

A JORNADA PARCIAL DE TRABALHO E A REALIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA

THE PARTIAL-TIME LABOR AND THE REALIZATION OF THE PRINCIPLES OF THE ECONOMIC ORDER

*Felipe Cesar José Matos Rébello*¹
Universidade Presbiteriana Mackenzie

*Rafael de Oliveira Costa*²
Universidade de São Paulo

Resumo

É sabido que o trabalho “dignifica o homem.” Trata-se de uma máxima usada a séculos e que possui um grande poder autoexplicativo, enaltecendo a ideia de que o homem é fruto de seu trabalho, uma extensão dele e de seu potencial. Nesse sentido, ante a evolução da relação de trabalho e, conseqüentemente da relação de emprego, depara-se com a estruturação e positivação de novas modalidades e formas de trabalho, tais como a jornada parcial de trabalho, o trabalho intermitente e o teletrabalho. Como se vê, a alteração ocorrida na sociedade e conseqüentemente no modo como o trabalho é exercido, gerou alterações substanciais na positivação e normatização dos regramentos acerca da relação de trabalho. Hoje a jornada de trabalho parcial já é uma realidade e merece considerações acerca de sua regulação, falando-se em um processo de adequação aos princípios do direito do trabalho e da Constituição Federal. Adota-se o método hipotético-dedutivo, baseado no levantamento bibliográfico.

Palavras-chave

Jornada Parcial de Trabalho. Ordem Econômica. Flexibilização

¹ Pós-Doutorando em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra. Mestre e Doutor em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Advogado e Professor no curso *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Email: felipe.rebello76@gmail.com.

² Advogado. Professor de Direito em cursos de graduação e pós-graduação. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP. Doutorando em Direito Internacional pela Universidade de São Paulo. Email: rafaelcosta82@usp.br.

Abstract

It is known that work "dignifies man." It is a maxim that has been used for centuries and has great self-explanatory power, highlighting the idea that man is the fruit of his work, an extension of him and his potential. In this sense, in view of the evolution of the labor relationship and, consequently, of the employment relationship, it is faced with the structuring and positivation of new modalities and forms of labor, such as part-time labor, intermittent labor and tele-labor. As can be seen, the change that occurred in society and, consequently, in the way labor is performed, generated substantial changes in the positivation and standardization of the rules regarding the employment relationship. Today the part-time labor is already a reality and deserves considerations about its regulation, talking about a process of adaptation to the principles of labor law and the Federal Constitution. The hypothetical-deductive method is adopted, based on the bibliographic survey.

Keywords

Part-time Labor. Economic Order. Flexibilization

INTRODUÇÃO

O presente artigo trata de um instituto jurídico cunhado nos últimos anos no direito brasileiro, e que ganhou nuances diferenciadas, ainda mais depois da Reforma Trabalhista. Trata-se do regime de tempo parcial, incutido na jornada de trabalho, e que retrata uma certa flexibilização a ser realçada no direito do trabalho.

A jornada parcial de trabalho, de outro lado, se relaciona de forma marcante com a Constituição Federal, mormente com os princípios da ordem econômica, elencados a partir do art. 170 do documento constitucional, sem se ignorar os valores presentes no art. 1º, representativos como fundamentos da República Federativa do Brasil, tais quais a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais da livre iniciativa e do trabalho humano.

Diante desse quadro, se vislumbra um choque envolvendo a previsão legal, estatuída pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, e que aborda o regime de tempo parcial, com a previsão constitucional, e a realização de seus princípios, mormente no que se refere àqueles voltados a preservação da pessoa humana em suas desenvolturas básicas.

Sabendo-se dessa possível dicotomia, se estabelece como problema de pesquisa do presente artigo a indagação de como a jornada parcial de trabalho interage com os valores constitucionais destacados, sendo ainda plausível se pensar em seu relacionamento com os princípios basilares do direito do trabalho. Uma primeira hipótese surge em crítica ao instituto jurídico ressaltado, pelo fato de o mesmo violar os princípios constitucionais na interpretação que se exige dos mesmos, amparada fundamentalmente pela preservação da dignidade da pessoa humana e pela justiça social. Uma segunda hipótese de pesquisa, por outro lado, se coloca pela total plausibilidade do instituto jurídico em comento, pois o mesmo integra as facetas do poder econômico e da força do trabalho de forma equânime, procurando preservar um conteúdo mínimo principiológico para a proteção de cada agente social envolvido.

