

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL

Para muitas AABBs, algumas atividades de seus empregados poderiam ser realizadas em jornada de trabalho inferior às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, reduzindo, conseqüentemente, as despesas trabalhistas dos clubes. Vejamos, a seguir, que essa possibilidade existe e a sua previsão em lei.

Como forma de regular esse tipo de contratação, determina a CLT, em seu artigo 58-A, que poderá o empregador firmar com o trabalhador um **“Contrato de Trabalho por Tempo Parcial”**, para o que a jornada de trabalho **NÃO PODERÁ SER SUPERIOR A 25 (vinte e cinco) horas semanais**. Assim, enquanto o trabalhador comum terá carga horária semanal de 44 horas, O TRABALHADOR A TEMPO PARCIAL PRESTARÁ SERVIÇOS POR NO MÁXIMO 25 HORAS POR SEMANA.

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Oportuno salientar ainda que tal contratação deverá ser comunicada à DRT, mediante prévia aprovação em acordo coletivo de trabalho, bem como a prestação de serviço aos domingos, a qual também deve, conforme dispõe a CLT, ser formalmente comunicada à Superintendência Regional do Trabalho para as providências e orientações devidas. Quaisquer dúvidas a respeito de tais procedimentos administrativos podem ser também fornecidas pelo contador do clube.

Cumpra salientar que os cuidados necessários ao controle e administração dos serviços prestados pelo empregado contratado POR TEMPO PARCIAL devem ser os mesmos adotados para os que trabalham por tempo integral, ou seja, deve ser utilizado o “registro de frequência” por folha de ponto ou ponto eletrônico, devendo ser registrados os horários de entrada, saída e intervalo para almoço ou lanche, se for o caso. Referido registro, se manual, deve ficar sob a guarda e responsabilidade de um administrador do clube ou preposto delegado para tanto, de maneira a evitar anotações indevidas por parte dos empregados.

Poderá a relação contratual ser objeto de formalização em contrato específico, entretanto, há de se ressaltar que a anotação das condições gerais do trabalho devem ser registradas na CTPS do empregado, por essa a prova documental legal e eficaz para a comprovação do contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador.

Maiores esclarecimentos e informações poderão ser obtidas junto à Consultoria Jurídica da FENABB, por e-mail (juridico@fenabb.org.br) ou via telefônica (0800.704.2106).