

UM NOVO OLHAR SOBRE O TTP - TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães*

A flexibilização preserva a essência do Direito Laboral. Permite a concretização do ideal de Justiça Social e equilíbrio entre forças contrapostas, na medida que proporciona a distribuição equitativa tanto dos aspectos positivos (bens, serviços, empregos, etc.) como dos aspectos negativos (carências, esforços para alcançar melhores condições de vida, etc.). Não privilegia o econômico em detrimento do social, mas os harmoniza.¹

I INTRODUÇÃO

A flexibilização é uma tendência irreversível do Direito do Trabalho moderno e não significa necessariamente uma diminuição do arcabouço protetivo do trabalho, mas, tão-somente, uma mudança na forma de conduzir a prestação de serviços.

Abandona-se a preocupação exacerbada com o trabalhador, individualmente considerado, e volta-se, cada vez mais, para a empregabilidade e o desenvolvimento econômico uniforme. Obviamente, tais medidas não são capazes de equacionar problemas estruturais graves, como a má distribuição de renda, todavia, possibilitam o tão decantado desenvolvimento econômico - verdadeiro gerador de empregos.

A institucionalização do emprego de meio período é medida salutar, porque, se não é capaz por si só de gerar empregos, permite a empregabilidade de trabalhadores, normalmente discriminados no mercado de trabalho, como as mulheres casadas, estudantes e pessoas idosas. É útil igualmente para fazer frente à necessidade de mão-de-obra sem muita especialização, principalmente, no setor de serviços, bem como para o atendimento de necessidades das microempresas, importante elemento multiplicador da economia.²

Ademais, a regulamentação trazida pela Medida Provisória n. 1.709/98 nada mais fez do que legalizar uma situação que os tribunais laborais já vêm respaldando há anos, ou seja, o pagamento de salário proporcional à jornada de trabalho.

II PRINCÍPIOS GERAIS DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

A OIT adotou a Convenção n. 175, de 24.06.1994 e a Recomendação n. 182 para estabelecer os seguintes princípios gerais para o TTP -Trabalho a Tempo Parcial:

* Desembargadora Federal Vice-Presidente Administrativo do TRT da 3ª Região - MG.

¹ NASSER, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991, p. 168.

² CORDEIRO, Wolney de Macedo. A regulamentação legal do trabalho a tempo parcial - Comentários propedêuticos da Medida Provisória n. 1.709, de 6 de agosto de 1998. *Jornal Trabalhista*, dez./98, ano XV, n. 739.

a) entende-se por trabalhador a tempo parcial um empregado cuja jornada de trabalho normal é inferior a dos trabalhadores a tempo integral;

b) a jornada deverá se referir a uma média semanal, ou outro período fixo de tempo;

c) os trabalhadores a tempo parcial devem ser objeto dos mesmos direitos que os trabalhadores a tempo integral, especialmente no direito de se organizar em sindicatos, de firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho, de agir como representantes dos trabalhadores e de não sofrer qualquer discriminação no emprego;

d) o salário dos trabalhadores a tempo parcial deve, tomando-se por base o valor horário, ser igual ao dos trabalhadores a tempo integral, se calculado na mesma base;

e) os trabalhadores a tempo parcial devem ser objeto de proteção pelos institutos de Previdência Social ainda que as condições dessa proteção sejam determinadas em proporção às horas de trabalho;

f) os trabalhadores a tempo parcial devem ter os mesmos direitos dos trabalhadores a tempo integral, especialmente no que diz respeito à proteção à maternidade, à indenização pela dispensa imotivada, ao repouso semanal remunerado e aos feriados, à licença por doença, etc.;

g) devem ser adotadas medidas para facilitar a admissão de trabalhadores a tempo parcial, inclusive com a revisão de leis e regulamentos que impeçam ou desencorajem essa modalidade de contrato, dando-se preferência na contratação aos desempregados, idosos, trabalhadores portadores de deficiências físicas, trabalhadores com família e aqueles que estão em treinamento ou estudando;

h) devem ser adotadas medidas que assegurem a livre transformação de um trabalhador a tempo parcial em por tempo integral, e vice-versa.

