

## Trabalho a Tempo Parcial – Breve abordagem

Considera-se trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é igual ou inferior a 75% do período normal praticado a tempo completo em situação comparável, sendo certo que o limite de percentagem pode ser aumentado por instrumento de regulamentação colectiva. Salvo estipulação em contrário, o trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas em alguns dias da semana, sem afectar o descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho a prestar ser fixado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. O contrato de trabalho a tempo parcial deve ser escrito (se não for feito por escrito presume-se que foi celebrado por tempo completo) e deve indicar qual o período normal de trabalho, por dia e por semana, por comparação ao trabalho a tempo completo. Se o contrato de trabalho a tempo parcial não indicar o período normal de trabalho semanal, presume-se que a duração do trabalho acordada é de 75% ou a máxima prevista em instrumento de regulamentação colectiva aplicável. Como regra geral, os trabalhadores a tempo parciais podem ter um tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo em situação comparável. No que se refere às retribuições, o trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista para o trabalho a tempo completo na proporção do respectivo período normal de trabalho, assim com, a outras prestações (de retribuição ou não) previstas em instrumento de regulamentação colectiva ou, caso seja mais favorável, recebidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável. No que se refere ao subsídio de refeição, o trabalhador a tempo parcial deve ser pago por inteiro se o período de trabalho diário for igual ou superior a cinco horas. No caso de o período de trabalho diário ser inferior a cinco horas, o subsídio de refeição deve ser pago em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal. O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo pode passar a tempo parcial. Essa modificação pode ser definitiva ou por um período fixado, através de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador. O trabalhador pode ainda, antes de terminar o dia de trabalho, celebrar, revogar o acordo através de comunicação escrita enviada ao empregador, excepto se o acordo de modificação tiver sido datado e cujas assinaturas tenham sido notarialmente reconhecidas de forma presencial.

## Sobre o Autor

[Ver artigo](#) Consultor, Auditor Interno, Técnico Oficial de Contas Bacharel em Contabilidade e Administração de Empresas, Licenciado em Auditoria Financeira e Mestrando em Auditoria. <http://www.vcsc.pt>  
<http://www.facebook.com/Vitor.M.P.Cunha?ref=profile>

Source: <http://www.artigopt.com>