

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO
CAMPUS SOLEDADE

Gilmar Fernando Gonçalves

O CONTRATO DE TEMPO PARCIAL FRENTE AO
PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Soledade

2014

Gilmar Fernando Gonçalves

O CONTRATO DE TEMPO PARCIAL FRENTE AO
PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do Professor Mestre Felipe Cittolin Abal.

Soledade

2014

Dedico o presente trabalho de conclusão de curso a minha querida e amada mãe. Desejava ver-me graduado e desfrutando do maior sucesso possível, mas, por força do destino, teve sua estrada nesta vida interrompida de forma bruta e célere, sendo impedida de realizar seus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Gilson e Leonice por tudo que enfrentaram para que eu conseguisse frequentar a graduação.

A minha namorada Laura, por incentivar o estudo e alavancar as esperanças quando pensava já não ser mais possível ir em frente.

Aos meus avós João e Carlinda pela ajuda nos maiores infortúnios.

Ao Prof. Me. Felipe C. Abal devido a orientação no presente trabalho.

Ainda assim, agradeço a todos que de maneira excepcional dispuseram de seu valioso tempo para ouvir meus desabaços e contribuir de alguma forma para a construção do presente trabalho.

“O trabalho é mais importante e é independente do capital. O capital é apenas o fruto do trabalho, e não existiria sem ele. O trabalho é superior ao capital e merece a consideração mais elevada.”

Abraham Lincoln

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso discute o embate fático do contrato de trabalho em tempo parcial frente à proibição do retrocesso social. A busca doutrinária traz para o foco a demonstração de que a flexibilização simplesmente quer cortar custos ou também pode proporcionar benefícios aos trabalhadores. Apresenta-se a importância dos princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, dos princípios contratuais de outras máximas, especificadamente do Direito do Trabalho. Expressa-se sobre a globalização e a incidência das ideias neoliberais dispostas com intenção de flexibilizar as normas universais e nacionais. Demonstrem-se algumas medidas flexibilizatórias, em específico a medida legal e a coletiva. Relata-se sobre a instituição do contrato de tempo parcial e as suas diferenças frente ao contrato como regra geral. Conclui-se pela aplicação do princípio da proibição do retrocesso social como forma de proteger aos direitos socioindividuais já abrangidos pela legislação e os costumes nacionais. Ademais, a instituição de medidas não podem romper o rol de direitos que trazem base a todo ordenamento trabalhista.

Palavras-chave: Contrato de tempo parcial. Flexibilização de direitos trabalhistas. Princípios constitucionais. Princípio da proibição do retrocesso social.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art./art.: artigo

CC: Código Civil

CF: Constituição da República Federativa do Brasil

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

LINDB: Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro

MP: Medida Provisória

MPT: Ministério Público do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

OJ: Orientação Jurisprudencial

OIT: Organização Internacional do Trabalho

RR: Recurso de Revista

TAC: Termo de Ajustamento de Conduta

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

| | | |
|---|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 8 |
| 2 | PRINCIPIOLOGIA DO DIRETO DO TRABALHO | 12 |
| | 2.1 Considerações iniciais | 12 |
| | 2.2 Princípios gerais de direito | 14 |
| | 2.3 Princípios de Direito Individual do Trabalho | 19 |
| | 2.4 Princípios de Direito Coletivo do Trabalho..... | 26 |
| | 2.5 Princípio da proibição do retrocesso social | 29 |
| 3 | CONTRATO DE TRABALHO DE TEMPO PARCIAL E SUAS PECULIARIDADES ... | 32 |
| | 3.1 Surgimento do contrato de tempo parcial..... | 32 |
| | 3.2 Aplicabilidade..... | 35 |
| | 3.3 Diferenças | 36 |
| | 3.4 Críticas ao contrato de tempo parcial | 45 |
| 4 | FLEXIBILIZAÇÃO | 47 |
| | 4.1 Considerações iniciais | 47 |
| | 4.2 Globalização | 48 |
| | 4.3 Flexibilização..... | 52 |
| | 4.4 Instituição do contrato de tempo parcial..... | 59 |
| | 4.5 O contrato de tempo parcial frente ao princípio da proibição do retrocesso social..... | 60 |
| 5 | CONCLUSÃO..... | 65 |
| | REFERÊNCIAS | 69 |

1 INTRODUÇÃO

O contrato de tempo parcial foi instituído pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, por meio da qual foram alterados vários dispositivos da legislação trabalhista. Dentre eles, várias modificações no que diz respeito ao regime de prestação laboral. Exemplificativamente, uma dessas modificações deu-se na possibilidade de o tempo de trabalho semanal ser de, no máximo, 25 (vinte e cinco) horas. E, por força desse contrato de trabalho em regime de tempo reduzido, o período de férias tornou-se proporcional, sendo diverso dos 30 (trinta) dias expressos na Constituição Federal.

