



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

02 de junho de
2025

Informe Estratégico – Regime de Tempo Parcial: Conceito, Regras e Aplicações

Resumo

O regime de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT, permite contratos com duração semanal de até 30 horas semanais sem horas extras, ou até 26 horas com até 6 horas suplementares. Regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017, oferece maior flexibilidade nas relações de trabalho.

Entre suas principais características estão: jornada reduzida, salário proporcional, limitação de horas extras, direito a férias com 1/3 adicional, e manutenção proporcional de direitos como FGTS, INSS e décimo terceiro salário. A conversão entre regimes somente é válida mediante negociação coletiva.

É vantajoso para empregadores, por reduzir custos e permitir gestão flexível, e para trabalhadores, por facilitar a conciliação com outras atividades. No entanto, exige contrato escrito com cláusulas claras para garantir segurança jurídica e evitar conflitos.

1 – Conceito de regime de tempo parcial.

O regime de tempo parcial é uma modalidade de contrato individual de trabalho prevista no [art. 58-A](#) da CLT, que considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração semanal:

- **Não exceda 30 horas semanais**, sem possibilidade de prestar horas extras, ou
- **Não exceda 26 horas semanais**, com possibilidade de até 6 horas suplementares por semana, remuneradas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.



Essa modalidade foi regulamentada com mais clareza após a Reforma Trabalhista de 2017, visando flexibilizar as relações de trabalho e atender a demandas específicas de empregadores e trabalhadores.

Mas, **atenção**, o regime de tempo parcial não se confunde com **jornada de trabalho especial**, que possuem determinadas profissões e categorias profissionais, em que a legislação do trabalho prevê um regime diferenciado de prestação de serviços, como, por exemplo:

- **Bancários:** que têm jornada de trabalho reduzida de 6 horas diárias e 30 horas semanais, conforme o [art. 224](#) da CLT, exceto cargos de confiança.
- **Operadores de teleatendimento/telemarketing:** que possuem jornada de trabalho limitada a 36 horas semanais, conforme o [art. 227](#) da CLT.
- **Empregados em minas no subsolo:** cuja duração semanal não excederá 6 horas diárias ou 36 semanais, conforme determina o [art. 293](#) da CLT.
- **Jornalistas profissionais:** com duração normal do trabalho que não deverá exceder 5 horas, tanto de dia como à noite, segundo o [art. 303](#) da CLT.

2 – Características principais do regime de tempo parcial:

- **Duração semanal de trabalho reduzida:** inferior à duração tradicional (ou integral) de 44 horas semanais.
- **Salário proporcional à jornada de trabalho:** calculado com base na remuneração dos empregados em tempo integral — de 44 horas semanais —, que exercem a mesma função.
- **Horas extras:** se a duração do trabalho for de até 26 horas semanais, o empregado poderá realizar até 6 horas extras por semana, e se a duração semanal for de 27 a 30 horas semanais, não é permitida a realização de horas extraordinárias. Portanto, o empregado contratado sob o regime de tempo parcial possui limitações significativas quanto à realização de horas extras.
- **Compensação das horas extras:** as horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. Por exemplo, considere um empregado contratado para uma jornada de 24 horas semanais, distribuídas em três



dias da semana — segunda, quarta e sexta-feira — com 6 horas diárias. Caso ele realize 6 horas extras em uma semana, poderá compensá-las na semana seguinte, deixando de trabalhar na sexta-feira, desde que essa compensação ocorra dentro do prazo legal previsto.

- **Férias:** com acréscimo de 1/3 constitucional, devendo ser observado o previsto no [art. 130](#) da CLT.
- **Abono pecuniário:** é facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, ou seja, o trabalhador pode vender até 1/3 do período de férias a que tem direito, conforme autoriza o [art. 143](#) da CLT.
- **Conversão de regime:** possível mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a concordância expressa do empregado, sob o risco de a alteração contratual ser anulada judicialmente, caso venha ocorrer questionamento do empregado na Justiça do Trabalho. A conversão não pode ocorrer mediante acordo individual entre empregador e empregado, mas somente mediante negociação coletiva de trabalho. E caso inexista restrição em instrumento coletivo de trabalho da categoria (acordo coletivo ou convenção coletiva), a empresa pode admitir o empregado diretamente no regime de tempo parcial.
- **Direitos garantidos:** depósitos do FGTS, recolhimentos à Previdência Social (INSS), décimo terceiro salário, adicional noturno, entre outros, que são mantidos proporcionalmente.