Observa-se claramente o desejo e a recomendação expressa da OIT de facilitar e incentivar de todo modo a contratação a tempo parcial, demonstrando a plena aceitação dessa nova modalidade contratual pelo Direito Internacional do Trabalho, como bem nos afirma Carlos Henrique da Silva Zangrando.³

III O TTP NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Uma das funções principais da OIT é a de prestar assistência aos países para fomentar o emprego produtivo e livremente executado, com o escopo de lograr o objetivo final do pleno emprego.

São prioridades em matéria de emprego: analisar os efeitos que têm as políticas econômicas em emprego; formular políticas ativas de mercado de trabalho para aumentar a oferta de mão-de-obra; atender às necessidades em matéria de emprego; encontrar respostas a um grande número de problemas relativos ao mercado de trabalho.

³ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. O contrato de trabalho a tempo parcial. *Suplemento Trabalhista* 141/01, São Paulo: Ed. LTr, 2001, p. 668-669.

O ano de 1994 foi decisivo para a emanção de regras internacionais a título de trabalho a tempo parcial, surgindo a Convenção n. 175 e a Recomendação n. 182 da Organização Internacional do Trabalho, que foram muito bem analisadas por Marco Antônio César Villatore em brilhante artigo cujas observações transcrevemos a seguir:

A definição de trabalhador a tempo parcial é encontrada no artigo 1º, letra “a”, da supracitada Convenção, como sendo “todo trabalhador assalariado cuja atividade laboral tenha uma duração normal inferior a dos trabalhadores a tempo integral em situação comparável.”

Já na alínea “d” do mesmo artigo, acima citado, não serão considerados trabalhadores a tempo parcial os trabalhadores a tempo completo que se encontrem em situação de desemprego parcial, ou seja, aqueles que sejam afetados por uma redução coletiva temporal da duração normal de seu trabalho por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais.

Pelo artigo 3º do mesmo diploma, estabelece que as regras são aplicáveis a todos os trabalhadores a tempo parcial. As organizações representativas dos empregadores e dos empregados, porém, poderão excluir total ou parcialmente algumas categorias particulares de trabalhadores ou de estabelecimentos, toda vez que a inclusão de tais categorias possa trazer problemas particulares de especial importância.

Os Estados-membros devem adotar medidas para assegurar que os trabalhadores a tempo parcial recebam a mesma proteção de que gozam os trabalhadores a tempo integral em situação comparável. Além disso devem possuir condições equivalentes no sentido de férias anuais pagas; de rescisão do contrato de trabalho; de feriados pagos; de proteção à maternidade e de licença enfermidade.

Deverá ser assegurado aos trabalhadores em tempo parcial, que não percebam um salário básico, um cálculo proporcional sobre base horária dos trabalhadores a tempo integral, que estejam em situação comparável.

Devem ser adotadas todas as medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial, produtivo e livremente eleito, que responda às necessidades dos empregadores e dos empregados.

Novamente, no artigo 10 da Convenção n. 175 da OIT, fica estabelecido que deverão ser adotadas medidas para que a passagem de um trabalho integral para um trabalho a tempo parcial, ou vice-versa, seja voluntário, de conformidade com a legislação e a prática nacionais.

A base da Recomendação n. 182 da Organização Internacional do Trabalho é a mesma da Convenção n. 175 do mesmo organismo. Aliás, no artigo 1º da Recomendação ora analisada, é estabelecido que as suas disposições deveriam ser consideradas em conjunto com as da Convenção sobre o trabalho a tempo parcial.

De acordo com a legislação e a prática nacionais, os empregadores deveriam celebrar consultas com os representantes dos trabalhadores interessados sobre a adoção ou extensão em grande escala do regime de trabalho a tempo parcial, também sobre as regras e procedimentos aplicáveis a esse tipo de trabalho e as medidas de proteção e de fomento que se estimem convenientes.

Os trabalhadores a tempo parcial deveriam ser informados acerca de suas condições específicas de emprego por escrito, ou por qualquer outro meio, conforme

a legislação e a prática nacionais.

