

Assunto: Informações úteis sobre o Contrato Trabalho a Tempo Parcial.
Minuta de Contrato de Trabalho a Termo Parcial.

Numa informação recente de um Organismo da União Europeia (UE) foi publicitado que PORTUGAL era dos países da União Europeia que menos utilizava a modalidade do **Contrato de Trabalho a Tempo Parcial**.

Não tenho dúvidas que a Informação será verdadeira, pois constitui muitas vezes que existe uma certa aversão dos Srs. Industriais e Comerciantes em utilizarem esse Contrato. Qual a razão?

Na minha opinião tal deve-se ao receio dos Profissionais em enveredarem por novidades e uma grande falta de informação sobre esta modalidade de Contratos, seus benefícios e mais valias.

Só que, o Contrato Trabalho a Tempo Parcial está ligado e ganhou relevância com a expressão muito usada nos nossos tempos: FLEXIBILIDADE. Não será a solução para como instrumento importante ao dispor dos Empregadores, “incrementar a flexibilidade no uso da mão de obra, mas é uma grande ajuda, infelizmente desprezada pela maioria das administrações do Setor Industrial e comercial. A sua utilização,

Torna-se necessária principalmente para o seguinte:

- no caso dos trabalhadores jovens, no princípio da sua vida profissional, para facilitar o ingresso na vida ativa, e melhor preparar a sua atividade profissional, no futuro (formação, acesso aos conhecimentos de bem fazer com um Colega mais velho e com muita prática).
- no caso de trabalhadores próximos do termo da sua vida profissional (reforma) “como modo de preparação gradual desta, tornando-os ainda úteis e autónomos na terceira idade.

Finalidade comum em ambos os casos, a “auto-regulação do tempo, auto-regulação do Setor da Empresa, em suma, o “próprio individuo converte-se em dono da organização do seu tempo”, para o caso da conjugação das necessidades do apoio familiar e cumprimento da obrigação de trabalhar, é facilitada. Neste momento,

Essencial a definição de Trabalhador a Tempo Parcial, “é o assalariado cujo tempo normal de trabalho, calculado com base semanal ou como média ao longo de um período de emprego, até um ano, é inferior ao tempo normal de trabalho de um trabalhador comparável a tempo inteiro”.

Os exemplos da necessidade inegável deste tipo de contrato são inúmeros e que podem facilitar a vida a quem tem de organizar o uso correto da mão-de-obra disponível. Veja, p.e., este quadro:

Um electricista é um profissional necessário e útil em qualquer Empresa. Claro, estamos a referir um profissional de electricista com conhecimentos autenticados por um curso técnico, sabedor dos segredos desta arte, não um **jeitoso** qualquer que o Sr. Industrial descobriu que sabe mexer em fusíveis. O electricista tem de ter um título profissional e não se esqueça do artigo 117, Código do Trabalho, o qual diz:

“1 – Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carreira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato”.

Ora, estes indispensáveis profissionais têm no quadro das retribuições mínimas, direito a uma retribuição base, de valor elevado. Só que as Empresas não carecem dos seus serviços a toda a hora, embora a sua intervenção seja necessária, por norma, de forma imprevista. Ora, para atenuar os custos deste encargo, o pagamento de uma retribuição elevada, pense como podia ser benéfico para diminuição de custos, contratar um a **tempo parcial**, --- umas horas/dia, ou mesmo apenas num período de trabalho, possibilitando do que o mesmo, como autoriza o n.º 1, art.º 101, CT,

“1 – O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a **vários empregadores** entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns”.

Lamentável, que o Legislador tenha condicionado tando o **plurium prego**. Este condicionalismo é contra natura, contra a regra de flexibilidade que campea atualmente, no séc. XXI. Aliás, que o Legislador não quis condicionar seja de que maneira for, o uso do Contrato a Tempo Parcial, resulta do artigo 151, CT, que diz:

“ A **liberdade de celebração** de contrato a termo parcial **não pode** ser excluído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”,

ou, sendo os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do Artigo 1.º, Código de Trabalho, a fonte primeira indicada neste artigo, para regular o Contrato de Trabalho,

“ O contrato de trabalho está sujeito, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, (...)”

logo, é fácil concluir que nenhum outro entrave pode condicionar a liberdade de lavrar Contratos de Trabalho, a Tempo Parcial.



Pelo que concluímos, que limitações constantes do n.º 1, art.º 101, CT, **não se aplicam** no caso da admissão de trabalhador com Contrato de Trabalho a Tempo Parcial: a liberdade de celebração é que vigora neste tipo de Contrato.

Naturalmente, o Sr. Avençado pode, proceder como acham mais conveniente para a sua organização. Mas,

Já agora, dedique um pouco da sua atenção, se é que alguma parte ainda tem disponível a pensar neste assunto, para bem da sua Empresa.

Junta-se – Modelo de Contrato de Trabalho a Tempo Parcial.