3 – Vantagens do regime de tempo parcial:

a) Para o empregador:

- Redução de custos com encargos trabalhistas.
- Maior flexibilidade na gestão de pessoal.
- Possibilidade de atender demandas sazonais ou específicas.

b) Para o trabalhador:

- Maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- Oportunidade de conciliar trabalho com estudos ou outras atividades.
- Acesso a direitos trabalhistas mesmo com jornada reduzida.



4 – Pontos de atenção:

A remuneração proporcional deve respeitar o piso da categoria, ou o salário pago pela empresa ao empregado que exerce a mesma função em tempo integral, e não pode ser inferior ao salário mínimo proporcional.

A contratação no regime de tempo parcial deve ser formalizada por escrito, com cláusulas claras sobre duração semanal de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e possibilidade (ou não) de prestar horas extras.

A conversão de contrato parcial para integral exige acordo individual formal e não pode ser imposta unilateralmente pelo empregador.

5 – As cláusulas mais importantes, em um contrato de trabalho em regime de tempo parcial, são aquelas que garantem clareza sobre os direitos e deveres de ambas as partes. Seguem as principais:

a) Cláusula da duração semanal de trabalho:

- Irá definir o número de horas semanais de trabalho (máximo de 30 horas sem horas extras ou 26 horas com até 6 horas extras semanais).
- Deve especificar se há ou não possibilidade de prestação de horas extras.

No regime de tempo parcial, a definição precisa da jornada semanal de trabalho é um elemento essencial do contrato individual. Essa definição é fundamental para evitar conflitos relacionados à carga horária e garantir o cumprimento das regras legais, especialmente quanto à vedação da realização de horas extras nos contratos com duração semanal entre 27 e 30 horas, bem como à limitação de até 6 horas suplementares semanais nos contratos com duração semanal de até 26 horas.

A clareza quanto à jornada contratada permite que empregador e empregado tenham segurança jurídica quanto à possibilidade (ou não) de prestação de horas extraordinárias, à forma de compensação dessas horas e ao correto cálculo da remuneração proporcional. Além disso, evita interpretações equivocadas que possam resultar em passivos trabalhistas.

b) Cláusula da remuneração:

- Deverá estabelecer o valor proporcional ao tempo trabalhado.



- Deverá respeitar o piso da categoria, ou o salário pago aos empregados que trabalham em tempo integral, ou o salário mínimo proporcional, dependendo da situação.
- Pode incluir critérios de reajuste e forma de pagamento.

A seguir, será apresentada uma tabela com diferentes jornadas semanais no regime de tempo parcial, mostrando o percentual em relação à jornada integral — de 44 horas — e o salário proporcional com base em um salário integral de **R\$ 2.200,00**:

Duração semanal (Horas)	Percentual da duração integral	Salário proporcional
20	45,45%	R\$ 1.000,00
22	50,00%	R\$ 1.100,00
24	54,55%	R\$ 1.200,00
26	59,09%	R\$ 1.300,00
28	63,64%	R\$ 1.400,00
30	68,18%	R\$ 1.500,00

c) Cláusula das férias:

- Garante o direito a férias com acréscimo de 1/3.
- Pode prever o fracionamento das férias, conforme autoriza o [§ 1º](#) do art. 134 a CLT.

d) Cláusula do FGTS e INSS:

- Deverá informar que o empregador fará os depósitos e contribuições de forma proporcional.

e) Cláusula de conversão de regime:



- Deverá prever a possibilidade de mudança de tempo parcial para tempo integral, desde que haja acordo mútuo entre empregador e empregado.

f) Cláusula de rescisão.

- Irá definir as condições para encerramento do contrato de trabalho.

Essas cláusulas são fundamentais para garantir segurança jurídica, transparência e equilíbrio na relação de trabalho.

6 – O regime de tempo parcial é uma alternativa legítima e vantajosa tanto para empregadores quanto para empregados, mas desde que sejam respeitados os limites legais e os direitos trabalhistas. Sua adoção deve ser feita com cautela, transparência e respaldo jurídico, garantindo segurança jurídica para ambas as partes.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT