

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: TRABALHADOR ESTUDANTE

ENQUADRAMENTO CONVENCIONAL E LEGAL:

- Código do Trabalho e Regulamentação do Código do Trabalho

REVOGAÇÕES:

- Orientação Normativa nº.04/2000, de 29/12/2000

ENTRADA EM VIGOR:

- A presente Orientação Normativa reporta os seus efeitos a 28 de Agosto de 2004.

Distribuição:

Todas as Unidades de estrutura

**NOTA: A presente Orientação Normativa não dispensa a leitura de convenção colectiva ou de lei.
Qualquer dúvida emergente desta Orientação Normativa deverá ser esclarecida junto do
Núcleo de Relações de Trabalho – DRH.**

I – Âmbito do regime

1.
 - 1.1. Para efeitos de aplicação do presente regime, considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que comprovadamente frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.
 - 1.2. O estatuto do trabalhador-estudante aplica-se à relação jurídica de emprego público que confira ou não a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública.

II – Requisitos e Procedimentos

1.
 - 1.1. Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente regime, o trabalhador-estudante deve comprovar perante a empresa a sua condição de estudante, entregando ao seu superior hierárquico:

- a) Documento, passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, comprovativo da sua condição de estudante, com indicação do curso, ano e disciplinas que frequenta nesse ano lectivo;
 - b) Horário escolar autenticado ou acompanhado de documento comprovativo passado pelo respectivo estabelecimento de ensino;
 - c) Documento comprovativo do aproveitamento, no final de cada ano escolar.
- 1.2. Perante o estabelecimento de ensino, deve comprovar a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social ou que se encontra numa das situações previstas, quanto à protecção de dados pessoais, previstas no Código do Trabalho.
 - 1.3. A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos na lei e na presente orientação normativa.
 - 1.4. Para efeitos do disposto em II, 1., 1.1.-c), considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.
 - 1.5. É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como quando esteja em causa facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais.
 - 1.6. Para efeitos do presente regime, considera-se falta de aproveitamento escolar a desistência voluntária de qualquer disciplina.
 - 1.7. O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.
2. Ao interessado compete apresentar à hierarquia, com a antecedência de, pelo menos, 5 dias úteis relativamente à data da primeira prova de avaliação, um calendário das provas a realizar.

III – Direitos dos trabalhadores-estudantes

1. Os trabalhadores-estudantes podem beneficiar, nas condições previstas, das seguintes regalias:
 - 1.1. Dispensa de trabalho para frequência de aulas, até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar;

1.2. A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- i) Duração de trabalho entre vinte e vinte e nove horas – dispensa até três horas semanais;
- ii) Duração de trabalho entre trinta e trinta e três horas – dispensa até quatro horas semanais;
- iii) Duração de trabalho entre trinta e quatro e trinta e sete horas – dispensa até cinco horas semanais;
- iv) Duração de trabalho igual ou superior a trinta e oito horas – dispensa até seis horas semanais.

1.3. A empresa pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência das aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

1.4. Em vez da dispensa de trabalho para frequência de aulas, está prevista a possibilidade de se adoptarem horários de trabalhos específicos para trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

1.5. O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos (ou escalas) tem os direitos conferidos em 1.1., desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

- Nos casos em que não seja possível a aplicação dos direitos previstos no nº 1.1., 1.2. e 1.3., o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

1.6. Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

1.7. No caso de o trabalhador realizar trabalho em regime de adaptabilidade tem direito a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço.

2. Ausência ao serviço para prestação de provas de avaliação:

2.1. O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação.

2.2. A ausência ao serviço, sem perda de vencimento ou de outra regalia, para prestação de provas de avaliação, pode ocorrer nos termos seguintes:

- i) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- ii) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
 - iii) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de 4 por disciplina.
- 2.3. São justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.
- 2.4. A Empresa pode exigir prova da necessidade das deslocações referidas no número anterior (2.3)., bem como do horário das provas de avaliação.
- 2.5. Para este efeito consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.
3. Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares
- 3.1. Salvo comprovada incompatibilidade com o Mapa de Férias da Empresa, os trabalhadores-estudantes podem marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares.
- 3.2. Os trabalhadores-estudantes podem gozar interpoladamente 15 dias de férias, sem prejuízo do número de dias de férias a que têm direito.
4. Licença sem retribuição
- 4.1. Os trabalhadores-estudantes, justificando-se por motivos escolares, podem em cada ano civil utilizar até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram nos seguintes termos:
- a) Com 48 horas de antecedência, ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender 1 dia de licença;
 - b) Com 8 dias de antecedência, no caso de se pretender 2 a 5 dias de licença;
 - c) Com 15 dias de antecedência, caso se pretenda mais de 5 dias de licença.

IV – Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

V – Cessação dos direitos

1. Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, férias e licenças previstas III da presente Orientação de Serviço, cessam quando o trabalhador-

estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara desses mesmos direitos.

2. Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante (regalias inerentes à ausência ao serviço para prestação de provas de avaliação, previstas em III - 2), estabelecidos na presente Orientação de Serviço cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
3. Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direito, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.
4. A utilização indevida dos direitos dos trabalhadores-estudantes reconhecidos na presente Orientação Normativa implicarão responsabilidade disciplinar e, se for caso disso, responsabilidade civil.

VI – Excesso de candidatos à frequência de cursos

1. Sempre que a pretensão formulada pelo trabalhador-estudante de lhe ser aplicado o disposto na presente Orientação normativa quanto a horário de trabalho e dispensa de trabalho se revele, manifesta e comprovadamente, comprometedora do normal funcionamento da empresa, fixa-se, por acordo entre o empregador, o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, as condições em que é decidida a pretensão apresentada.
2. Na falta de acordo, a empresa decide fundamentadamente, informando por escrito o trabalhador interessado.

VII – Cumulação de regimes

O trabalhador-estudante não pode cumular perante o estabelecimento de ensino e a empresa os benefícios previstos na presente Orientação Normativa - resultantes da lei -, com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita à inscrição, dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou prestação de provas de avaliação.

O Coordenador do Núcleo de Relações de
Trabalho



O Director de Recursos Humanos