O art. 6º da referida Recomendação estabelece que, de conformidade com o artigo de mesmo número da Convenção n. 175 da OIT, deverão ser garantidas as regras mínimas de segurança social, como prestações por idade, de enfermidade, de invalidez e de maternidade, dentre outros direitos, com o fim de igualar empregados contratados a tempo integral àqueles contratados a tempo parcial.

Devem ser garantidos os requisitos mínimos de acesso ao seguro privado para contemplar os direitos garantidos pela segurança social.

A transformação de contrato a tempo parcial para contrato a tempo integral, ou vice-versa, possui orientações na Recomendação n. 182 da OIT, como no caso de constantes informações sobre os direitos existentes na modificação de contratos e, também, a disponibilidade de postos em cada um dos tipos de contrato deve ser tomado em consideração o pedido do empregador ou do empregado para a transformação em outro contrato.

A negativa do empregado em transformar o seu contrato, a pedido do empregador, não pode ser motivo para sua dispensa.⁴

Como analisado acima, no brilhante artigo de Marco Antônio César Villatore, a Recomendação sobre trabalho a tempo parcial possui a mesma base encontrada na Convenção do mesmo título, inclusive ocorrendo de a primeira estabelecer orientações em conformidade com a segunda. A Recomendação, conforme § 6º do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, obriga os seus membros, em um ano da data da Assembléia que elaborou, a repassar as suas orientações à autoridade ou às autoridades a quem compete o assunto, para que possam ser tomadas as medidas necessárias para a sua adoção. Porém, o mesmo artigo e parágrafo afirmam que não é obrigatória a aplicação de suas orientações pelo membro da organização.

IV CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

a) Conceito

Contrato de trabalho a tempo parcial é o contrato de trabalho especial onde a jornada semanal de trabalho não puder ultrapassar as 25 (vinte e cinco) horas.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho foi introduzida em nossa legislação trabalhista pela MP n. 1.709/98, e regulamentada por sucessivas Medidas Provisórias.

Não se confunde com contrato de trabalho provisório, instituído pela Lei n. 9.601/98 e nem com o contrato de trabalho temporário, regido pela Lei n. 6.019/74.

Sua principal característica se encontra na limitação especial da jornada de trabalho, que é muito inferior à jornada máxima normal de 44 horas semanais, instituída pela CF/88 (art. 7º, XIII).

O trabalho em regime parcial poderá ser adotado tanto pela contratação originária nesse sistema quanto através de alteração do contrato de trabalho dos

⁴ VILLATORE, Marco Antônio César. *Trabalho a tempo parcial no direito comparado*. Curitiba: Genesis, 13(76): 539, abril/1999.

empregados já contratados em regime de tempo integral, manifestado de acordo com o previsto em norma coletiva de trabalho.

A opção pela mudança do regime pelos trabalhadores já contratados em regime integral dar-se-á sem perda das garantias trabalhistas previstas em lei ou no regulamento empresarial.

A alteração contratual do empregado já contratado pelo regime de tempo integral deverá observar os preceitos determinados na norma coletiva. De qualquer modo, também se recomenda sejam observadas algumas formalidades, como o documento escrito e a presença de testemunhas.

Outras características especiais do contrato a tempo parcial são a proibição da prestação de horas extras, a isonomia salarial e o período de férias que são duramente criticados por alguns juristas, como veremos com maiores detalhes adiante.

b) Natureza jurídica

Na feliz lembrança de Mauricio Godinho Delgado,

Encontrar a natureza jurídica de um instituto do direito [...] consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximo de figuras jurídicas [...], de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no direito.⁵

O contrato de trabalho a tempo parcial possui natureza jurídica de contrato de trabalho especial, regido por normas próprias mas, ainda assim, sujeito a todos os princípios e regras que regulamentam o contrato de trabalho comum.

Daí se depreende a necessidade de registro na CTPS, observância das normas convencionais ou normativas referentes à categoria profissional a que pertença o trabalhador, bem como a satisfação de todas as demais exigências formais e legais, como aquelas referentes à segurança e medicina do trabalho.

c) Duração do contrato

Nada impede que a contratação a tempo parcial seja efetuada também por tempo determinado.

