

# O CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL COMO FORMA DE INCLUSÃO SOCIAL

## THE PART TIME CONTRACT AS A MEANS OF SOCIAL INCLUSION

*Mariana Carolina Lemes<sup>1</sup>*

*Daniel Roxo de Paula Chiesse<sup>2</sup>*

### **Resumo**

O presente estudo pretende tecer considerações acerca do direito ao trabalho, a partir do modelo de trabalho em regime de tempo parcial, analisando a possível subutilização deste instituto no atual contexto brasileiro, inclusive e especialmente como forma de inclusão social, comparando a situação vivenciada atualmente no país com aquela verificada em países em crise econômica, como a Espanha. A questão reveste-se de interesse face a escassez de pesquisas jurídicas acerca do tema e, também, devido às possibilidades de utilização do trabalho em regime de tempo parcial como instrumento de inserção no mercado de trabalho e alcance de melhores condições para grupos que possuem dificuldades históricas de se integrar ao sistema produtivo. A metodologia utilizada se baseou na análise de documentos disponibilizados pela Organização Internacional do Trabalho, bem como da Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outros, buscando concluir se o instituto objeto de estudo pode ser melhor utilizado como meio de prover trabalho digno e adequado a pessoas refugadas pelo sistema capitalista, servindo para inserir grupos historicamente excluídos do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Direito ao trabalho digno; Regime de tempo parcial; Inclusão social.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direitos Sociais, Difusos e Coletivos pela UNISAL – *Campus* Lorena. Especialista em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Direito Processual Civil pela UNITAU. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Direito Público pela UNITAU. Graduada em Direito pela UNITAU. Professora do Departamento de Direito da Faculdade de Ciências Humanas de Cruzeiro. Professora do Departamento de Direito da UNITAU.

<sup>2</sup> Mestrando em Direitos Sociais, Difusos e Coletivos pela UNISAL – *Campus* Lorena. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Professor do Departamento de Direito do Centro Universitário de Barra Mansa. Professor do Departamento de Direito da Fundação Educacional Rosemar Pimentel.

## **Abstract**

*This study aims to make considerations about the right to work from the model work part-time, analyzing the possible underutilization of the institute in the current Australian context, including and especially as a means of social inclusion, comparing the situation currently experienced in country with that observed in economic crisis in countries such as Spain. The question is of interest face the shortage of legal research on the subject and also because of the possibilities of use of the work part-time as a means of entering the labor market and achieve better conditions for groups that have difficulties historical to integrate the productive system. The methodology used was based on analysis of documents provided by the International Labour Organization and the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws, among others, seeking to conclude whether the institute object of study can be best used as a means of providing work worthy and suitable for people withdrawn, by the capitalist system, serving to insert groups historically excluded from the labor market.*

**Keywords:** *Right to decent work; Part time; Social inclusion.*

## **INTRODUÇÃO**

O campo de ação do presente trabalho científico refere-se ao direito ao trabalho<sup>3</sup>, digno e adequado ao projeto de vida de cada pessoa, buscando com lastro nos dados coletados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT -, tecer considerações acerca da subutilização do trabalho em regime de tempo parcial como forma de inclusão de grupos sociais historicamente excluídos do mercado de trabalho.

Verifica-se que se trata de tema atual, de elevado interesse, máxime no cenário mundial atual, face a crise econômica vivenciada nos últimos anos. Contudo, a literatura atinente à matéria ainda encontra-se extremamente deficitária, levando-se em consideração a relevância e pertinência do estudo.

De fato, a crise econômica que vem assolando países europeus outrora prósperos, como Espanha e Itália e.g., vem impondo a flexibilização das normas atinentes ao direito do trabalho, inclusive as que se referem ao contrato de emprego em regime de tempo parcial, determinando a sua utilização como meio para sobrepujar as dificuldades enfrentadas pela população em razão dos altos índices de desemprego.

---

<sup>3</sup> Segundo entrevista “O direito humano e fundamental ao trabalho”, concedida por Leonardo Vieira Wandelli à Gazeta do Povo, “o direito ao trabalho é o mais importante e talvez o menos efetivo dos direitos fundamentais”. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/artigos/conteudo.phtml?id=1327330&tit=O-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em 30 jul. 2014.

Acredita-se, porém, que o trabalho em regime de tempo parcial no Brasil pode e deve ser melhor utilizado como instrumento contra os malefícios advindos das crises econômicas propiciadas pelo capitalismo mas, também, como forma de inclusão social de grupos historicamente excluídos do mercado de trabalho e de consumo, como mulheres e idosos.

