

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 37/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº19**
Trabalho a tempo parcial – Contrato de Trabalho

Vamos referir, agora, este tipo de prestação de trabalho, a tempo parcial, --- para quem gosta de estrangeirismo, "part-time". Ora,

Há uma ideia errada, que anda por aí, que este tipo de contrato apenas se aplicava a uma admissão, quer dizer, no início da contratação de um novo trabalhador. Não é ideia correcta. Nada obsta,

Como aliás resulta no Código do Trabalho, versão 2009, - --- e já constava antes, no CT 2033; e, antes deste Código, da Lei nº103/99, de 26 Julho ----, que um trabalhador admitido e a trabalhar a tempo parcial, (mesmo com vários anos de contrato), passe a um regime de horário completo. E, o inverso também é **verdadeiro**: um trabalhador com um contrato a horário completo, passe a trabalhar a tempo parcial. Aliás,

Há quem advogue esta solução para trabalhadores em fim de vida profissional, activa, e com dificuldades em acompanhar as oito horas de trabalho intenso.

Com o Código do Trabalho, revisto (2009), isso continua a ser possível, como resulta do nº1, do artº155. Efectivamente,

Esta modalidade de contrato de trabalho, trabalho a tempo parcial, está agora regulada nos artºs 150 a 156, CT.

A **única alteração**, em relação ao regime anterior, de realçar é a que resulta da definição do próprio contrato:

- ➡ no Código de 2003, apenas se considerava trabalho a tempo parcial desde que correspondesse a
"... um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável."
- ➡ agora, com a nova versão do Código do Trabalho, acabou aquele limite. Será considerado trabalho a tempo parcial desde que seja "inferior" ao praticado a tempo completo. Diz o nº1, artº150:
"Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável."

Portanto, nada obsta que celebre um contrato a tempo parcial contemplando apenas 80% do tempo de horário completo.

Note que este tipo de contrato é considerado tão importante que, como já acontecia, o artº151 determina que os contratos colectivos não o podem proibir.

ATENÇÃO: este tipo de contrato tem sempre de ser celebrado por escrito; e, obrigatoriamente, --- além do mais ---, constar do contrato estas informações:

- ◆ identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- ◆ indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo, --- nº1, artº153.

e, se não o fizer, (inclusive, não ter lavrado o contrato escrito), considera-se que as partes celebraram um contrato a tempo completo

De referir ainda um aspecto pouco falado: tal como já acontecia antes, a alínea c), do nº1, artº156, do novo CT permite o trabalho a tempo parcial inclusive em cargos de direcção. Portanto, todos os postos de trabalho, na Empresa, podem ser preenchidos a horário reduzido. Como diz a referida alínea, o empregador deve

“c) - facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direcção”.

Podendo fazer a pergunta: qual a razão de ser destas facilidades todas, da previsão da própria lei a afastar a possibilidade dos CCT interferirem com o trabalho a tempo parcial? – A resposta é só uma: evitar, com esta modalidade, que se enverede pelos despedimentos. Efectivamente,

Repare, nada obsta que, com falta de trabalho para preencher o horário de trabalho de alguns trabalhadores, celebre com os mesmo, por escrito, a redução do horário durante determinado período (pode ser por meses). Evita o despedimento, com os custos sociais inerentes; não perde aquele profissional que, por hipótese, até é um bom trabalhador ou quadro; se a produção plena for retomada, em qualquer altura pode pôr fim ao contrato a tempo parcial e retomar o horário completo, --- claro, sempre com a necessária concordância do trabalhador. Não pode impôr ao trabalhador um horário parcial, pois, se o fizesse, estava a atentar contra as garantias do trabalhador, previstas nas als. a) e c), do nº1, artº129, CT. Naturalmente,

E como resulta do nº3, artº154, a retribuição base e as outras prestações, serão pagas na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal. O subsídio de refeição será pago na proporção, mas apenas quando o período de trabalho diário seja “... inferior a cinco horas”, -- al.b), nº3, artº154.

Portanto, se está com problemas; a pensar em despedimentos ou aplicar a Lay-Off (muito mais gravosa) porque não propõe aos seus trabalhadores um esquema de trabalho a tempo parcial ? --- Olhe que é uma boa ideia, para ultrapassar a crise instalada no seu sector. Os seus Trabalhadores, provavelmente, vão agradecer e colaborar na ideia.

Maio 2009

Carlos T. Santos Carvalho