Com efeito, como bem assinala Carlos Henrique da Silva Zangrando, em artigo já citado, não se observa apenas as hipóteses previstas em lei (CLT, art. 443, § 2º), a saber:

- a) serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a determinação do prazo;
- b) atividades empresariais de caráter transitório;
- c) contrato de experiência;
- d) quando autorizado expressamente por lei.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ed. LTr, 1997, p. 92.

Os limites máximos legais (90 dias para o contrato de experiência e dois anos para os demais contratos por tempo determinado) também são aplicáveis ao trabalhador a tempo parcial.

Outrossim, nada impede que o contrato a tempo parcial seja utilizado apenas em algumas épocas do ano. Assim, por exemplo, um empregado contratado sob o regime de período integral, em determinada época, seja por interesse próprio (p.ex. freqüentar um curso de especialização), da empresa (p. ex. diminuir a produção para eliminar estoques) ou de ambos, poderá alterar o contrato para o regime de tempo parcial, ainda que por um período determinado, retornando depois para o regime de tempo integral. Deverão, no caso, ser observadas as modalidades previstas no instrumento coletivo de trabalho, como afirmamos em item anterior.

d) Jornada de trabalho e intervalos

Os empregados contratados por essa modalidade especial de trabalho a tempo parcial não poderão laborar em jornada semanal superior a 25 horas.

Ao estabelecer a jornada máxima, deixou o legislador em aberto a possibilidade de contratação por jornadas inferiores (p.ex. 2, 3 ou 4 horas por dia).

Consolidou-se assim o entendimento de que no que se refere ao salário mínimo ele deve guardar proporcionalidade com a quantidade de horas efetivamente laboradas. Permite-se, assim, que, no mês, o trabalhador possa receber salário total inferior ao dobro do mínimo legal, quando a jornada livremente contratada for inferior a 8 horas diárias, ou 44 horas semanais.

Quanto aos intervalos, se tomarmos como base o módulo de 25 horas semanais, de segunda a sexta-feira, teremos um módulo diário de 5 horas de trabalho, o que torna necessária a concessão de um intervalo de 15 minutos, não sendo computado na jornada diária, contudo, se ultrapassado o limite de 6 horas diárias, já que o limite máximo diário ainda é de 8 horas, o intervalo intrajornada será de no mínimo 1 hora (CLT, art. 71, § 1º).

O intervalo interjornada não sofreu nenhuma alteração, prevalecendo o limite mínimo de 11 horas (CLT, art. 66). No mesmo sentido, tem direito ao repouso semanal remunerado, o qual deve recair, preferencialmente, num domingo (CLT, art. 67 e Lei n. 605/49), sendo igualmente permitido o trabalho em regime de escala de revezamento.

A questão do salário, das horas extras, e das férias são objeto de severas críticas e serão analisadas no próximo tópico.

V CRÍTICAS ÀS INOVAÇÕES DA MP N. 1.709/98

No Brasil, o TTP - Trabalho a Tempo Parcial - vem sendo regulamentado através de Medidas Provisórias, sendo que a primeira data de 07.08.98 que entrou em vigor sob o n. 1.709 e, posteriormente, sofreu algumas alterações e foi reeditada diversas vezes.

É bom recordar, desde logo, como bem acentua José Affonso Dallegrave Neto, “que a contratação de trabalho a tempo parcial já era (e ainda é) possível pelo regime jurídico da CLT, antes mesmo do advento da MP n. 1.709/98.” Acrescenta o referido autor que “Por óbvio que nestas condições deve-se observar

a proporcionalidade do Salário Mínimo ou do Piso Salarial ou mesmo do Salário Mínimo Profissional.” Assinala ainda que “Não se olvide que o direito ao pagamento integral do Salário Mínimo, Salário Normativo ou do Piso Salarial se aplica apenas aos trabalhadores que perfazem jornada integral.”⁶

No referido artigo o autor se pergunta sobre quais então as inovações trazidas pela MP n. 1.709/98.

Segundo o referido autor a inovação tem como escopo legitimar medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos do trabalhador.

