Sumário da Lei de Trabalho de Tempo Parcial ou de Prazo Determinado

Para melhorar o ambiente de trabalho que promova a manifestação cada vez mais eficaz da capacidade do tratempo parcial ou de prazo determinado, são promovidas a garantia do tratamento paritário e balanceado em relação ao funcionário efetivo, e a mudança para balhador de funcionário efetivo.

1 Obrigação de explicação e emissão de documento sobre condições de trabalho

- Além de obrigar o empregador a emitir documentos com base na Lei de normas trabalhistas, obriga-o a esclarecer o aumento salarial, o subsídio de desligamento, o fornecimento ou não de bônus e o setor de consulta, por meios como a emissão de documentos. (Artigo 6º) (Com multa)
- Obriga o empregador a explicar o conteúdo das medidas de melhoria da gestão de emprego a serem realizadas (conteúdo do sistema de salário e outros) no momento de contratar o trabalhador (Artigo 14º, parágrafo 1)
- Obriga o empregador a explicar os itens considerados para decidir o tratamento, bem como o seu conteúdo e as suas razões, caso o trabalhador de tempo parcial ou de prazo determinado faça a solicitação (Artigo 14º, parágrafo 2)
- Proíbe a execução de tratamentos prejudiciais como demissão, tendo como justificativa a solicitação de explicações por parte do trabalhador de tempo parcial ou de prazo determinado (Artigo 14º, parágrafo 3)
- Obriga o empregador a criar sistemas para atender a consultas de trabalhadores de tempo parcial ou de prazo determinado (Artigo 16º)

2 Promoção da garantia de tratamento paritário e balanceado

- (Todos os trabalhadores de tempo parcial ou de prazo determinado)
  Proíbe estabelecer diferenças que sejam consideradas irracionais, em relação ao salário-base, bônus e todos os outros tipos de tratamento em comparação às condições dadas aos funcionários efetivos e outras circunstâncias, incluindo o conteúdo do serviço e a gestão e sistema de aplicação de recursos humanos, levando em consideração o que for apropriado de acordo com as características e finalidades desses tratamentos (Artigo 8º)
- (Trabalhadores de tempo parcial ou de prazo determinado que devem ser considerados iguais aos funcionários efetivos)
  Proibição de tratamento discriminatório em relação ao salário base, bônus e todos os outros tipos de tratamento (Artigo 9º)
  * “Trabalhador de tempo parcial que deve ser considerado igual ao funcionário efetivo”: Trabalhador de tempo parcial cujo conteúdo do serviço e a gestão e sistema de aplicação de recursos humanos são iguais aos do funcionário efetivo

3 Promoção de mudança para funcionário efetivo

- Obriga o empregador a tomar medidas para promover a mudança do trabalhador de tempo parcial ou de prazo determinado para funcionário efetivo, por exemplo, informando-lhe em caso de recrutar funcionários efetivos, oferecendo-lhe oportunidade de se candidatar à vaga em caso de colocar um novo funcionário efetivo, sistema de exame para se tornar funcionários efetivo etc. (Artigo 13º)

4 Gestão de reclamações, apoio à solução de conflitos

- Obriga o empregador a se esforçar para resolver as reclamações de forma autônoma (Artigo 22º)
- Quanto às disposições obrigatórias, preparar a mediação e o apoio à solução de conflitos pelo diretor da Secretaria de Trabalho das províncias (Artigo 23º - artigo 26º)

5 Garantia da eficácia

- Coleta de relatórios, conselho, orientação e recomendação pelo diretor da Secretaria de Trabalho das províncias (recebendo a delegação do ministro de saúde, trabalho e bem-estar (Artigo 18º, parágrafo 1)
- Multa quando houver recusa do relatório ou relatório falso (Artigo 30º)
- Divulgação do nome do empregador em caso de não obedecer à recomendação do ministro de saúde, trabalho e bem-estar (Artigo 18º, parágrafo 2)