

Concordo e Homologo  
  
2014.12.18

Exm<sup>o</sup> Senhor Reitor, Prof. Doutor Sebastião Feyo de Azevedo

Os serviços jurídicos por vezes são confrontados com questões relacionadas com a atribuição do estatuto de trabalhador estudante.

E, tendo a Formação e Organização Académica da Reitoria endereçado um pedido de parecer jurídico quanto a este assunto e dado tratar-se uma matéria transversal a toda a Universidade do Porto, foi elaborado o parecer jurídico, com o qual concordo que faz o enquadramento legal de todas as situações passíveis de a UP, através das suas Unidades Orgânicas, conceder o estatuto trabalhador estudante, qual o procedimento e quais os documentos que devem ser juntos para cada uma das situações.

Donde, havendo concordância de V. Ex<sup>a</sup>, solicitamos a homologação do parecer para ser enviado à Formação e Organização Académica e às faculdades.

Porto, SAJ, 27 de novembro de 2014

A Diretora Jurídica

  
Nazaré Teixeira

---

## PARECER

### Pedido nº J18/14A059

#### I – Factos/ O Pedido

Os Serviços Académicos da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto apresentaram a seguinte questão junto da unidade de Formação e Organização Académica da Reitoria:

*“Dado termos rececionado três pedidos de estudantes para a atribuição do estatuto de trabalhador estudante para 2014/2015, tendo por base serem sócios-gerentes, vimos por esta via solicitar a v/ ajuda no esclarecimento das seguintes questões:*

- a possibilidade de atribuição do estatuto de trabalhador estudante aos estudantes que sejam sócios-gerentes de determinadas sociedades/empresas;
- que documentos devem obrigatoriamente entregar para que lhes seja atribuído o referido estatuto.”

terça-feira, 1 de dezembro de 2014

Por sua vez, a unidade de Formação e Organização Académica da Reitoria endereçou um pedido de parecer jurídico quanto a este assunto ao Serviço de Apoio Jurídico dos Serviços Partilhados da Universidade do Porto.

Atendendo a que esta é uma questão transversal a toda a Universidade do Porto, e que as suas Unidades Orgânicas se vêm confrontadas com questões respeitantes à atribuição do estatuto de trabalhador estudante, foi solicitado pela Direcção deste serviço jurídico a emissão de um parecer que permite informar e esclarecer esta matéria para toda a Universidade.

## II – Enquadramento Legal

### - Breve enquadramento

O regime jurídico do trabalhador-estudante encontra-se regulado nos artigos 89.º a 96.º-A do Código do Trabalho, consagrando um regime de especial protecção para os trabalhadores que reúnam as condições aí elencadas, e regulamentado em lei especial, no artigo 12.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

De acordo com o disposto no artigo 80.º do Código do Trabalho, é **considerado trabalhador-estudante** o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado, doutoramento em instituição de ensino, ou ainda um curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com uma duração igual ou superior a seis meses.

No que diz respeito às **condições para a obtenção do estatuto de Trabalhador-Estudante**, o Código do Trabalho determina que a atribuição deste regime de protecção:

junto do empregador depende da comprovação feita pelo trabalhador da respetiva condição de estudante, bem como, da apresentação do seu calendário escolar, por forma a que o trabalhador-estudante procure compatibilizar os estudos e o trabalho;

junto do estabelecimento de ensino, a concessão deste estatuto implica que o trabalhador faça prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador. Doravante concentrar-nos-emos nesta última perspetiva, isto é, **no reconhecimento deste estatuto por parte do estabelecimento de ensino Universidade do Porto**.

A Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta algumas matérias do Código do Trabalho, estende o âmbito de aplicação deste regime jurídico ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre, entretanto, em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

A Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no seu Artigo 4.º refere que, é aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto nessa lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar em matéria de trabalhador-estudante, com as exceções legalmente previstas.