O que ora se propõe é um estudo transdisciplinar, uma vez que o mesmo envolve noções da Economia, da Sociologia e do Direito Constitucional e do Trabalho, numa abordagem científica que visa a unidade do conhecimento e sua aplicação na melhoria das condições e ofertas de trabalho a mulheres, idosos e outros grupos vulneráveis.

Procurar-se-á estimular uma nova percepção do trabalho em regime de tempo parcial, articulando elementos que passam entre, além e através das disciplinas, numa busca de compreensão da complexidade.

Assim, a investigação proposta intenta, num primeiro momento, analisar o direito ao trabalho como meio para a conquista de uma vida digna, explorando a legislação existente referente ao tema 'trabalho em regime de tempo parcial' para, num momento posterior, viabilizar a elaboração de considerações acerca de seu melhor aproveitamento na sociedade atual.

As conclusões apresentadas mostram-se apenas como ponto-de-partida para futuras discussões, mais aprimoradas, tendo sido verificada a necessidade de continuidade do estudo do tema e seu maior aprofundamento.

Para melhor análise da questão, o desenvolvimento do presente artigo foi dividido em três partes: a primeira parte cuida do direito ao trabalho, no intuito de demonstrar a sua importância e a necessidade de combater o desemprego; a segunda trata do trabalho em regime de tempo parcial e, a terceira é dedicada à comparação do instituto, com considerações acerca de sua recente redescoberta na Espanha.

Como conclusão, verificou-se que o contrato de trabalho em regime de tempo parcial pode e deve ser mais e melhor utilizado, mostrando-se como uma ferramenta adequada para implementar um maior número de empregos a pessoas que, de outro modo, não lograriam êxito em adentrar no mercado de trabalho.

## **1 DIREITO AO TRABALHO**

Num planeta superpovoado, em que diversas pessoas destituídas de meios de sobrevivência, inadaptadas, expulsas de seus locais de origem pela necessidade e marginalização, não conseguem ser incorporadas a sistema produtivo, é papel do Estado e da sociedade dar-lhes um destino, um futuro.

Nesse passo, a obtenção de trabalho se constituiria não apenas em meio de subsistência, mas, também, de dignificação da pessoa, que passa a desempenhar uma função no sistema, personificando, assim, o “*desejo de uma vida boa*”, “*uma vida que não é apenas um espaço entre o nascimento e a morte, mas que constitui igualmente a dinâmica da própria existência*” (RICOEUR, 1996).

Uma das principais consequências trazidas pelo alijamento social, mais precisamente pelo desemprego e seus índices crescentes, é a depressão<sup>4</sup>.

Isso porque, nossa sociedade sempre tratou o desemprego como uma anomalia, uma condição passageira, estranha ao nosso papel de produtores. A situação de emprego não é apenas desejável, mas impositiva, para todos que almejem uma “*identidade pessoal socialmente aceitável*”, “*uma posição social segura*”, sua “*sobrevivência*”, como ressaltado por BAUMAN<sup>5</sup>.

Ocorre que, na atualidade, o desemprego assumiu a condição de regra<sup>6</sup> – e não de exceção –, sendo certo que, muitas pessoas veem-se refugadas pelo sistema, tratadas como excedentes, detritos sociais, itens dispensáveis ao modelo de produção capitalista.

Freitas, Heloani e Barreto, nos esclarecem como o trabalho se tornou o principal referencial de identidade pessoal e profissional do indivíduo. Nas palavras dos autores, “*uma vez que esse indivíduo foi reduzido a seu papel profissional, e é no ambiente de trabalho que*

---

<sup>4</sup>Os índices de depressão na população nunca foram tão altos como na atualidade, um dos sofrimentos experimentados a partir da Geração X da modernidade “líquido-moderna”, como afirma BAUMAN, o qual ressalta que, segundo um recente relatório da Fundação Joseph Rowntree, “*o número de jovens que sofre de depressão dobrou em 12 anos, e centenas de milhares se vêem excluídos da possibilidade de elevar seus níveis de educação e prosperidade.(...) Quando, em 1981, pessoas nascidas em 1958 preencheram um questionário sobre sua saúde mental, 7% apresentaram tendência a depressão não-clínica. O número equivalente para o grupo de 1970, entrevistado em 1996, foi de 14%. A análise indicou que o aumento ligava-se ao fato de o grupo mais jovem ter crescido com maior experiência de desemprego. A probabilidade de que portadores de diplomas tenham depressão era um terço menor*” (BAUMAN, Zigmunt. *Vidas Desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005, p. 17-18).

