

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: TRABALHADOR-ESTUDANTE

ENQUADRAMENTO CONVENCIONAL E LEGAL:

- Código do Trabalho

REVOGAÇÕES:

- Orientação Normativa n.º 04/2004, de 03/09/2004

ENTRADA EM VIGOR:

- Imediata.

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 da Direcção de Recursos Humanos.

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, 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.
 - 1.2. A manutenção deste estatuto depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

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 das actividades educativas a frequentar 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. O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.
- 1.3. Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.
- 1.4. É, igualmente, considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.
- 1.5. Para efeitos do presente regime, considera-se falta de aproveitamento escolar a desistência voluntária de qualquer disciplina.

III – Direitos dos trabalhadores-estudantes

1. Os trabalhadores-estudantes podem beneficiar, nas condições previstas, das seguintes regalias:
- 1.1. O seu horário de trabalho deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;
 - 1.2. Quando tal não seja possível, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;
 - 1.3. A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, 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.
- 1.4. A dispensa atrás referida não implica a perda nem a redução do subsídio de refeição ou dos prémios de produtividade ou exploração.
- 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.
- 1.6. O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível de ajustar, de acordo com o atrás referido, ao regime de turnos (ou de escalas) a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;
- 1.7. Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da Empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, a Empresa promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;
- 1.8. O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;
- 1.9. O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas;
- 1.10. O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pela Empresa, 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;
- 1.11. Na falta de acordo a Empresa pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência das aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.
2. Faltas 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. As faltas, sem perda de vencimento ou de outra regalia, para prestação de provas de avaliação, pode ocorrer nos termos seguintes:
 - i) No dia da prova e no dia imediatamente anterior;

- ii) 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 de avaliação a prestar;
 - iii) Os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
 - iv) As faltas referidas nas alíneas anteriores não poderão exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo.
- 2.3. 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.
- 2.4. Os direitos previstos em 2.1. e 2.2. só podem ser exercidos em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.
- 2.5. São, ainda, justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas em cada ano lectivo.
- 2.6. A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à utilização de faltas para prestação de provas de avaliação, exigir prova do horário e da presença do trabalhador das mesmas.
- 2.7. Para este efeito consideram-se provas de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou o complemente, desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.
- 2.8. As faltas para prestação de provas de avaliação implicam a perda ou a redução do subsídio de refeição e dos prémios de produtividade ou exploração.
3. Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares
- 3.1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.
- 3.2. É obrigatório o gozo de 10 dias consecutivos de férias.
4. Licença sem retribuição
- 4.1. Os trabalhadores-estudantes, justificando-se por motivos escolares, podem em cada ano civil utilizar até 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, 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 qualificação obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

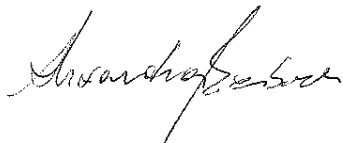
V – Cessação dos direitos

1. Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficia desses mesmos direitos.
2. Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante (regalias inerentes às faltas para prestação de provas de avaliação, previstas em III – 2), estabelecidos na presente Orientação Normativa cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
3. Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente 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. O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo essa situação ocorrer mais de duas vezes.
5. A utilização indevida dos direitos dos trabalhadores-estudantes reconhecidos na presente Orientação Normativa implicarão responsabilidade disciplinar e, se for caso disso, responsabilidade civil.

VI – Cumulação de regimes

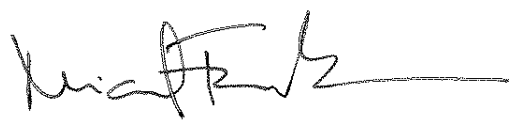
O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos na lei com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

A Responsável pelo Núcleo de Relações de
Trabalho



Alexandra Barbosa

O Director de Recursos Humanos



Miguel Faro Viana