Esclarece que o artigo 1º da MP n. 1.709/98 considera trabalho a tempo parcial aquele cuja carga semanal não exceda a 25 horas. O artigo seguinte assegura aos empregados contratados sob esse regime o recebimento de salário proporcional à jornada prestada em comparação com aqueles que cumprem nas mesmas funções jornada integral.

Assim as novidades propriamente ditas são:

- a) contratação pelo regime de trabalho parcial e, caso o empregado já esteja trabalhando, possibilidade de opção pelo regime a tempo parcial com a proporcional redução salarial;
- b) impossibilidade da realização de horas extras no regime de trabalho parcial;
- c) critério de duração de férias diferenciado (e menos vantajoso) ao empregado com contrato de trabalho a tempo parcial;
- d) faculdade de extensão do benefício do PAT pelo empregador aos empregados celetistas que tiveram seus contratos rescindidos;
- e) compensação anual de jornada de trabalho.

Das cinco inovações, as três primeiras são próprias do trabalho a tempo parcial, e as duas últimas válidas para todos os empregados regidos pela CLT.

Mozart Victor Russomano entende que a MP n. 1.709/98 dá um novo passo no sentido de redução progressiva dos direitos dos empregados pois tem, em verdade, o intuito de subtrair o trabalho a tempo parcial das normas gerais da legislação trabalhista sobre duração do trabalho em especial quanto às horas extraordinárias e férias anuais.

O Mestre supracitado afirma que

O art. 3º proíbe o trabalho extraordinário nos serviços contratados a tempo parcial.

A norma é absurda.

O fato de o trabalhador, normalmente, estar sujeito à jornada reduzida não pode impedir que, por motivos excepcionais, de inadiável necessidade da empresa e até mesmo de força maior, seu horário seja prorrogado.

Tem-se dito, em outros países, que o regime de horas extraordinárias constitui questão preocupante, nas nações em desenvolvimento, segundo a filosofia e política

⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Trabalho a tempo parcial. Alterações da CLT em face da recente Medida Provisória n. 1.709-3, de 29.10.98. *Suplemento Trabalhista* 015/99, São Paulo: Ed. LTr, 1999, p. 77-78.

do FMI. Críticas e denúncias a propósito, realmente, têm sido feitas. E mesmo sem elementos concretos que respaldem tais asserções, não há dúvida de que a Lei n. 9.601/98 e a Medida Provisória n. 1.709/98 contêm dispositivos que visam a dificultar ou a impedir a prestação de serviço suplementar.⁷

No mesmo artigo outra crítica severa faz Mozart Victor Russomano à Medida Provisória n. 1.709/98, porque a entende drástica quanto à regulamentação das férias anuais do trabalhador a tempo parcial.

Esclarece que

O art. 4º estabelece uma escala de férias que vai de dezoito a apenas oito dias consecutivos, segundo a duração do trabalho no decurso da semana.

Convenhamos, antes de tudo, que esse critério não possui razão de ser. As férias do trabalhador a tempo parcial pressupõem remuneração correspondente ao número de horas da jornada estabelecida pelo contrato. O número de dias de folga anual nada tem a ver com a duração da jornada. O que se deve considerar é o período de descanso necessário, durante o qual o empregado não precisa desempenhar as suas funções habituais. Quer trabalhe menos de cinco, quer trabalhe vinte e cinco horas por semana (que são os limites inferior e superior estabelecidos pelo art. 4º), o período de férias deve ter a mesma duração, variando, apenas, o valor do salário, de acordo com a jornada reduzida contratualmente adotada.

Note-se, além disso, que, segundo o § 3º do mesmo art. 4º, se o trabalhador tiver mais de sete faltas injustificadas no decurso do período aquisitivo, a duração das férias estabelecida pelo *caput* daquele preceito será reduzida à metade. Nessa hipótese, as férias podem chegar a ter duração irrisória de quatro dias consecutivos.

Não se conhecia, no Direito positivo brasileiro, norma tão limitante, em matéria de férias anuais.

Mozart Victor Russomano tece duras críticas à referida MP, afirmando que se admitir que o trabalhador nacional goze férias de quatro dias (incluídos domingos e feriados, se for o caso) é algo aberratório em nossa história legislativa e encerra seu contundente artigo afirmando que

É fato notório que o Brasil está sob ameaça das turbulências da crise global, que leva em seu bojo os ventos de uma forte recessão.