<sup>5</sup> Segundo Bauman, “*o prefixo “des” indica anomalia. “Desemprego” é o nome de uma condição claramente temporária e anormal, e, assim, a natureza transitória e curável da doença é patente. A noção de “desemprego” herdou sua carga semântica da autoconsciência de uma sociedade que costumava classificar seus integrantes, antes de tudo, como produtores, e que também acreditava no pleno emprego não apenas como condição desejável e atingível, mas também como seu derradeiro destino. Uma sociedade que, portanto, classificava o emprego como uma chave – a chave – para a solução dos problemas ao mesmo tempo da identidade pessoal socialmente aceitável, da posição social segura, da sobrevivência individual e coletiva, da ordem social e da reprodução sistêmica*” (BAUMAN, Zigmunt. *Vidas Desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005, p. 18-19).

<sup>6</sup>O Brasil possui duas taxas para a mensuração do desemprego no país; a do IBGE e a do DIEESE. A do DIEESE é simplesmente o dobro da do IBGE. Segundo esclareceu Leandro Roque em entrevista concedida em 2002, “*enquanto o IBGE fala que a taxa de desemprego de outubro foi de 5,3%, o DIEESE afirma que foi de 10,5%. Dois indicadores iguais, uma margem de erro de incríveis 100%. E as implicações disso são enormes. Ao passo que uma taxa de desemprego de 5,3% é menor que a de todos os países europeus (exceto Suíça e Áustria), norte-americanos, asiáticos e da Oceania, uma taxa de 10,5% só é inferior à francesa, portuguesa, irlandesa, grega e espanhola. Ou seja: o mesmo país, o mesmo indicador, duas realidades totalmente opostas*”. Disponível em: <<http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=1471>>. Acesso em: 30 jul. 2014.

*ele vivencia a concretude de alguns valores coletivos. Vale dizer, é o estatuto profissional que hoje referencia o sujeito social.*” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.8).

As pessoas desempregadas vivem uma situação que, perpetuada, implica na perda da dignidade, no sentido de vazio e ausência de significado: o sistema as “rotula” como dispensáveis, não há utilidade para elas<sup>7</sup>.

O sentimento de “*excedentes*” ao sistema produtivo implica aos desempregados uma condição de “*sem-teto social*”, “*com a correspondente perda da auto-estima e do propósito da vida, ou a suspeita de que ela possa a qualquer momento se tornar seu destino, se é que já não se tornou*” (BAUMAN, 2005, p. 21).

Freitas, Heloani e Barreto lecionam acerca do das conseqüências da falta de emprego para os indivíduos.

A falta do emprego decreta a morte social do sujeito, porque ele não encontra mais na sociedade um lugar, um estatuto, uma identidade, um reconhecimento ou uma existência social. A exclusão social é a ausência total desses vínculos, e quando o indivíduo não encontra respostas às suas necessidades vitais de valoração e identificação a um grupo, ele perde a noção de dignidade própria e a compreensão das regras que sustentam o social, o que pode gerar mais violência. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.11).

Daí a grande preocupação com o desemprego, no Brasil e no mundo, e a razão de ser do presente estudo, como contribuição para a análise do problema e das possibilidades de sua regressão.

O direito ao trabalho está assegurado como ‘*direito social*’ no artigo 6º da Constituição Federal, tratando-se, ainda, de fundamento da ordem econômica, constituindo-se, outrossim, o primado do trabalho como base da ordem social brasileira. Tamanha sua importância, o valor social do trabalho adquiriu o status de fundamento da República, consoante o art. 1º, inciso IV da Constituição brasileira.

O direito ao trabalho está protegido ainda em documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e em tratados e declarações de direito internacional, destacando-se a Resolução n.º 34/46, de 1979, da Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, que enuncia claramente que “*a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho*”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> É forte a conclusão do sociólogo BAUMAN quando afirma que, para essas pessoas “não há nenhuma razão auto-evidente para você existir nem qualquer justificativa óbvia para que você reivindique o direito à existência” (BAUMAN, Zigmunt. *Vidas Desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005, p. 20).

<sup>8</sup> Disponível em: <[http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/angola1013po\\_ForUpload.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/angola1013po_ForUpload.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2014.

O trabalho e, mais do que isso, o trabalho digno, deve ser entendido, pois, como direito de cada cidadão, verdadeira “*condição da dignidade*”.<sup>9</sup>

Inobstante a concepção expressa acima, salutar a advertência de BULOS (2104, p. 815) ao afirmar que, o leque de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos na Carta de Outubro já é bastante amplo, e, ainda que se encontrem implicitamente atrelados a deveres, o amplo rol de direitos fomentam crises institucionais, desemprego, fome, marginalidade e miséria em países como o Brasil, de escassa formação política e educacional.

Tal preocupação vem ao encontro da proposta explorada pelo presente artigo, que busca contemplar o contrato de trabalho a tempo parcial como oportunidade para o ingresso de grupos excluídos do mercado laboral sem, contudo, onerar o empregador.

