

Sumário da Lei de Trabalho de Tempo Parcial

Para melhorar o ambiente de trabalho que promova a manifestação cada vez mais eficaz da capacidade do trabalhador de tempo parcial, são promovidos o aumento da satisfação do trabalhador de tempo parcial, garantia do tratamento paritário e balanceado em relação ao funcionário efetivo, e a mudança para 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 por meio da emissão de documentos e outros o aumento salarial, o subsídio de desligamento, o fornecimento ou não de bônus e o setor de consulta. (Com multa) (Artigo 6º)
- 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 de tempo parcial (Artigo 14º, parágrafo 1)
- Obriga o empregador a explicar os itens considerados para decidir o tratamento, caso o trabalhador de tempo parcial faça a solicitação (Artigo 14º, parágrafo 2)
- Obriga o empregador a criar sistemas para atender a consultas de trabalhadores de tempo parcial (Artigo 16º)

2 Promoção da garantia de tratamento paritário e balanceado

- Estabelece os “princípios de tratamento do trabalhador de tempo parcial” que definem que a disparidade de tratamento de trabalhadores de tempo parcial, abrangendo de forma ampla todos os trabalhadores de tempo parcial, em relação ao funcionário efetivo, não deve ser irracional, considerando o conteúdo do trabalho, mecanismo de uso de recursos humanos e demais condições (Artigo 8º)
- Proibição de tratamento discriminatório do trabalhador de tempo parcial que deve ser considerado igual ao funcionário efetivo (Artigo 9º)
 - * “Trabalhador de tempo parcial que deve ser considerado igual ao funcionário efetivo”: Trabalhador de tempo parcial cujos conteúdo de trabalho e mecanismos de uso de recursos humanos são iguais aos do funcionário efetivo
- Obriga o empregador a se esforçar para garantir tratamento balanceado do trabalhador de tempo parcial em relação ao funcionário efetivo, de acordo com realidades diversificadas de trabalho, quanto à definição do salário, à realização de educação e treinamento e ao uso de instalações de bem-estar (Artigo 10º - Artigo 12º)

3 Promoção de mudança para funcionário efetivo

- Obriga o empregador a tomar medidas para promover a mudança do trabalhador de tempo parcial 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)