Recessão significa maior índice de desemprego, arrefecimento da produção e maiores aflições populares.

Com base nesses fatos, dentro das teses neoliberais, tudo indica que se seguirão outras medidas rigorosas de castração dos direitos da classe operária.

José Affonso Dallegre Neto também faz críticas contundentes à MP n. 1.709/98, em artigo retrocitado, afirmando que

⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *A propósito da Medida Provisória sobre o trabalho a tempo parcial*. Curitiba: Genesis, 12 (71): 706-708, nov./1998.

A contratação de trabalho a tempo parcial com pagamento proporcional do salário mínimo, piso salarial ou salário normativo já era (e ainda é) possível pela CLT, independentemente da nova redação dada ao artigo 58-A pela MP 1.709/98.

O que, doravante, representa novidade é a faculdade do empregado, que já vem laborando em jornada integral, optar pelo regime de trabalho a tempo parcial. Antes, pela dicção da regra geral estatuida no art. 468 da CLT, poder-se-ia interpretar que tal alteração seria nula, vez que a redução do valor nominal do salário caracteriza a repudiada figura da alteração prejudicial ao obreiro. Agora, por força da medida provisória, a opção, nesses moldes, constitui-se regular exceção autorizada em lei.

Quanto às horas extras, alerta para o fato de que

A proibição do labor extraordinário no regime de trabalho a tempo parcial tem como objetivo evitar a desnaturação desta modalidade especial de contrato. Não obstante, tal regra deve ser vista com cautela, pois eventuais horas extras não a descaracterizam, ensejando, quando muito, o pagamento de multa administrativa. Somente o labor extraordinário permanente implicará fraude à lei.

Quanto à possibilidade de extensão dos benefícios do PAT, o referido autor entende que “A MP n. 1.709/98, ao mesmo tempo que acrescenta novo parágrafo ao artigo 2º da Lei do PAT, contempla benesse ao trabalhador sem qualquer força coercitiva, atuando como mera prerrogativa do empregador.”

Quanto à “introdução do chamado banco anual de horas, ao mesmo tempo que tornou mais flexível o sistema de compensação de jornada, trouxe maior responsabilidade ao empregador que terá que fechar o saldo do labor extraordinário no prazo de um ano, sob pena de incorrer em horas extras acumuladas no período em relação ao que exceder os limites legais (8 horas diárias e 44 horas semanais).”

Alerta o referido autor que, “Sob a alcunha ‘política de combate ao desemprego’, o Executivo editou mais uma medida provisória que visa tornar legítimas as medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em prejuízo a comezinhos direitos trabalhistas. Outrora o FGTS⁸, desta feita foram as férias as atingidas pela recente medida provisória.”

Quanto às férias, afirma que a MP n. 1.709/98 “menoscabou, sem qualquer justificativa, a duração de férias, historicamente consagrada em 30 dias para períodos que variam conforme a carga horária semanal”.

José Pastore, panegirista da flexibilização dos direitos sociais, sustenta que “essa medida provisória poderá apresentar quatro efeitos: a) redução das demissões; b) ampliação do número de vagas; c) aumento da oferta de trabalho; e d) legalização de larga parte da mão-de-obra que hoje trabalha na informalidade”.⁹

Ao contrário, José Affonso Dallegre Neto acredita que “políticas dessa estirpe acabam por tornar precária a relação de trabalho, nivelando ‘por baixo’ os direitos oriundos das relações de emprego.”

⁸ Referência à Lei n. 9.601/98, produto de iniciativa do Executivo, que introduziu nova espécie de contrato por prazo determinado com diminuição da alíquota do FGTS de 8% para 2%.

⁹ PASTORE, José. Tempo parcial simplificado. In: *Jornal Gazeta do Povo*, 01.11.98, p. 06.