O Regulamento n.º 192/2014 (publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 93 de 15 de maio) tem por objeto a regulamentação do estatuto de trabalhador-estudante da Universidade do Porto, em conformidade com as leis supra citadas (a aí aludida Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, foi entretanto revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

Para os efeitos deste Regulamento, **considera-se trabalhador-estudante da Universidade do Porto** todo aquele que, frequentando qualquer curso de licenciatura, pós-graduação, mestrado ou doutoramento que seja ministrado por esta Universidade: seja trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma

entidade pública ou privada; seja trabalhador por conta própria; ou, frequente curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

## **- Procedimento**

O procedimento para o reconhecimento do estatuto de trabalhador estudante na Universidade do Porto encontra-se vertido nos artigos 3.º e seguintes do Regulamento n.º 192/2014.

### **1. Documentos a apresentar**

Assim, e nos termos deste diploma – v. artigo 3.º, para que o estatuto de trabalhador estudante seja atribuído é necessária a apresentação, junto da secretaria da respetiva Unidade Orgânica, de requerimento dirigido ao Diretor da mesma, acompanhado dos seguintes documentos:

#### **a) Trabalhador dependente**

- i) Trabalhador do estado ou de entidade pertencente à administração pública
  - Declaração do respetivo serviço, devidamente assinada pelo responsável e marcada com selo branco, contendo obrigatoriamente o número de identificação da segurança Social ou o número de subscritor da Caixa Geral de Aposentações do requerente.
- ii) Trabalhador ao serviço de entidade privada
  - Declaração da entidade patronal, atualizada, assinada e devidamente autenticada com carimbo ou assinatura reconhecida, com indicação do número de beneficiário da Segurança Social; ou, em alternativa,
  - Declaração comprovativa de inscrição na Caixa de Previdência; ou ainda,
  - Mapa atualizado de descontos para a Segurança Social.
- iii) Trabalhador da Universidade do Porto
  - Dispensa de apresentação de documentos de prova, bastando a mera indicação dessa qualidade, no requerimento dirigido ao Diretor da Unidade Orgânica.

#### **b) Trabalhador independente**

- Declaração de início/reinício de atividade, emitida pela repartição de finanças no ano desse início ou, nos anos seguintes, declaração de rendimentos da qual não poderão figurar rendimentos nulos; e,
- Declaração comprovativa de inscrição ou de isenção de inscrição na Segurança Social.

#### **c) Requerente que frequente curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens**

- declaração emitida pela entidade responsável, devidamente autenticada com carimbo ou assinatura reconhecida, contendo indicação da respetiva duração (que terá que ser igual ou superior a seis meses).

### **2. Indeferimento liminar**

Considerando o enquadramento que aqui vem a ser feito, nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do Regulamento, é causa de indeferimento liminar a entrega do requerimento fora dos prazos mencionados em 3), a não entrega dos documentos elencados em 1), consoante a situação do estudante, ou a não prestação das informações complementares, requeridas nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do regulamento, dentro do prazo que venha a ser fixado pelos serviços, e, por fim, o não preenchimento das condições de elegibilidade.

### **3. Prazo**

O requerimento e os documentos mencionados em 1) deverão ser entregues no ato da matrícula/inscrição, ou, se tal não for possível, no prazo máximo de vinte dias úteis após a referida matrícula/inscrição. Ressalve-se que, caso as

terça-feira, 1 de dezembro de 2014

condições necessárias à obtenção do estatuto de trabalhador-estudante se reunirem decorrido o prazo acima mencionado, poderá ainda ser requerida a concessão deste estatuto pelo estudante para o segundo semestre do ano letivo em causa, desde que o requerimento e os documentos a apresentar sejam submetidos no prazo máximo de vinte dias úteis a contar do início das atividades do segundo semestre (cfr. artigo 4.º do Regulamento n.º 192/2014).

#### **- Outras situações passíveis de ser consideradas, ou não, para a atribuição do estatuto de Trabalhador-estudante**

Reportando-nos ao âmbito de aplicação pela negativa, o Regulamento acima mencionado elucida que este estatuto é incompatível com a condição de bolsheiro de investigação, nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto e do artigo 25.º do Regulamento da Formação Avançada e Qualificação de Recursos Humanos da Fundação para a Ciência e Tecnologia, bem como, com qualquer outra situação de bolsheiro em que seja exigida dedicação exclusiva.

Nesse mesmo sentido sufragou a informação proferida por parte da então Senhora Vice-Reitora Maria de Lurdes Correia Fernandes, com a referência 14556-1-2010 e datada de 12-11-2010, referindo que: *“Considerando que, conforme o estabelecido no artigo 4.º do Estatuto do Bolsheiro de Investigação (Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto). “Os contratos de bolsa não geram relações de natureza jurídico-laboral nem de prestação de serviços, não adquirindo o bolsheiro a qualidade de funcionário ou agente”, não nos parece que os bolsheiros possam ser considerados trabalhadores (quer dependentes, quer independentes), por que não existe qualquer tipo de vínculo (contrato individual de trabalho ou prestação de serviços).”*

##### **a) Da frequência de unidades curriculares singulares**

No seguimento da delimitação do âmbito de aplicação deste Regulamento pela negativa, cumprirá esclarecer que, a frequência de unidades curriculares singulares não admite a atribuição do estatuto de trabalhador estudante.

É que, a inscrição isolada em unidades curriculares e a respetiva frequência, acolhida na Universidade do Porto ao abrigo do Regulamento - Frequência de Unidades Curriculares dos Cursos e Ciclos de Estudos da Universidade do Porto (aprovado em 20 de janeiro de 2010 e alterado em 24 de setembro de 2014) não se traduz na frequência de *“qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino...”*, tal como menciona o n.º 1 do artigo 89.º do Código do Trabalho. Ao invés, este Regulamento institui um regime de frequência de unidades curriculares singulares constantes dos planos de estudos dos cursos e ciclos de estudos ministrados na Universidade do Porto. Acresce que, a manutenção do estatuto de trabalhador estudante depende de aproveitamento escolar obtido em ano letivo anterior. Atendendo ao disposto no n.º 4, do artigo 94.º do Código do Trabalho, 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 letivo 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. Ora, o conceito de *“matrícula”*, tal como se encontra expresso no glossário da Universidade do Porto significa: *“Ato formal pelo qual o estudante ingressa (ou reingressa após interrupção ou prescrição) num ciclo de estudos da Universidade.”* Por sua vez, o conceito de inscrição traduz-se no ato que faculta ao estudante a frequência de determinadas unidades curriculares de um curso ou ciclo de estudos. Deste modo, a frequência de unidades curriculares singulares implica uma inscrição, ao passo que, o ingresso em ciclos de estudos se encontra sujeito a uma matrícula. Para a frequência de unidades curriculares singulares há a necessidade de inscrição por parte dos estudantes (cfr. artigo 8.º do supracitado Regulamento), sem a necessidade de efetivação de uma matrícula em determinado ciclo de estudos.

##### **b) Dos estudantes que efetuem a sua inscrição a tempo parcial**

Situação distinta da supramencionada é a dos estudantes que efetuem a sua inscrição a tempo parcial. Esta é uma modalidade de frequência de um curso/ciclo de estudos da Universidade do Porto que se encontra disciplinada no Regulamento – Regime do estudante a tempo parcial da Universidade do Porto (alterado pelo Despacho GR.01.11.2013, de 12 de novembro de 2013).

O artigo 1.º deste diploma refere que se considera **estudante em regime de tempo parcial** aquele que se inscreve em unidades curriculares até um máximo de 37,5 créditos ECTS anuais de um determinado ciclo de estudos. O Regulamento n.º 192/2014 esclarece que os trabalhadores-estudantes podem efetuar a sua inscrição a tempo integral ou a tempo parcial (v. artigo 11.º do Regulamento).

**Aos trabalhadores em regime de tempo parcial é, também aplicável o estatuto de trabalhador estudante**, desde que se cumpram as obrigações constantes do Regulamento n.º 192/2014 (cfr. n.º 4 do artigo 2.º).

**c) Dos estudantes que sejam gerentes ou administradores de sociedades comerciais**

No que diz respeito à possibilidade de, **aos estudantes que sejam gerentes ou administradores de sociedades comerciais** ser concedido o estatuto do trabalhador estudante, parece ser de considerar esta situação pelos motivos que passamos a explicar.

