

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços

COMUNICADO 26/SN/2017

DIREITOS DO TRABALHADOR ESTUDANTE



Pela sua natureza e objetivos, o estatuto do trabalhador-estudante é um importante instrumento ao dispor daqueles que trabalham e que ao mesmo tempo se empenham em garantir um maior nível de competências académicas.

Apesar da resistência de algumas entidades patronais que interpretam o contrato de trabalho como uma espécie de contrato de “disponibilidade total”, **os trabalhadores que se encontram a frequentar algum nível de educação escolar têm direitos que a lei lhe confere e que a empresa não pode negar.**

Este comunicado pretende contribuir para um melhor conhecimento dos direitos que os trabalhadores-estudantes têm perante a legislação nacional.

NOÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE

Considera-se Trabalhador-estudante, todo e qualquer trabalhador que se encontre a frequentar algum nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programada de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, tal como dispõe o n.º1 do artigo 89.º do Código de Trabalho (*doravante CT*).

Independentemente da idade, o Trabalhador ao encontrar-se nesta situação fora da empresa goza de um conjunto de direitos legalmente consagrados, de modo a não ser prejudicado no seu percurso educacional.

O Estatuto de Trabalhador-estudante não obriga a empresa a proceder à reclassificação profissional, porém, o empregador deve possibilitar a promoção profissional adequada à qualificação, por aquele, obtida. (*vide* artigo 93.º do CT).

O Trabalhador deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, bem como, o horário das atividades educativas. Simultaneamente, o estudante deverá junto da entidade educativa, fazer prova da sua condição de trabalhador.

Deverá escolher o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos. Exemplo prático são os horários educativos em sistema pós-laboral.

No final de cada ano letivo, o trabalhador-estudante tem de comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento escolar. A assiduidade poderá ser controlada através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio eletrónico ou fax, onde deverá constar a menção da data e hora a partir da qual termina a responsabilidade escolar.

ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE

O trabalhador-estudante terá, sempre que possível, o seu horário de trabalho ajustado às suas necessidades enquanto discente, de modo a que aquele o permita frequentar as aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

Quando não seja possível ajustar o horário de trabalho, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho, para frequência de aulas, sem perda de direitos. Contando como prestação efetiva de trabalho, tal como dispõe o n.º2 do artigo 90.º do CT.

A dispensa de trabalho, anteriormente mencionada, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante.

A referida dispensa de trabalho tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- ❖ Três horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- ❖ Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- ❖ Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas
- ❖ Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

No caso de um trabalhador por turnos, este terá preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas, considerando o disposto no n.º 4 do artigo 90.º do CT.

O Trabalhador estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, trabalho em regime de adaptabilidade, a efetuar banco de horas ou horário concentrado, quando os mesmos coincidam com o horário escolar ou com prova de avaliação, excetuando os casos de força maior que possam comprometer o normal funcionamento da empresa.

REGIME DE FALTAS

O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação:

- 1- No dia da prova e no imediatamente anterior;
- 2- 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 a prestar;

Os dias imediatamente anteriores incluem os dias de descanso semanal e feriados, não podendo exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

O Regime de faltas relativo ao trabalhador estudante terá de ser analisado e conformado com as exceções previstas nas normas do n.º 3 e seguintes do artigo 91.º do CT.

FÉRIAS E LICENÇAS

Relativamente a este ponto o Trabalhador terá direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas. Em cada ano civil, terá direito a licença sem retribuição com duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

A licença sem retribuição deverá ser solicitada com a antecedência de quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença. E se tratar de licença de dois a cinco dias o aviso deverá ser feito oito dias antes. Nas situações que ultrapassem os cinco dias de licença a comunicação deverá realizar-se com a precedência de 15 dias.

PRÉ-INSCRIÇÃO NO SINDETELCO

NOME _____
LOCAL TRABALHO _____
Email _____ Contacto Telefónico _____

Podes enviar a tua pré-inscrição via correio para a nossa sede (Rua Conde de Redondo Nº 60 B, 1150 – 108 Lisboa), via email para geral@sindetelco.pt ou em alternativa efetuá-la via site em www.sindetelco.pt