Percebe-se como problemática do trabalho a possível introdução de medidas flexibilizatórias no direito nacional por medida provisória e a instalação do contrato de tempo parcial, afrontando a base principiológica da proibição do retrocesso social.

Em razão disso, pretende-se verificar quais as possíveis hipóteses que necessariamente deverão ser trazidas ao texto visando a apresentar, quando da instituição do contrato de tempo parcial, a ocorrência de quais tipos de flexibilização incidem/incidiram sobre o descrito regime.

Assim, analisa-se a flexibilização aplicada e uma das possibilidades é uma medida de atenuação do regramento laboral, desde que ocorra de forma respeitosa e sem ofender gravemente os direitos dos trabalhadores.

Todavia, demonstra-se a incidência de medidas flexibilizatórias a exercer grande força negativa sobre os benefícios laborais, reduzindo-os por força da inclusão daquelas no ordenamento brasileiro. Tal medida, ao que parece, buscou, única e exclusivamente, proporcionar o aumento do lucro empresarial, pela via da atenuação dos direitos da classe dos empregados, tidos como hipossuficientes.

Após a visualização das hipóteses anteriores, busca-se referir a ocorrência de sua mitigação de direitos, o que será feito por meio da demonstração do fato de o contrato de tempo parcial ter proporcionado ou não alternativas proveitosas aos trabalhadores brasileiros. Por outro lado, investiga-se se também trouxe danos à classe dos empregados, ocorrendo retrocesso social da proteção e dos direitos outrora angariados pela sociedade laboral.

A conclusão do projeto acadêmico deve trazer ao mundo jurídico a demonstração do real objetivo do contrato de pacto de tempo parcial, seja a necessidade de ampliação dos postos de trabalho, tendo em vista a escassez de empregos no mundo todo, ou uma oportunidade para impulsionar os ganhos do empregador, utilizando-se, para tanto, da diminuição dos custos empresariais.

Para que seja possível atingir os objetivos acima propostos, o trabalho de conclusão de curso foi dividido em três capítulos: no primeiro, traz à baila os princípios de direito; no segundo, faz-se a análise do contrato de tempo parcial e, no último, a busca consiste na demonstração da globalização, da flexibilização e suas medidas. Por fim, apresenta-se um embate específico entre o contrato em tela e o princípio da proibição do retrocesso social.

Busca-se demonstrar, por meio desse texto monográfico, quais as funções das máximas principiológicas, iniciando-se pelos princípios gerais de direito, em especial a dignidade da pessoa, a função social do contrato e a boa-fé, uma vez que são a base de todas as relações individuais e sem os mesmos não poderia conceituar mais derivados benefícios trabalhistas da atualidade. A seguir, aborda-se a importância dos princípios do direito individual do trabalho, os quais concedem aos empregados a proteção necessária para a prestação dignidade do labor e administram a relação particular de trabalho, impossibilitando a ofensa a direitos consagrados dos integrantes hipossuficientes da presente relação. Após, buscando demonstrar o elo com o contrato de tempo parcial, faz-se necessária a conceituação dos princípios de direito coletivo do trabalho, pelos quais é feito o regramento de toda a estrutura sindical brasileira e que também trazem limites e possibilidades a atuação dos representantes dos trabalhadores. Ao final do primeiro capítulo, relata-se sobre o princípio da proibição do retrocesso social, já que impede a possibilidade da atenuação ou extinção de direitos.

A necessidade de apresentação dos princípios gerais de direito e da principiologia específica de direito do trabalho faz-se imprescindível uma vez que forma uma base sólida que fixa toda a estrutura laboral presente da ordem jurídica normativa do Estado brasileiro. Além do que, o princípio da proibição do retrocesso social tem caráter impositivo e preserva não só a base do direito do trabalho, mas cria um escudo contra ofensas advindas em desfavor dos empregados.

A partir de desenvolvido sobre o tema principiológico, assevera-se de forma específica o contrato de tempo parcial, seja sua instituição, suas peculiaridades e as críticas. O contrato em tela acaba modificando a espinha dorsal do tempo do trabalhador à disposição do seu empregador e gera algumas diferenças peculiares, muitas vezes criticadas pela doutrina.