VI CONCLUSÃO

Duras críticas têm sido feitas às Medidas Provisórias que regulamentam o Trabalho a Tempo Parcial, mas comungo com o entendimento daqueles que, como Carlos Henrique da Silva Zangrando, em obra já citada, acredita que

essas medidas, se bem compreendidas e utilizadas, poderão tornar-se uma ferramenta para ampliar a empregabilidade, atenuando custos e proporcionando uma equalização aos momentos excepcionais de aumento na quantidade de trabalho na empresa, ajudando a combater o desemprego estrutural crônico que ameaça as próprias bases da Sociedade.¹⁰

Como afirma Marco Antônio Villatore, em brilhante estudo sobre o Trabalho a Tempo Parcial no Direito Comparado,

É sumamente importante a conscientização geral (pois o problema atinge a todos), de que, se cada um não ceder ao menos um pouco, dificilmente haverá alguma medida que possa solucionar, ou ao menos, diminuir o problema do desemprego.

Estão surgindo novos instrumentos para aumentar o nível de emprego, além do trabalho a tempo parcial, mas é necessário que toda a sociedade faça uma reflexão das conseqüências que sofrerá, em futuro não muito distante, se não for contida a escalada do desemprego.

O trabalho a tempo parcial já faz parte dos ordenamentos jurídicos de grandes países e isso significa que, seguramente, é um forte instrumento para aumentar a possibilidade de crescimento do nível de vida de uma nação desde que correta e inteligentemente usado.¹¹

Há que se concluir, portanto, que esse trabalho de reformulação legal é necessário e está concentrado, principalmente, na abolição de algumas barreiras levantadas à autonomia da vontade no contrato.

No tocante à mão-de-obra, a liberdade de movimentos dos interessados (patrões e empregados) é tolhida pela rigidez de muitas das disposições do pertinente sistema legal, as quais, em geral, oferecem apenas duas soluções: cerramento das portas da empresa ou dispensa de empregados.

O trabalho a tempo parcial surgiu como uma solução que pusesse em equilíbrio suas pretensões ou conveniências, portanto, as críticas que se fazem às deficiências e impropriedades das Medidas Provisórias não implicam a rejeição ao novel instituto, mas sim manter a indispensável harmonia do ordenamento jurídico que poderá se perder se forem toleradas agressões ao Texto Constitucional como a disposição referente às férias e à proibição do trabalho em horas extras, pois

¹⁰ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. O contrato de trabalho a tempo parcial. *Suplemento Trabalhista* 141/01, São Paulo: Ed. LTr, 2001, p. 675.

¹¹ VILLATORE, Marco Antônio César. *Trabalho a tempo parcial no direito comparado*. Curitiba: Genesis, 13(76): 556, abril/1999.

essa vedação é admitida no caso de trabalhos realizados sob condições extremamente insalubres ou extenuantes, mas nunca porque o regime é de tempo parcial.

Portanto, urge que tais inconstitucionalidades sejam afastadas pelo legislador para que haja uma melhor adequação do nosso Direito do Trabalho aos novos tempos.

BIBLIOGRAFIA

- CORDEIRO, Wolney de Macedo. A regulamentação legal do trabalho a tempo parcial - Comentários propedêuticos da Medida Provisória n. 1.709, de 6 de agosto de 1998. *Jornal Trabalhista*, dez./98, ano XV, n. 739.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Trabalho a tempo parcial. Alterações da CLT em face da recente Medida Provisória n. 1.709-3, de 29.10.98. *Suplemento Trabalhista* 015/99, São Paulo: Ed. LTr, 1999, p. 77-78.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ed. LTr, 1997, p. 82.
- NASSER, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 1991, p. 168.
- PASTORE, José. Tempo parcial simplificado. *In: Jornal Gazeta do Povo*, 01.11.98, p. 06.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *A propósito da Medida Provisória sobre o trabalho a tempo parcial*. Curitiba: Genesis, 12 (71): 706-708, nov./1998.
- VILLATORE, Marco Antônio César. *Trabalho a tempo parcial no direito comparado*. Curitiba: Genesis, 13(76): 556, abril/1999.
- ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. O contrato de trabalho a tempo parcial. *Suplemento Trabalhista* 141/01, São Paulo: Ed. LTr, 2001, p. 668-669 e 675.