## 2 TRABALHO EM REGIME PARCIAL NO BRASIL

O contrato de trabalho em regime de tempo parcial é denominado *contrato a tiempo parcial*, nos países de língua hispânica, *part time contract*, nos países de língua inglesa e, *contrat à temps partiel* nos países de língua francesa. Pode-se encontrar ainda a expressão trabalho *just in time* na Europa, significando o labor dentro de certo momento (MARTINS, 2014b, p. 145).

A expressão ‘trabalhador a tempo parcial’ designa um trabalhador assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável, de acordo com o que preceitua o artigo 1º da Convenção nº 175 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.<sup>10</sup>

No Brasil, o contrato a tempo parcial encontra previsão expressa no artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inserido pela Medida Provisória nº 2.164, de 24 de

---

<sup>9</sup> “(...) De fato, há cada vez mais evidências científicas de que o trabalho é central na vida das pessoas, pois, se dele pode resultar o pior, em termos de adoecimento, acidentes, alienação, perda de dignidade, exploração, também é certo que o trabalho é indispensável para que possa suceder o melhor, em termos de construção da identidade, da saúde psíquica, formação de relações de solidariedade, participação útil na sociedade. O direito humano e fundamental ao trabalho é, então, a primeira mediação jurídica para isso que, nas palavras de Karl Polanyi, é “só uma outra palavra para expressar o modo de vida das pessoas comuns”: o trabalho. Percebe-se aí uma fundamentalidade antropológica para a vida concreta das pessoas, que implica a sua fundamentalidade jurídica, como uma condição da dignidade. (...)”. *O direito humano e fundamental ao trabalho*. Trecho da entrevista concedida por Leonardo Vieira Wandelli à Gazeta do Povo. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/artigos/conteudo.phtml?id=1327330&tit=O-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em 30 jul. 2014.

<sup>10</sup> A Convenção nº 175 da OIT data de 24 de junho de 1994, concerne ao trabalho em regime de tempo parcial e entrou em vigor em 28 de fevereiro de 1998.

agosto de 2001, inspirado pela Convenção nº 175 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de 1994, e sua Recomendação nº 182, sendo forçoso ressaltar, com CARRION, que, “nunca houve, nem há, impedimento algum para que o empregado seja contratado pelo tempo parcial que as partes escolham”(CARRION, 2007, p. 108).

De acordo com a regra do artigo 58-A da CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, diferenciando-se, portanto, dos contratos celebrados a tempo completo, nos quais o empregado deverá cumprir jornada normal de até 8 horas, ou observar a jornada especial aplicável, como ocorre no caso dos ascensoristas (jornada de 6 horas), médicos (jornada de 4 horas) e bancários (jornada de 6 horas), exemplificativamente.

No trabalho a tempo parcial, o empregado recebe salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Para tanto, indispensável a observância do salário-mínimo hora, obtido através da divisão do salário-mínimo do empregado submetido à jornada completa pelo divisor 220, que corresponde ao número de horas mensais, observado o módulo semanal de 44 horas, nos termos do artigo 6º da Lei nº 8.542/92, sendo de rigor a observância do salário-mínimo horário, ou do piso salarial horário da categoria profissional ou, ainda, se for o caso, o salário profissional horário (MARTINS, 2014a, p. 90).

Interessante anotar aqui a posição de MARTINS (2014a, p. 90), o qual afirma com propriedade que:

Não se aplica aqui a regra do artigo 461 da CLT, que permite ao paradigma que tem mais de dois anos de tempo de serviço na função ou maior produtividade e perfeição técnica ganhar mais do que o equiparando. A lei, no caso, dispõe que o salário deve ser igual para o exercício da mesma função, calculado de forma horária.

Este seria um benefício, até hoje despercebido, para o empregado a tempo parcial, uma vez que lhe garante igual salário ao percebido pelo paradigma, ainda que, neste caso, este possua mais de dois anos de tempo de serviço na função, ou maior produtividade ou perfeição técnica que o equiparando<sup>11</sup>, pois o que lei buscou preservar aqui foi um patamar remuneratório básico, de forma a não incidir numa relação de sub-emprego ou vulnerabilidade do empregado que não exerça a jornada completa.

---

<sup>11</sup> “A equiparação salarial representa a concretização do princípio fundamental da igualdade no plano do Direito do Trabalho, mais especificamente quanto à matéria salarial”. O mesmo autor ressalta a equiparação salarial como uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), concluindo que a mesma representa uma “aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Forense, 2013, p. 491-492).