Com o fito de averiguar o problema proposto, inicialmente, o artigo percorre o estudo da jornada parcial de trabalho, desde sua criação no ordenamento jurídico brasileiro, até suas posteriores modificações legislativas. Em um segundo momento, se estabelece uma avaliação essencialmente jurisprudencial acerca dos princípios da ordem econômica, e como o processo interpretativo deve se dar em relação aos mesmos. Neste espaço, ainda, se faz um estudo acerca de como o Supremo Tribunal Federal enfrentou a questão da jornada parcial de trabalho em sua deflagração inicial. Por último, antes de se adentrar à conclusão, se realiza um estudo acerca do choque principiológico envolvido na avaliação da viabilidade do instituto da jornada parcial de trabalho, o que passa pelo estudo do papel do poder econômico, e pelo estudo da precarização das relações de trabalho através de elementos que facilitem a rotatividade de empregados e o enfraquecimento das garantias trabalhistas, de cunho legal e constitucional.

O método de pesquisa utilizado é o método hipotético-dedutivo, pois se defronta o problema de pesquisa inicialmente estruturado com o conhecimento existente, expresso pela doutrina e jurisprudência. O levantamento bibliográfico fornece coroação ao método utilizado.

1. A JORNADA PARCIAL DE TRABALHO: Instituto em Evolução

Cumprir informar que a partir da década de 1980 houve um aumento acentuado de empregos com jornada em tempo parcial nos países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Denota-se que esse processo continuou existindo nas décadas seguintes, oportunidade em que houve um avanço significativo de países adotando esse modelo (jornada de trabalho parcial). Estima-se que entre os indivíduos ocupados na OCDE, calcula-se que cerca de 10% dos homens e 25% das mulheres possuam jornada de trabalho em tempo parcial. (REIS; COSTA, 2016)

Por sua vez, é possível inferir que na Holanda, em torno de 50% dos trabalhadores estão em empregos em tempo parcial, ao passo que na Suíça o quantum corresponde a 30% do total de empregos. (GARNERO, 2016)

No Brasil, as jornadas de trabalho em tempo parcial foram regulamentadas em 1998 (nos termos da Medida Provisória n° 1.709/1998), sendo a legislação reeditada sucessivamente até 2001 (com o fim da Medida Provisória n° 2.164-41/2001). Tal regulamentação objetivava criar novos postos de trabalho, além de beneficiar as empresas que poderiam atender melhor os seus clientes.

Com isso, inicialmente permitiu-se jornadas inferiores ou iguais a 25 horas por semana, desde que não ultrapassassem 5 horas trabalhadas por dia, em 5 dias da semana. Contudo, verifica-se que no Brasil, em comparação com os países da OCDE, o emprego de tal modalidade de jornada de trabalho é pouco utilizada. (REIS; COSTA, 2016)

Denota-se que as Centrais Sindicais brasileiras verificaram que a redução da jornada de trabalho atinge, de algum modo, todos os trabalhadores, desde os com maior poder de barganha (organizados em grandes sindicatos), bem como os trabalhadores organizados em pequenos sindicatos e os desempregados. Nesse sentido:

Apesar de a redução da jornada de trabalho ser uma reivindicação do movimento sindical que constantemente

reaparece ao longo do tempo, em cada período histórico e em cada nação, ela adquire contorno muito particular. Indubitavelmente, a problemática apresenta semelhanças, porém as condições econômicas, políticas e sociais jamais se repem no mesmo país, em períodos distintos tampouco em países diferentes. Porém o estudo de experiências passadas é importante instrumento na predição de possibilidades na futura adoção de políticas semelhantes (CALVETE, 2006, p. 37).

Por sua vez, cumpre ressaltar que a Constituição Federal de 1988 prevê no art. 7º, XIII que a jornada de trabalho tradicional é de 44 horas por semana e 220 horas mensais. Porém, o legislador constituinte não positivou um comando tratando expressamente acerca da jornada de trabalho parcial, papel este desempenho pelo legislador infraconstitucional:

O Brasil, em 1988, através da nova Constituição Federal, reduziu a jornada de trabalho legal de 48 para 44 horas semanais, porém, ao mesmo tempo, alterou outros direitos trabalhistas, como o adicional de horas extras, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), as Licenças Paternidade e Maternidade, dificultando, assim, a avaliação exclusiva do impacto da redução da jornada de trabalho no mercado de trabalho. No entanto, em estudo econométrico, Gonzaga, Menezes e Camargo (2003) mensuraram o efeito líquido desses impactos, nos doze meses seguintes à mudança constitucional, com foco nos efeitos observados no que eles chamaram de grupo afetado com as alterações na jornada de trabalho (trabalhadores com jornada entre 45 e 48 horas semanais) e tendo como grupo-controle aqueles trabalhadores que já tinham constado em seus contratos jornadas entre 40 e 44 horas semanais. Os resultados do exercício para os trabalhadores afetados mostram queda da jornada efetiva de trabalho para 60,4% dos trabalhadores, aumento do salário real horário, não-alteração da probabilidade de ficar desempregado, diminuição da probabilidade de ficar sem emprego (sair da População Economicamente Ativa e ficar desempregado), e, por fim, o grupo atingido teve menor probabilidade do que o grupo-

controle de passar para um emprego sem carteira assinada nos 12 meses posteriores. De forma geral, os resultados apresentaram efeitos positivos sobre o emprego, diminuindo o tempo de trabalho, aumentando o salário-hora e a estabilidade no emprego. (CALVETE, 2006, p. 37-38).

Há quem defenda a adoção de políticas de incentivo a jornadas de trabalho em tempo parcial, uma vez que tal prática se revela como um instrumento apto para aumentar a flexibilidade de trabalhadores e firmas e assim contribuir para o aumento do emprego.

Para as empresas, contratos desse tipo podem facilitar a adaptação às variações na demanda proporcionadas pelos ciclos econômicos. Para os trabalhadores, jornadas em tempo parcial podem ser vantajosas ao facilitarem a entrada no mercado de trabalho, assim como o reingresso, reduzindo o tempo de desemprego. Nesse sentido, medidas que incentivam a entrada no mercado de trabalho podem ser particularmente importantes para alguns grupos com mais dificuldades de inserção, como jovens, mulheres e idosos. (REIS; COSTA, 2016)

Por outro lado, as jornadas de trabalho em tempo parcial podem apresentar efeitos negativos tanto para a firma quanto para o trabalhador. Nesse passo, para as firmas contratos desse tipo podem implicar aumento do custo marginal por trabalhador, caso os custos de contratação, treinamento e trabalhistas se assemelhem ao dos trabalhadores em tempo integral. (REIS; COSTA, 2016)

Por sua vez, para os trabalhadores os efeitos negativos podem ocorrer pela remuneração mais baixa normalmente associada aos postos de trabalho com jornada parcial, e por efeitos negativos sobre a trajetória profissional futura daqueles que aceitam contratos desse tipo.

Antes de Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) o trabalho parcial era de até 25 horas semanais, sendo proibido realizar horas extras. Nesse passo, o salário era proporcional ao dos que cumprem jornada integral nas mesmas funções, sendo opcional a escolha desse regime de trabalho (parcial) devendo haver previsão em norma coletiva. Por sua vez, as férias seguiam a mesma lógica sendo também proporcionais a jornada de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) houve a definição do trabalho em regime de tempo parcial, mais precisamente no artigo 58-A³ da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, se entende por contrato de trabalho em regime de tempo parcial em 02 situações, quais sejam: 1. se a jornada for de até 30 horas por semana, a jornada mensal será de 150 horas e; 2. se a jornada for de até 26 horas semanais, a jornada mensal será de 130 horas.

No que diz respeito à remuneração do funcionário em regime de tempo parcial, o Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando no sentido de que o pagamento das horas de trabalho deve se dar de

³ Trabalho em Regime de Tempo Parcial. “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º 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. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

§ 2º 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. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no [art. 130 desta Consolidação.](#)” [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

forma proporcional ao tempo trabalhado. Nesse sentido vejamos o entendimento estabelecido na ON n° 358 da SDI-I do TST:

358. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Empregado. Servidor Público.

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo **proporcional ao tempo trabalhado**.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional **não é válida** remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Em síntese, é possível inferir que a alteração no regime de jornada parcial permite hoje uma maior flexibilidade fomentando a inclusão de várias pessoas no mercado de trabalho. Além disso, favorece os empregados sob esse regime, dado que antes da Reforma Trabalhista estavam sob a égide de um regime diverso (menos protetivo), sendo agora o mesmo do trabalhador sob o regime integral e, por fim, poderão optar pela conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, o que antes lhes era vedado.

2. OS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA E A INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL

A jornada de tempo parcial pode ser contemplada sob um prisma constitucional, mormente no que se relaciona aos princípios da ordem econômica.

O Supremo Tribunal Federal já reconheceu, oportunamente, a constitucionalidade do instituto. Inclusive, a interpretação jurisprudencial correlata acompanha a formulação doutrinária no que se refere a relação de institutos jurídicos com os princípios regentes da ordem econômica.

Presente um dinamismo patente nas relações econômicas, e que abarcam, de um lado, o poder econômico, e do outro o valor social do trabalho, a interpretação sobejada consagra a aplicação dos devidos princípios, em um processo de ponderação, que contemple como termômetro maior o sobre-princípio da dignidade da pessoa humana. Os ditames da justiça social, conforme elencados na parte inicial do documento constitucional de 1988, se revelam, outrossim, fonte de integração absoluta dentro do processo hermenêutico.

Com efeito, a técnica interpretativa da ponderação de interesses ganha realce por se embasar em cânones estabelecidos. A escola jurídica que se pauta pelo pensamento de Luís Roberto Barroso e Ana Paula de Barcellos fornece substância a essa técnica interpretativa, com lastro nos seguintes pressupostos (REBÊLO, 2013, p. 19):

primeira etapa: identificação de normas relevantes aplicáveis ao caso;

segunda etapa: análise das circunstâncias concretas do caso, inter-relacionando-se as mesmas aos elementos normativos designados;

terceira etapa: analisa-se de forma mais profunda a interação entre os fatos e as normas, fixando-se pesos aos diversos elementos da disputa, ou seja, o grupo de normas que deveria preponderar. Após isso, designa-se a intensidade com que vai prevalecer o conjunto de normas eleito sobre as demais, bem como o grau adequado em que a solução deve ser aplicada, ou seja, tem-se a conclusão do processo intelectualivo, em que o *princípio da proporcionalidade* deve ser guia absoluto.

Heloisa Carpena (2005, p. 39) também apresenta argumentos nessa justaposição:

A exigência de realização de vários fins constitucionais previstos impõe ao intérprete a adoção de medidas adequadas, necessárias e proporcionais, devendo se valer do

postulado da proporcionalidade, como método de aplicação. Essa técnica, além de trazer critérios claros para nortear a solução da colisão de princípios, põe em evidência a necessidade de definir quais os fins a serem alcançados.

É de se observar que o valor social do trabalho e a livre iniciativa se encontram como valores subjacentes para a República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º do documento constitucional, constituindo, ademais, princípios que devem orientar a atividade econômica, já que previstos no art. 170 do mesmo documento jurídico.

Dessa forma, presentes valores que se devem autocorpor, o entendimento que se tem observado realça a ponderação de interesses como oponível ao caso concreto, reservando-se a última *ratio* para a manutenção incólume do núcleo essencial dos valores contrapostos apresentados.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal caminha nesse sentido, como se nota, a título exemplificativo, em acórdão que o presidente do Tribunal de Justiça de Santa Catarina negou o pagamento de precatório a idoso em estado grave de saúde, e a Corte Suprema reconheceu em todos os ramos do direito a aplicação da ponderação de interesses, devendo prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana, como epicentro axiológico da ordem constitucional, e que deve balizar os atos estatais, bem como as relações entre privados⁴.

No que concerne, por seu turno, ao Tribunal Superior do Trabalho, também há o mesmo entendimento predominante, principalmente no que concerne a análise dos institutos típicos do direito do trabalho. Neste último caso em comento, os próprios princípios do direito do trabalho são avaliados sob a lógica da ponderação de interesses, mas sempre se buscando consagrar da melhor forma possível os interesses do obreiro naquilo que merece ser protegido: “(...) a invocação do princípio da proporcionalidade vem a propósito da necessidade de

⁴ Cf. STF – RE 869.252 / SC, Plenário, Rel. Min. Cármen Lúcia, j. 09.03.2015.

sopesarem-se os múltiplos valores jurídicos em xeque e não apenas o direito do empregado, como qualquer cidadão...”⁵.

Presentes esses postulados, afirma-se que a interpretação jurisprudencial busca uma harmonia para o conjunto principiológico envolvido, sendo que a jornada parcial de trabalho merecerá uma reflexão mais aprofundada, no que cabe a interpretação oponível, no item subsequente.

3. VALOR SOCIAL DO TRABALHO X LIVRE INICIATIVA

A grande discussão que pode ser inserida no contexto da jornada parcial de trabalho é sua perpetração, como se houvesse um respaldo constitucional e legal aplicável.

Com efeito, o valor social do trabalho se relaciona com a livre iniciativa, nos termos do art. 1º, bem como do art. 170 da Constituição Federal. Não obstante esse fato, cabe um direcionamento acerca da ponderação de interesses e preservação do núcleo essencial principiológico.

Nessa esteira, fala-se que a precarização do trabalho não pode ser afastada como um dado pertinente. A flexibilização nas relações trabalhistas, a pretexto da manutenção do equilíbrio principiológico, acabou se revelando um fator de direcionamento prejudicial ao valor social do trabalho humano.

Como se observa, a inauguração do modelo de jornada parcial de trabalho acaba encontrando acato no interesse mor da livre iniciativa, já que se reduz a jornada do obreiro de forma a se permitir uma diminuição nos encargos trabalhistas, o que favorece, de outra maneira, a rotatividade da mão de obra.

A Reforma Trabalhista simboliza um movimento caudatário à instituição da jornada parcial de trabalho, uma vez que se estabeleceram medidas de apoio ao desmantelamento das forças laborais. A terceirização das atividades-fim veio em coroação, cabendo elucidar que a doutrina

⁵ Cf. TST – RR 61300-23.2000.5.10.0013, 1ª turma, Rel. Min. João Oreste Dalazen, j, 18.05.2005.

elucida que os novos projetos agregados à Reforma Trabalhista caminham no sentido mencionado no que concerne à jornada de tempo parcial (LIMA; LIMA, 2017, p. 33). Neste último ponto, fala-se na flexibilização de contratos que possibilitem o pagamento abaixo do salário mínimo, nos termos estatuídos pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Com o acréscimo de tempo de jornada nos contratos a tempo parcial, a contratação contempla contratações que correspondem a até 73% da jornada admitida no contrato a tempo integral, desnaturando o próprio contrato a tempo parcial e fomentando a substituição de empregados com fulcro na modalidade contratual utilizada.

A ponderação de interesses ganha destaque, mormente quando se está diante de princípios relativos ao trabalho, proteção do trabalhador e dignidade da pessoa humana, quando se estabelece, através do princípio da proporcionalidade, uma adequação mais tendente para a proteção do vínculo laboral, e a garantia de que os direitos trabalhistas e sociais ganhem uma estabilidade necessária, mesmo que com isso se choque com a efervescência da mudança natural típica do capitalismo. A seguinte ilustração doutrinária merece apontamento (BIALESKI; VILLATORE, 2010, p. 178-179):

Nesse aspecto, o princípio da proporcionalidade surge como uma necessidade para resolver um conflito entre dois ou mais direitos fundamentais em uma situação concreta, sendo resolvido o conflito mediante a ponderação entre os direitos conflitantes, preservando, na medida do possível, os direitos assegurados por cada um, ou seja, por meio do princípio da proporcionalidade um dos direitos fundamentais será privilegiado no caso concreto, mas sempre procurando minimizar os efeitos ofensivos ao direito fundamental não aplicado. Em termos gerais, pode-se concluir que os direitos fundamentais dos trabalhadores figuram como um quadro referencial obrigatório para os empregadores. Estes na direção da relação de emprego devem resguardar tais direitos, sob pena de estarem praticando abuso do seu poder diretivo. É preciso que haja o comprometimento de todos na realização dos direitos fundamentais, da valorização da dignidade humana e de

outros valores importantes para a manutenção de um Estado Social e Democrático de Direito.

O fulcro básico do direito laboral, bem como do direito constitucional, é preservar a dignidade da pessoa humana conforme os ditames da justiça social. Trata-se de sobre-princípio que irradia seus efeitos por todo ordenamento jurídico, sendo que o reconhecimento da viabilidade da jornada parcial de trabalho nos termos propostos, a pretexto de manter uma carga específica de empregos, nada mais faz do que violar os ditames constitucionais no processo de aplicação da técnica hermenêutica. Viola, ainda, os princípios basilares do direito do trabalho, tais quais o princípio da proteção e o princípio da continuidade da relação de emprego.

Cabe ao Estado atuar nessa realidade decantada e buscar preservar os fins axiológicos do sistema jurídico, devendo preponderar aquelas regras e princípios mais condizentes ao direcionamento da dignidade da pessoa humana. A justiça social contempla um quadro de empregabilidade mais estável, que preserve o núcleo mínimo de expectativas do cidadão que trabalha, permitindo a estruturação da vida de acordo que seus objetivos e desfrute dos direitos sociais e culturais nos termos propostos pela Constituição Federal para os direitos e garantias fundamentais, aliás, direitos de aplicabilidade imediata. Assim sendo, não cabe a tutela ao poder econômico de forma a implicar uma ofensa aos direitos e garantias fundamentais, sendo que a manutenção dos postos de trabalho nada mais se perfaz como um elemento conferido pela jurisprudência para que a livre iniciativa descompromissada dos desígnios sociais constitucionais se perfeça. O modelo de Estado Democrático de Direito preconizado no país contempla essa tessitura (GOMES, 2014, p. 984):

O modelo de Estado Democrático de Direito sustenta-se no respeito e defesa da dignidade da pessoa humana e nos decorrentes direitos fundamentais civis, políticos, sociais econômicos e culturais. Assegura a promoção do desenvolvimento econômico em vista da inclusão social, ao

salvaguardar a livre-iniciativa centralizada na valorização do trabalho humano.

Em virtude desse quadro, o próprio sistema produtivo nacional acaba saindo derrotado, uma vez que se desestimula o investimento no treinamento dos trabalhadores, o que acaba interferindo na qualidade da produção (RESENDE, 2002, p. 156-157):

De qualquer forma, parece-nos indiscutível que o trabalho em regime de tempo parcial, como apresentado pelo legislador presidencial pátrio, acabará por servir unicamente como fator de precarização trabalhista, desembocando no que Ricardo Antunes denominou subproletarização do trabalho, com a conseqüente regressão dos direitos sociais dos trabalhadores, além de outras conseqüências não menos funestas, como ocorre, v.g., com a rotatividade de mão-de-obra. Tal rotatividade gera um círculo vicioso, porquanto desmotiva os empregadores a investirem na formação e treinamento do seu quadro de trabalhadores, condição inafastável à criação de empregos duráveis e/ou com possibilidades de aproveitamento em outra empresa. Realmente, o legislador pátrio fez tábula rasa dos princípios abraçados não só pela OIT, como por todos os países desenvolvidos que se utilizam do trabalho em regime de tempo parcial. O primeiro, conhecido como princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores de tempo integral e aqueles em tempo parcial, foi lamentavelmente inobservado quando o legislador pátrio resolveu fixar lapso de tempo de gozo de férias distinto para as duas categorias de trabalhadores (art. 130-A da CLT). O segundo, que foi em parte inobservado, é denominado princípio da voluntariedade ou livre escolha, que visa repelir a imposição do trabalho a tempo parcial ao trabalhador, bem como a punição deste na hipótese de recusa de se submeter a tal regime de trabalho. Esclarecendo que tal princípio, por razões óbvias, visa proteger o trabalhador que já presta serviço na empresa em tempo integral e, no Brasil, por não existir proteção contra dispensa arbitrária, o único amparo que o mesmo possui é a exigência da previsão de

possibilidade de conversão de regime nos instrumentos normativos da categoria (§ 2º do art. 58-A da CLT). Ocorre que, com o crescente enfraquecimento dos sindicatos, verifica-se cada vez mais amiúde tais entidades fazendo concessões econômicas e/ou sociais, em troca de algumas garantias, como ocorre, v.g., nas cláusulas que visam garantir a manutenção provisória dos empregos existentes e agora a permissão para transformar empregos de tempo integral em tempo parcial. Atinente aos demais artigos introduzidos na CLT, tais como a garantia do mesmo salário-hora pago aos empregados que trabalhem em tempo integral (§ 1º do art. 58-A) ou a proibição do trabalhador em tempo parcial prestar horas extras (§ 4º do art. 59), andou bem o legislador pátrio. Quanto à proibição de se prestar horas extras, cremos estar mais avançados que os países estudados neste trabalho, que autorizam a prestação de jornadas “complementares”, na maioria das vezes sem acréscimo salarial. Prosseguindo nas críticas, outro aspecto que merece destaque é a possibilidade de os empregados a tempo parcial assumirem em sua totalidade as tarefas do trabalhador em tempo integral, em um processo de simples substituição de um emprego por um outro, sem que se abra qualquer posto de trabalho. Tal substituição resultaria em autêntica intensificação do ritmo de trabalho, aumentando os danos à saúde física e psíquica do trabalhador, que já trabalha no limite de suas forças.

O processo de acumulação flexível do capital acaba imperando nos planos fático e jurídico. Graça Druck (2011) se expressa por essa trilha, e contribui ao informar que atua através de mecanismos como a transitoriedade absoluta das relações de trabalho e emprego, citando-se a jornada parcial e a terceirização como elementos fundantes de um capitalismo flexível, que busca aumentar a acumulação por quaisquer fontes, nem que sejam a troca de empregados e o achatamento dos salários. O novo modelo de trabalho introduzido impacta na vida dos trabalhadores, proporcionando o desemprego e a desqualificação em um cenário de implemento de novas tecnologias (SOUSA; BENEVIDES, 2018, p. 9). A precarização do trabalho, dessa forma, em que se destaca o

ataque veemente a estabilidade do vínculo empregatício, se revela uma modalidade de preservação ao capitalismo, bem como a acumulação flexível (BORSOI, 2011, p. 130):

(...) a precariedade do trabalho pode ser considerada uma condição para a existência do capitalismo, e portanto, é uma de suas características ontológicas. Então, o que temos hoje, é por esse ponto de vista, um momento de refinamento da capacidade de exploração e dos modos de expressão dessa condição. Assim, a precarização laboral, da que tanto se fala, pode ser entendida como um processo que vem minando as “ilhas” que protegiam o que sempre foi precário no mundo capitalista do trabalho.

Os marcos normativos precisam ser revistos, bem como a aplicação da justiça social como ponderação do valor social do trabalho x livre iniciativa (ALVAREZ, 2017, p. 148):

A regulação do trabalho, como parte da política social, deve ser analisada dentro de seu contexto econômico e o modelo de Estado, identificado seu papel na regulação social e sua vinculação com o desempenho econômico e a igualdade. Os processos de precarização do trabalho não podem se compreender fora do interesse público, dados seus efeitos sociais na renda, taxas de emprego e proteção social; os vínculos empregatícios fracos constituem-se em fatores de desconhecimento da legislação trabalhista, mas também tem implicações sociais e econômicas. No caso brasileiro, constata-se a existência de um marco normativo que estabelece e garante direitos trabalhistas em detalhe, mas que se encontra com regulamentações particulares contraditórias que facilitam o enfraquecimento do vínculo empregatício. Assim, os processos de precarização do trabalho situam a necessidade de analisar as transformações específicas e afirmar a defesa dos marcos normativos que garantem, desde a regulação do trabalho, a construção de uma sociedade justa.

Portanto, a crítica que vem sendo feita a jurisprudência, mormente do Supremo Tribunal Federal, deve contemplar a própria essência da técnica ponderativa, as diretrizes designativas dos princípios constitucionais orientadores da ordem econômica, bem como a necessidade imperativa de se observar sobre-princípios, tal como preconizado pela dignidade da pessoa humana conforme os ditames da justiça social. O marco normativo não pode fugir dessas expectativas, ainda mais quando cabe às cortes superiores avaliar o desenvolvimento do instituto jurídico da jornada parcial de trabalho.

CONCLUSÃO

É possível inferir que como regra, no mercado de trabalho brasileiro, os trabalhadores valorizam a contratação sob o regime integral. Entretanto, empregadores tem preferência pela contratação parcial ou intermitente, dado que há um menor vínculo com regras trabalhistas e protetivas aos trabalhadores.

Contudo, depreende-se que a jornada de trabalho por tempo parcial vem aos poucos cada vez mais sendo empregada e ganhando adeptos por entre os empregadores. Ademais, por força da situação de anormalidade (PANDEMIA – COVID 19) que se enfrenta, verifica-se o emprego desta modalidade de contratação em grande parte dos novos vínculos empregatícios em andamento.

Com efeito, há um nítido choque principiológico (livre iniciativa x valor social do trabalho), dado que muitas vezes a liberação massiva da jornada parcial de trabalho favorece os empregadores, pois gera um grau mais precário no que tange a contratação. Por outro lado, o emprego de tal modalidade de contratação não pode violar os princípios centrais, tais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, pois as pessoas necessitam de um “labor” para terem dignidade e poderem cumprir com seus compromissos financeiros, mas desde que respeitadas aquelas condições mínimas.

Deve se tomar muito cuidado para que não se forneça um enfraquecimento às garantias trabalhistas, na medida em que a necessidade humana de possuir um vínculo de trabalho e estabilidade seja protegida e, não sejam suprimidos direitos com as reformas e leis subsequentes.

Nesse sentido, a fim de que se evite a precarização trabalhista e conseqüentemente a subproletarização do trabalho, com a conseqüente regressão dos direitos sociais dos trabalhadores, infere-se que os operadores do direito e as Cortes Superiores, principalmente o Supremo Tribunal Federal, necessitam dosar esse choque entre direitos fundamentais (livre iniciativa x valor social do trabalho) de modo que se atinja um equilíbrio e bom senso nas decisões e precedentes respectivos à matéria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, Luis Francisco Abreu. O marco normativo da precarização do trabalho no Brasil: entre a contenção e a permissão. **Revista Discente do Programa de Pós-graduação em História – UFJF**, Juiz de Fora, v. 3, n. 6, p. 126-150, jul./dez. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BIALESKI, Roseli de Fátima; VILLATORE, Marco Antônio César. Novas considerações sobre a ponderação entre os direitos fundamentais do trabalhador e o poder diretivo do empregador à luz da ordem econômica constitucional. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, p. 155-181, n. 139, 2010.

BORSOI, Izabel Cristina F.. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia – Revista de Ciencias Sociales**, Ciudad del Mexico, n. 55, jan./abr. 2011, p. 113-133.

CALVETE, Cássio da Silva. Tese de Doutorado (Unicamp – Economia Aplicada). **Redução da Jornada de Trabalho: Uma análise econômica para o Brasil.** Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285607/1/Calvete_CassiodaSilva_D.pdf>. Acesso em: 09.09.2020.

CARPENA, Heloisa. **O Consumidor no Direito da Concorrência.** Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cadernos CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37-57, 2011.

GARNERO, A. **Are part-time workers less productive and underpaid?** IZA World of Labor, 2016.

GOMES, Dinara Godinho Pimentel. Eficiência econômica e a salvaguarda de direitos dos trabalhadores em tempos de domínio do mercado global: uma questão de equilíbrio. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 8, p. 978-984, ago. 2014.

LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017.

REBÊLO, Felipe Cesar José Matos. **Atividade Econômica e Publicidade Comparativa: a defesa do consumidor e da concorrência.** 1ª ed. São Paulo: Atlas/Grupo Gen, 2013.

REIS, Maurício; COSTA, Joana. **Jornada de Trabalho Parcial no Brasil.** Disponível em: <

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7314/1/bmt61_jornada.pdf>. Acesso em:20.08.2020.

RESENDE, Leonardo Toledo de. O trabalho a tempo parcial no contrato empregatício: nova normatização celetista e direito comparado. **Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região**, Belo Horizonte, n. 65, v. 35, p. 125-162, jan. / jun. 2002.

SOUSA, Clerislânia de Albuquerque; BENEVIDES, Marinina Gruska. A acumulação flexível e os impactos nos trabalhadores. **Anais do VI Seminário Cetros (Crise e Mundo do Trabalho no Brasil): desafios para a classe trabalhadora**. Universidade Estadual do Ceará, 2018. Disponível em: http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51174-27062018-152601.pdf. Acesso em: 01.09.2020.