O exercício efetivo destas funções implica o desempenho de uma atividade de gestão, que por sua vez se encontra acoplada ao cumprimento de vários deveres legais, tais como os deveres fundamentais de cuidado - demonstrando disponibilidade, competência técnica, conhecimento da atividade da sociedade e diligência de um gestor criterioso e ordenado - e de lealdade - cabendo a estes administradores societários atender ao interesse da sociedade, aos interesses de longo prazo dos sócios, aos interesses dos sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade (deveres constantes do artigo 64.º do Código das Sociedades Comerciais), entre outros deveres, que implicam o desempenho de tarefas tais como a elaboração do relatório de gestão, das contas do exercício, de outros documentos de prestação de contas previstos na lei quanto a cada exercício anual (cfr. artigo 65.º do Código das Sociedades Comerciais)). O incumprimento destes deveres é gerador de responsabilidade por parte dos gerentes ou administradores. Assim, pela extensão dos deveres legais e contratuais que estes entes societários assumem, parece ser de admitir que aos mesmos seja passível de ser atribuído o estatuto de trabalhador-estudante.

Para tanto, **os interessados deverão comprovar documentalmente o exercício efetivo do cargo através da exibição dos seguintes documentos:**

- i) cópia certificada recente, relativa à sociedade em questão (disponível na Conservatória do Registo Comercial), em que conste a designação para o cargo e a respetiva duração;
- ii) cópia do Modelo 22 (declaração de rendimentos).

**d) Dos estudantes trabalhadores em situação de desemprego involuntário**

Tal como acima relatado, a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, **estende a possibilidade de atribuição do estatuto do trabalhador-estudante ao trabalhador que, tendo estado anteriormente abrangido por este estatuto, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, desde que inscrito em centro de emprego.**

O Regulamento n.º 192/2014 – Estatuto de Trabalhador-Estudante da Universidade do Porto vem complementar esta atribuição, estabelecendo a duração e condições para que um trabalhador estudante em situação de desemprego involuntário possa usufruir deste regime especial: *“Aqueles a quem tenha sido já reconhecido, nos termos do presente regulamento, o estatuto de trabalhador-estudante e se encontrem posteriormente em situação de desemprego involuntário, continuam a dele usufruir até ao termo do ano letivo em curso, desde que apresentem, no prazo de trinta dias a contar do facto, na secretaria da respetiva unidade orgânica, declaração de inscrição em centro de emprego.”* (v. n.º 2 do artigo 2.º do Regulamento).

De acordo com os artigos 9.º e 10.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, consideram-se **trabalhadores em situação de desemprego involuntário aqueles cuja cessação do contrato de trabalho decorra de:**

a) Iniciativa do empregador;

b) Caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão;

c) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;

d) Acordo de revogação celebrado nos termos definidos na lei. Quanto a esta última alínea, encontram-se aqui abrangidos os trabalhadores que celebrem acordos de revogação de contrato de trabalho, integrados em processo de redução de efetivos, tanto por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação de empresa, como por a empresa se encontrar em situação económica difícil, ou, fundamentados em motivos que permitam o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho. Para além das situações acima descritas, e nos termos do artigo 10.º-A do Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro (diploma que consubstancia a última alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, e que alarga a noção de desemprego involuntário para efeitos do da alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º deste diploma legal), consideram-se ainda em situação de desemprego involuntário os trabalhadores que celebrem acordos de revogação de contrato de trabalho que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível de emprego.

### III – Referências Legislativas

#### a) Código do Trabalho

(aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)

#### Artigo 89.º

##### Noção de trabalhador-estudante

- 1 - Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso 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.
- 2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

#### Artigo 94.º

##### Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

- 1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.
- 2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.  
(...)
- 4 - 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.
- 5 - Considera-se ainda que tem 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.  
(...)

#### Artigo 96.º-A

## Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

### **b) Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro**

(regulamenta matérias do Código do Trabalho - Menores, Trabalhador-estudante, Formação Profissional)  
Regulamento do Código do Trabalho)

#### Artigo 12.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

2 - Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3 - O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

4 - O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5 - O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

6 - O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

### **c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

(que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

#### Artigo 4.º

Remissão para o Código do Trabalho

1 - É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

(...)

f) Trabalhador estudante;

(...)

### **d) Estatuto de trabalhador-estudante da Universidade do Porto**

## Artigo 1.º

### Objeto

O presente diploma tem por objeto a regulamentação do estatuto de trabalhador-estudante da Universidade do Porto, em conformidade com o disposto na Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código de Trabalho, bem como com a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que aprovou a Nova Regulamentação do Código do Trabalho.

## Artigo 2.º

### Âmbito de aplicação

1 — Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante da Universidade do Porto todo aquele que, frequentando qualquer curso de licenciatura, pós-graduação, mestrado ou doutoramento ministrado pela Universidade do Porto:

- a) Seja trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada;
- b) Seja trabalhador por conta própria; ou
- c) Frequente curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

2 — Aqueles a quem tenha sido já reconhecido, nos termos do presente regulamento, o estatuto de trabalhador-estudante e se encontrem posteriormente em situação de desemprego involuntário, continuam a dele usufruir até ao termo do ano letivo em curso, desde que apresentem, no prazo de trinta dias a contar do facto, na secretaria da respetiva unidade orgânica, declaração de inscrição em centro de emprego.

3 — O estatuto de trabalhador-estudante é incompatível com a condição de bolseiro de investigação, nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto e artigo 25.º do Regulamento da Formação Avançada e Qualificação de Recursos Humanos da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, bem como com qualquer outra situação de bolseiro em que seja exigida dedicação exclusiva.

4 — O estatuto de trabalhador-estudante da Universidade do Porto é aplicável aos trabalhadores em regime de tempo parcial, cumpridas as obrigações constantes do presente regulamento.

## Artigo 3.º

### Procedimento

1 — O reconhecimento do estatuto de trabalhador estudante depende da entrega, na secretaria da respetiva unidade orgânica, de requerimento em modelo próprio disponibilizado pela unidade orgânica, dirigido ao diretor da mesma, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Se o requerente for trabalhador do estado ou de entidade pertencente à administração pública, declaração do respetivo serviço, devidamente assinada pelo responsável e marcada com selo branco, contendo obrigatoriamente o número de identificação da Segurança Social ou número de subscritor da Caixa Geral de Aposentações do requerente;

b) Se o requerente for trabalhador ao serviço de entidade privada, declaração da entidade patronal, atualizada, assinada e devidamente autenticada com carimbo ou assinatura reconhecida, com indicação do número de beneficiário da Segurança Social ou, em alternativa, declaração comprovativa de inscrição na Caixa de Previdência ou, ainda, mapa atualizado de descontos para a Segurança Social;

c) Se o requerente for trabalhador independente:

i) Declaração de início/reinício de atividade emitida pela repartição de finanças, no ano desse início ou, nos anos seguintes, declaração de rendimentos da qual não poderão figurar rendimentos nulos; e

ii) Declaração comprovativa de inscrição ou de isenção de inscrição na Segurança Social;

d) No caso de o requerente frequentar curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens (com duração igual ou superior a seis meses), declaração da entidade responsável, devidamente autenticada com carimbo ou assinatura reconhecida, contendo indicação da respetiva duração.

2 — Se o requerente for trabalhador da Universidade do Porto fica dispensado de apresentar documentos de prova, bastando a mera indicação dessa qualidade no requerimento identificado no número anterior.

3 — Os serviços académicos competentes de cada unidade orgânica podem, a qualquer momento, e quando os documentos referidos no número um se revelem insuficientes, solicitar quaisquer outros documentos que comprovem a qualidade que o requerente pretende ver reconhecida.

## Artigo 4.º

### Prazo

1 — O requerimento e documentos identificados no artigo anterior deverão ser entregues no ato da matrícula/inscrição ou, se tal não for possível, nos prazo máximo de 20 dias úteis após a referida matrícula/inscrição.

2 — Se as condições necessárias à obtenção do estatuto de trabalhador estudante se reunirem decorrido o prazo previsto no n.º 1, pode ainda ser requerida pelo estudante a concessão do estatuto para o segundo semestre do ano letivo, desde que o requerimento e documentos sejam apresentados por este no prazo máximo de 20 dias úteis a contar do início das atividades do segundo semestre.