De acordo com o artigo 5º da Convenção nº 175 da OIT devem tomar-se medidas adequadas à legislação e à prática nacionais para que os trabalhadores a tempo parcial não recebam, apenas pelo fato de trabalharem a tempo parcial, um salário de base que, calculado proporcionalmente com base na hora, no rendimento ou peça, seja inferior ao salário de base, calculado segundo o mesmo método, dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável.

No Brasil, ainda no intuito de evitar qualquer vulneração aos direitos dos empregados sob o regime de tempo parcial, há previsão de que os mesmos não poderão prestar horas extras, por expressa vedação contida no artigo 59, §4º, da CLT e sob pena de desnaturação desse tipo de contratação.<sup>12</sup>

Tal regra almeja garantir que o contrato de trabalho em regime de tempo parcial continue servindo para (i) a criação de empregos, ou, (ii) a continuidade dos atuais contratos de emprego.

A sanção pelo descumprimento do §4º do artigo 59 da CLT é a imposição de multa administrativa (MARTINS, 2014b, p. 101).

Outra peculiaridade do contrato a tempo parcial no Brasil reside na contagem do período de férias, dispondo o artigo 130-A da CLT acerca da sua proporção e, determinando que, o empregado que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.<sup>13</sup>

A natureza jurídica do contrato de trabalho a tempo parcial é de ajuste especial, no qual prepondera um número de horas de trabalho por semana, as quais podem ser distribuídas entre os dias de trabalho (MARTINS, 2014b, p. 146).

Por se tratar de condição especial, o fato de ser o contrato de trabalho celebrado a tempo parcial deve ser expressamente anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado.

---

<sup>12</sup> Desde dezembro de 2013 a Espanha flexibilizou ainda mais as normas atinentes ao contrato a tempo parcial, estabelecendo a possibilidade de ampliação das horas extraordinárias. A prestação de labor em jornada suplementar nos contratos a tempo parcial já era permitida neste país. Notícia veiculada no CadernoSER.com, em 20 dez. 2013. Disponível em [http://www.cadenaser.com/economia/articulo/gobierno-flexibiliza-contrato-tiempo-parcial/csrsrpor/20131220csrsreco\\_6/Tes](http://www.cadenaser.com/economia/articulo/gobierno-flexibiliza-contrato-tiempo-parcial/csrsrpor/20131220csrsreco_6/Tes). Acesso em: 13 abr. 2014.

<sup>13</sup> Dispõe o artigo 130-A da Consolidação das Leis Trabalhistas: “Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguintes proporção: I – dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II – dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; III – quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; IV – doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; V – dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; VI – oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Artigo acrescentado pela MP nº 2.164.)”



### 3 O CONTRATO A TEMPO PARCIAL NA ESPANHA E SUAS PERSPECTIVAS NO ATUAL CONTEXTO ECONÔMICO-SOCIAL BRASILEIRO

Procedida uma breve análise do contrato a tempo parcial no Brasil, necessárias algumas considerações acerca da maneira como o mesmo vem sendo tratado atualmente na Espanha.

Nesse sentido, importa trazer a definição da mencionada espécie contratual na Espanha, de forma a verificar possíveis diferenças e similitudes com o contrato a tempo parcial na forma como celebrado em nosso país:

O contrato de trabalho se entenderá celebrado a tempo parcial quando se tenha acordado a prestação de serviços durante um número de horas por dia, na semana, no mês ou ao ano, inferior à jornada de trabalho de um trabalhador a tempo completo comparável.

Se entenderá por trabalhador a tempo completo comparável um trabalhador a tempo completo da mesma empresa e centro de trabalho semelhante a tempo completo. Se na empresa não existir nenhum trabalhador comparável a tempo completo, considerar-se-á a jornada a tempo completo prevista no contrato coletivo aplicável ou, na sua inexistência, a jornada máxima legal. [...].<sup>14</sup>

Tomando-se em conta a definição do instituto, não se percebem, ao menos não inicialmente, as diferenças verificadas entre o contrato a tempo parcial na forma como prevista nos ordenamentos pátrio e espanhol.

Importante salientar, contudo, que, essas diferenças existem, especialmente a partir de julho de 2012, quando entrou em vigor na Espanha a Lei nº 3/2012, prevendo a possibilidade de os empregados a tempo parcial realizarem horas extraordinárias, em número não excedente ao legalmente previsto em proporção à jornada pactuada.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Tradução livre de: “*El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. [...].*” Disponível em: <[https://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdfQPgs\\_37-38-39\\_Guia\\_06-0302012-20.pdf](https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdfQPgs_37-38-39_Guia_06-0302012-20.pdf)>.

Acesso em: 26 abr. 2014.

<sup>15</sup> Tradução livre de: “*A partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada*”. Disponível em: <[https://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdfQPgs\\_37-38-39\\_Guia\\_06-0302012-20.pdf](https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdfQPgs_37-38-39_Guia_06-0302012-20.pdf)>.

Acesso em: 26 abr. 2014.

No Brasil, a realização de horas extras é expressamente vedada pelo ordenamento, com o que se concorda.

Enfatiza MARTINS (2014b, p. 146)

[...] É bom o trabalho a tempo parcial para pessoas que não podem laborar a jornada completa, como estudantes, que precisam trabalhar e estudar; mulheres, que têm seus afazeres domésticos ou que cuidam de crianças; idosos, que têm algumas horas para trabalhar por dia e receber uma renda adicional etc. Essas pessoas precisam compatibilizar seus compromissos com o trabalho, podendo ocupar postos de trabalho e ter remuneração. Mesmo a tecnologia pode criar empregos a tempo parcial, dada a necessidade de um menor número de horas de trabalho por dia. Proporciona maior disponibilidade para a mãe se dedicar à educação, à formação da criança e a outros cuidados de que necessitar. Permite ao estudante obter meio de bancar seus estudos. Idosos podem preferir trabalhar meio período. [...] (MARTINS, 2014b, p. 146)

De fato, como ressaltado pelo doutrinador, o contrato de trabalho a tempo parcial mostra-se benéfico para aqueles que, inobstante a necessidade ou interesse de manterem-se alocados no mercado de trabalho, possuem necessidades outras no seu cotidiano.

Para essas pessoas, resta evidenciado que, o modelo utilizado pelo contrato de trabalho a tempo completo, com jornadas de até 8 horas, não se mostra adequado, uma vez que este se baseia no pressuposto de que, o trabalhador necessita, basicamente, dividir o seu dia em três blocos de 8 horas cada qual, sendo um deles destinado ao trabalho, outro ao descanso e o último às demais atividades inerentes à sua rotina.

Poder-se-ia afirmar, pois, que, necessitando a pessoa conciliar o trabalho com o cuidado a filhos pequenos ou aos estudos, seria imprescindível que as vinte e quatro horas de seu dia fossem distribuídas de forma proporcional a cada interesse envolvido.

No caso do empregado estudante, este necessita compatibilizar seu trabalho com os estudos, assegurando em sua rotina condições de frequência às aulas e tempo para a viabilização de seus estudos.

Entende-se que, a pessoa não deve ser obrigada a alijar-se do convívio com seus familiares e amigos, privando-se de todo convívio social e lazer para alcançar a sua formação educacional e profissional. Exigir tal ostracismo seria impor indevida lesão aos direitos da pessoa humana do trabalhador, cuja identidade requer essa identificação e participação social.

As mulheres – e hoje também muitos homens -, têm de conciliar, ainda, o trabalho com os afazeres domésticos, máxime em se considerando que, as reformas atinentes às normas aplicáveis ao trabalho doméstico se torna cada vez mais oneroso custear uma empregada, sendo inviável para grande parte da população economicamente ativa pagar até mesmo pela prestação de serviços de uma diarista.

Os pais, por sua vez, necessitam conciliar o trabalho e o descanso (muitas vezes já prejudicado), com a atenção indispensável aos filhos pequenos, de forma a não apenas proporcionar-lhes a necessária manutenção e formação integral, mas de modo também a participar de momentos marcantes da vida do bebê.

Já os idosos, podem desejar complementar a sua renda, utilizando, para isso, parte de seu dia com esse intuito, sem a intenção, contudo, de abdicar do direito a uma rotina menos acelerada e, conseqüentemente, mais saudável para si. Pode ser, ainda, que o idoso não conte com o tempo de contribuição necessário à obtenção de sua aposentação, caso em que a manutenção da qualidade de segurado e o vertimento de contribuições pode significar toda a esperança do empregado de ver-se resguardado contra os infortúnios sociais protegidos.

Existem ainda aqueles que possuem a necessidade de conciliar suas atribuições diárias com o oferecimento de auxílio e cuidados a familiares com idade avançada e/ou doenças graves, que os impeçam de exercer, por si, todos os atos da vida civil de forma independente, impondo mais uma atividade ao dia-a-dia do parente responsável.

E, quanto mais avançamos, maiores as expectativas de vida, menores os tempos disponíveis para o ócio e o lazer, circunstâncias que preocupam – ou deveriam preocupar – a todos, vez que toda a fluidez da modernidade.

Ocorre, porém, que, o instituto praticamente sequer é lembrado no Brasil, sendo raros os exemplos de contratos a tempo parcial.

De fato, inobstante os argumentos expendidos, o que se verifica na sociedade atual, segundo estudo efetuado pela própria OIT em 2010, é que quase 100 anos após a adoção da primeira norma internacional de trabalho sobre a duração da jornada, cerca de 600 milhões de pessoas (22% da força de trabalho mundial) laboram mais de 48 horas por semana para fazer frente às despesas mensais correntes.<sup>16</sup>

O referido estudo da OIT conclui que:

[...] O estudo refere que jornadas de menor duração têm efeitos positivos na saúde, segurança e higiene no trabalho, vida familiar dos trabalhadores, aumento da produtividade e promoção da igualdade entre os sexos. As jornadas excessivas persistem associadas a ciclos endêmicos de baixa produtividade e subsistência. A sublinhar, no entanto, que jornadas muito reduzidas podem ilustrar quadros de sub-emprego e vulnerabilidade a situações de pobreza, afetando sobretudo jovens, mulheres e trabalhadores mais idosos. [...].<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>O estudo levado a efeito pela OIT é o *Working time around the world*, mencionado na notícia denominada *Novo estudo da OIT analisa as horas de trabalho em mais de 50 países*. In: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_estudo\\_horas\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_estudo_horas_pt.htm)>. Acesso em: 13 abr. 2014.

<sup>17</sup>O estudo levado a efeito pela OIT é o *Working time around the world*, mencionado na notícia denominada *Novo estudo da OIT analisa as horas de trabalho em mais de 50 países*. In:

Deveras, com uma jornada de menor duração, os empregados dispõem de mais tempo para recuperar suas energias e, não trabalhando em regime exaustivo, permanecem mais atentos no trabalho, repercutindo essas condições na redução do número de acidentes de trabalho, haja vista que estes decorrem, em grande parte, da exaustão e decorrente falta de atenção e concentração dos obreiros.

Também a vida pessoal e familiar dos trabalhadores ganha alento, com a disponibilização de maior tempo de convívio.

Quanto à promoção de igualdade entre os sexos, esta também se verifica. As mulheres enfrentam como barreira quase intransponível a imperiosidade de conciliar os cuidados domésticos com a profissão. Ora, a utilização do trabalho a tempo parcial permite corrigir esta distorção, franqueando às donas-de-casa a possibilidade de (re)ingresso no mercado de trabalho, uma vez que, como mencionado acima, a redução da jornada lhes permite ser empregadas sem lhes furtar a condição de mãe, exemplificativamente.

Como ressaltado pelo estudo, as jornadas excessivas – como muitas verificadas no Brasil atualmente – continuam diretamente relacionadas com ciclos endêmicos de baixa produtividade e a uma economia de subsistência, não se mostrando favorável nem para o empregado nem para o empregador.

O empregado que trabalha até 8 horas diárias, podendo ser submetido, ainda, a jornada suplementar, praticamente não possui condições de almejar qualquer melhora em sua qualificação que provenha da frequência a cursos ou de treinamentos externos à empregadora.

Os motivos para tanto podem ser variáveis, sendo correto citar como exemplos de empecilhos, verificando o que ordinariamente acontece que, seus horários não coincidem aqueles disponíveis para a realização do curso ou treinamento, ou que o valor da remuneração mensal não é suficiente para custeá-lo, ou ainda que, o empregado está tão extenuado ao final de sua jornada que não possui qualquer interesse ou condições de procrastinar seu descanso, exemplificativamente.

Dessa maneira, as jornadas longas não permitem que a população economicamente ativa se capacite como se esperaria, perpetuando no mercado de trabalho pessoas com baixa qualificação e salários, ao passo que não lhes dá outra alternativa senão trabalhar para obter a subsistência.

De outra banda, também os empregadores não mudam o seu pensamento, acreditando que, é a prestação de trabalho em um maior número de horas que lhes trará o tão sonhado lucro, quando poderiam obter os mesmos ou ainda melhores resultados com uma jornada a tempo parcial. Para isso, contariam com empregados mais satisfeitos e, portanto, mais produtivos, descansados, saudáveis e atentos, fato que ensejaria o decréscimo de acidentes e doenças do trabalho.

## CONCLUSÃO

Conclui-se que, o Brasil conta atualmente com inúmeras pessoas que não conseguem ser incorporadas ao sistema produtivo, sendo papel do Estado e da sociedade oferecer-lhes condições de inclusão, de forma a afastar a ocorrência do alijamento social, decorrente principalmente do desemprego.

A condição de empregado seria indispensável para a formação de uma “identidade pessoal socialmente aceitável”, “uma posição social segura”, sua “sobrevivência”, como ressaltado por BAUMAN<sup>18</sup>, sendo que, todavia, hodiernamente, o desemprego assumiu a condição de regra e não de exceção.

