, CT ---; ou, para provas de avaliação, conta para efeitos do quantum de horas devidas para “formação contínua”.

Consideramos que o estatuto do trabalhador-estudante foi devidamente tratado nestas quatro Circulares. Pelo que, salvo alterações na Lei, não voltaremos tão cedo ao assunto.