## Artigo 5.º

### Indeferimento liminar

1 — É causa de indeferimento liminar do requerimento:

- a) A entrega do mesmo fora dos prazos definidos no artigo anterior;
- b) A instrução incompleta do pedido;
- c) A não entrega dos documentos ou não prestação das informações complementares dentro do prazo que venha a ser fixado pelos serviços, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 3.º;
- d) O não preenchimento das condições de elegibilidade.

2 — São ainda indeferidos os requerimentos dos trabalhadores-estudantes com falta de aproveitamento escolar, tal como definido no n.º 2 do artigo 9.º do presente regulamento.

3 — Excetua-se do disposto na alínea b) do n.º 1. as situações em que a instrução incompleta é por facto não imputável ao requerente, devidamente comprovada.

## Artigo 11.º

### Regime

1 — Os trabalhadores-estudantes podem efetuar a sua inscrição a tempo integral ou a tempo parcial.

#### e) Código das Sociedades Comerciais

(Decreto-Lei n.º 262/86, de 02 de Setembro, com as suas sucessivas alterações, sendo a mais recente a que consta da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro)

## Artigo 64.º

### Deveres fundamentais

1 - Os gerentes ou administradores da sociedade devem observar:

- a) Deveres de cuidado, revelando a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da actividade da sociedade adequados às suas funções e empregando nesse âmbito a diligência de um gestor criterioso e ordenado; e
- b) Deveres de lealdade, no interesse da sociedade, atendendo aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores.

## Artigo 65.º

### Dever de relatar a gestão e apresentar contas

1 - Os membros da administração devem elaborar e submeter aos órgãos competentes da sociedade o relatório de gestão, as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas previstos na lei, relativos a cada exercício anual.

(...)

4 - O relatório de gestão e as contas do exercício são elaborados e assinados pelos gerentes ou administradores que estiverem em funções ao tempo da apresentação, mas os antigos membros da administração devem prestar todas as informações que para esse efeito lhes forem solicitadas, relativamente ao período em que exerceram aquelas funções.

(...)

#### f) Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro

(Estabelece o regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem)

## Artigo 9.º

### Desemprego Involuntário

1 - O desemprego considera-se involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de:

- a) Iniciativa do empregador;
- b) Caducidade do contrato não determinada por atribuição de pensão;
- c) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- d) Acordo de revogação celebrado nos termos definidos no presente decreto-lei.

4 - Considera-se igualmente em situação de desemprego involuntário o trabalhador que, tendo sido reformado por invalidez é, em posterior exame de revisão da incapacidade realizado nos termos regulamentares, declarado apto para o trabalho.

6 - Não são consideradas como desemprego involuntário as situações em que o trabalhador não solicite a renovação do contrato quando esta, nos termos de legislação própria, dependa de requerimento.

## Artigo 10.º

### Cessaçãõ por acordo

1 - Consideram-se desemprego involuntário, para efeitos da alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, as situações de cessação do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efectivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão.

2 - Para efeitos de aplicação do número anterior considera-se:

- a) Empresa em situação de recuperação ou viabilização, aquela que se encontre em processo especial de recuperação, previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extra-judicial de conciliação;
- b) Empresa em situação económica difícil, aquela que assim seja declarada nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto;
- c) Empresa em reestruturação, a pertencente a sector assim declarado por diploma próprio nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio;
- d) Considera-se, ainda, empresa em reestruturação aquela que assim for declarada para os efeitos previstos no presente decreto-lei através de despacho favorável do membro do Governo responsável pela área do emprego, consultado o Ministério da Economia, após apresentação de projecto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites quantitativos fixados no n.º 4 do presente artigo.

3 - A consulta ao Ministério da Economia prevista na alínea d) do número anterior pode ser efectuada, designadamente, através do Gabinete de Intervenção Integrada de Reestruturação Empresarial (AGIIRE), criado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2005, de 12 de Julho, salvaguardando-se em qualquer dos casos a audição dos parceiros sociais sobre a situação económica e do emprego no sector em causa.

4 - Para além das situações previstas no n.º 2 são, ainda, consideradas as cessações do contrato de trabalho por acordo fundamentadas em motivos que permitam o recurso ao despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos, nos termos seguintes:

- a) Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;
- b) Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio.