O trabalho e, mais do que isso, o trabalho digno, deve ser entendido, garantido e concretizado, pois, como direito de cada cidadão, uma condição para a realização do princípio que protege a dignidade de cada um.

O trabalho constitui-se numa das pedras angulares da vida das pessoas, pois, se dele indispensável à construção da identidade, à integridade psíquica, formação de relações de comunitárias e sentimento de pertença na sociedade, donde a imprescindibilidade de combate ao desemprego e subemprego, com a efetiva inclusão social de grupos historicamente alijados do processo produtivo.

---

<sup>18</sup> Segundo Bauman, “o prefixo “des” indica anomalia. “Desemprego” é o nome de uma condição claramente temporária e anormal, e, assim, a natureza transitória e curável da doença é patente. A noção de “desemprego” herdou sua carga semântica da autoconsciência de uma sociedade que costumava classificar seus integrantes, antes de tudo, como produtores, e que também acreditava no pleno emprego não apenas como condição desejável e atingível, mas também como seu derradeiro destino. Uma sociedade que, portanto, classificava o emprego como uma chave – a chave – para a solução dos problemas ao mesmo tempo da identidade pessoal socialmente aceitável, da posição social segura, da sobrevivência individual e coletiva, da ordem social e da reprodução sistêmica (BAUMAN, Zigmunt. **Vidas Desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005, p. 18-19).

Em razão da grande preocupação com o desemprego no Brasil e no mundo, o instituto do trabalho a tempo parcial mostra-se como uma ferramenta eficaz a ser utilizada para a inclusão de mulheres, idosos, estudantes e outros grupos que, por suas características peculiares e pelas dificuldades de suas vidas, não estão integrados ao sistema produtivo.

Ocorre, porém, que, o instituto praticamente não é lembrado no Brasil, sendo raros os exemplos de contratos a tempo parcial, sendo certo ainda que, segundo estudo efetuado pela própria OIT em 2010, quase 100 anos após a adoção da primeira norma internacional de trabalho sobre a duração da jornada, cerca de 600 milhões de pessoas (22% da força de trabalho mundial) laboram mais de 48 horas por semana para fazer frente às despesas mensais correntes, sem condições de capacitar-se, perpetuando no mercado de trabalho pessoas com baixa qualificação e salários, não possuindo alternativa senão trabalhar para obter a subsistência, de forma que o trabalho a tempo parcial serviria não apenas para incluir pessoas no mercado de trabalho mas, também, para acrescentar a este mesmo mercado qualificação, empregados sadios e descansados, e empregadores mais satisfeitos com seus lucros e com o decréscimo de índices como o de acidentes de trabalho, contribuindo, portanto, para uma sociedade mais justa.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zigmunt. *Vidas Desperdiçadas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005

BRASIL. Medida Provisória nº 2.164. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providência. In: *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 ago. 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm)>. Acesso em: 13 abr. 2014.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 32.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

ESPANHA. *CadernoSER.com*. Notícia veiculada em 20 dez. 2013. Disponível em: <[http://www.cadenaser.com/economia/articulo/gobierno-flexibiliza-contrato-tiempo-parcial/csresrpor/20131220csresreco\\_6/Tes](http://www.cadenaser.com/economia/articulo/gobierno-flexibiliza-contrato-tiempo-parcial/csresrpor/20131220csresreco_6/Tes)>. Acesso em: 13 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. *Servicio Publico de Empleo*. Disponível em: <[https://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdfQpGs\\_37-38-39\\_Guia\\_06-0302012-20.pdf](https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdfQpGs_37-38-39_Guia_06-0302012-20.pdf)>. Acesso em: 26 abr. 2014.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *O Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 124 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Forense, 2013.

GAZETA DO POVO. *O direito humano e fundamental ao trabalho*. Entrevista de Leonardo Vieira Wandelli. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/justica-direito/artigos/conteudo.phtml?id=1327330&tit=O-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho>>. Acesso em 30 jul. 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014a.

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014b.

LISBOA. OIT: *Novo estudo da OIT analisa as horas de trabalho em mais de 50 países*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_estudo\\_horas\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_estudo_horas_pt.htm)>. Acesso em: 13 abr. 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolução n.º 34/46, de 1979, da Assembléia Geral da ONU*. Disponível em: <[http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/angola1013po\\_ForUpload.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/angola1013po_ForUpload.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2014.

RICOEUR, Paul. *Bioethicsto Biolaw, De l'éthiqueaubiodroit*. Copenhagen: Universidade de Copenhagen, 1996.

ROQUE, Leandro. *A real taxa de desemprego no Brasil*. Nov. 2002. Disponível em: <<http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=1471>>. Acesso em: 30 jul. 2014.