5 - Os limites estabelecidos no número anterior são aferidos por referência aos três últimos anos, cuja contagem se inicia na data da cessação do contrato, inclusive, e pelo número de trabalhadores da empresa no mês anterior ao da data do início do triénio, com observância do critério mais favorável.

6 - Para efeitos dos n.ºs 4 e 5 são consideradas as pessoas singulares e colectivas, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam, que beneficiem da actividade profissional de terceiros prestada em regime de trabalho subordinado ou situações legalmente equiparadas para efeitos de segurança social.

- g) **Decreto-lei 13/2013, de 25 de janeiro**  
(aditamento ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro)

#### Artigo 10.º A

Cessação por acordo para reforço da qualificação e capacidade técnica das empresas

1 - Para além das situações referidas no artigo anterior, considera-se, ainda, desemprego involuntário, para efeitos da alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º, as situações de cessação de contrato de trabalho por acordo que visem o reforço da qualificação e da capacidade técnica das empresas e não determinem a diminuição do nível desemprego.

(...)

## IV – Conclusões

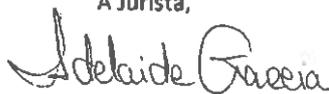
1. **Os trabalhadores dependentes ou por conta de outrem**, independentemente do vínculo laboral, isto é, ao serviço de uma entidade pública ou privada, **os trabalhadores independentes ou por conta própria**, e **os estudantes que frequentem curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens, com duração igual ou superior a seis meses**, e que, apresentem requerimento e a respetiva documentação identificada no artigo 3.º do Regulamento n.º 192/2014, verão reconhecido o estatuto de trabalhador estudante na Universidade do Porto;
2. **Os trabalhadores em regime de tempo parcial**, verificadas as condições constantes do artigo 3.º do regulamento n.º 192/2014, verão, de igual modo, reconhecido o estatuto de trabalhador estudante;
3. **O estatuto de trabalhador-estudante é incompatível com a condição de bolsheiro de investigação**, nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto e do artigo 25.º do Regulamento da Formação Avançada e Qualificação de Recursos Humanos da Fundação para a Ciência e Tecnologia, bem como, com qualquer outra situação de bolsheiro em que seja exigida dedicação exclusiva, de acordo com o n.º 3 do artigo 2.º do Regulamento n.º 192/2014;
4. **A inscrição isolada e frequência de unidades curriculares singulares**, nos termos do Regulamento - Frequência de Unidades Curriculares dos Cursos e Ciclos de Estudos da Universidade do Porto, não se traduz na frequência de *“qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino...”*, e, como tal, **não admite a atribuição do estatuto de trabalhador estudante**;
5. **Os estudantes que efetuem uma inscrição a tempo parcial**, modalidade de frequência de um curso/ciclo de estudos da Universidade do Porto regulada no Regulamento – Regime do estudante a tempo parcial da Universidade do Porto, podem requerer a atribuição do estatuto de trabalhador-estudante, nos termos do artigo 11.º do Regulamento n.º 192/2014;
6. **Os estudantes, que sejam gerentes ou administradores de sociedades comerciais**, pela extensão dos deveres legais e contratuais que assumem, poderão ver atribuído o estatuto de trabalhador estudante desde que comprovem documentalmente o exercício efetivo do cargo através da exibição dos seguintes documentos: cópia certificada recente, relativa à sociedade em questão (disponível na Conservatória do Registo Comercial), em que conste a designação para o cargo e a respetiva duração, e cópia do Modelo 22 (declaração de rendimentos);

7. O trabalhador que, tendo estado anteriormente abrangido pelo estatuto de trabalhador estudante, se encontre no decurso de um ano letivo em situação de desemprego involuntário, desde que inscrito em centro de emprego e cumpra os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 2.º do Regulamento n.º 192/2014, poderá usufruir do estatuto de trabalhador estudante até ao termo do ano letivo em curso.

É o que nos cumpre informar e que deixamos à superior consideração superior.

Porto, SAJ/FEUP, 14 de novembro de 2014

A Jurista,



Adelaide Garcia

terça-feira, 1 de dezembro de 2014