Em seguida, passa-se à formulação da apresentação da inter-relação dos mais diversos campos econômicos e sociais e a evolução da sociedade. Mostra-se também a força globalizadora presente na comunidade internacional influente sobre o fluxo tecnológico e pessoal. Face à análise prévia da universalização, constituem-se preceitos fundamentais, buscando a realidade do neoliberalismo e a difusão de suas ideias. Por conseguinte, analisa-se

a flexibilização das relações pessoais, da soberania nacional e em específico do Direito do Trabalho.

A conceituação da globalização é indubitavelmente necessária, posto que, por força dela, foram trazidas ao contexto nacional e internacional as ideias neoliberais, as quais têm por objetivo, ao contrário do que outrora se expôs sobre o tema, o engrandecimento da estrutura empresarial e dos lucros. Para tanto, utiliza-se, na maioria das vezes, do atentado aos direitos dos trabalhadores, ou seja, ao mesmo tempo em que os princípios são a base do direito do trabalho, a mundialização e, decorrente dela, o neoliberalismo são a estrutura da solidificação da flexibilização.

Das formas flexibilizadoras, busca-se revelar alguns modelos de influência nas normas, dentre eles, a medida legal, a coletiva, a simples flexibilização e a desregulamentação. Necessita-se demonstrar tais formas de flexibilização, uma vez que o contrato de tempo parcial é consequência de uma medida provisória, ou seja, oriunda do poder executivo federal, ou seja, um meio inadequado para modificação da estrutura trabalhista. Como norma geral, a referida norma deve ser analisada, já que a alteração de regimes contratuais, no caso específico, somente pode ocorrer por meio de autorização de negociação coletiva.

Ademais, vislumbra-se que a flexibilização está presente nos mais diversos pontos do território internacional e proporciona, regularmente, a alteração do ordenamento jurídico laboral. Demonstra-se, de forma específica, seu caráter de atenuação ou extinção de direitos como atentado normativo aos direitos trabalhistas e não somente meios para alavancar a relação econômica social.

Em suma, após a devida conceituação necessária dos mais diversos pontos, faz-se um estudo da necessidade da aplicação das medidas resultantes do nexos globalizante e dos ideais neoliberais.

Solidificada ou não a necessidade da utilização das normas flexibilizadoras na atualidade, passa-se ao embate entre a aplicação do contrato de tempo parcial e a proibição do retrocesso social.

Percebe-se a necessidade de enfrentar o embate entre o contrato de regime de tempo parcial, ou de regime reduzido, e o princípio da proibição do retrocesso social, uma vez que o contrato em tela ocasiona mudanças latentes nos direitos individuais, principalmente em referência ao período de gozo de férias. Em especial, critica-se tal atenuação tendo em vista o impedimento que, para atenuação ou restrição de direitos, há de se verificar se a medida factual tem por cunho proporcionar a maior competitividade internacional das empresas, o

aumento dos postos de trabalho e o avanço da economia nacional ou somente a diminuição de direitos e o aumento dos lucros.

A importância do presente trabalho tem seu início na busca da realização pessoal, idealizado a partir das primeiras aulas de Direito do Trabalho frequentadas. Ainda, tem por fim o alcance dos objetivos profissionais, almejando a concretização desses em sua totalidade, utilizando-se como máxima inicial o alcance do melhor conhecimento da ciência do Direito do Trabalho.

Metodologicamente, no que diz respeito à linha teórica e de raciocínio da pesquisa, o método utilizado é o hipotético-dedutivo, através do qual, para explicar as dificuldades do problema, formulam-se hipóteses, utilizando-se de evidências para verificar qual o melhor posicionamento e, em consequência, a finalidade. A análise se faz necessária para concluir a respeito da aplicação do contrato de tempo parcial verificado o princípio da proibição do retrocesso social.

O desenvolvimento da monografia deu-se a partir de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, em matérias publicadas acerca do assunto, observadas as diversas particularidades, com a finalidade de refletir e posicionar-se sobre a flexibilização dos contratos de trabalho com a inclusão do contrato de tempo parcial, verificado o princípio da proibição do retrocesso social.

2 PRINCIPIOLOGIA DO DIRETO DO TRABALHO

Num primeiro momento, abordam-se os princípios gerais e específicos aplicáveis ao Direito do Trabalho, com ênfase inicial à sua aplicação aos casos concretos, tendo em vista ser a base teórica para a construção e para a aplicação das leis trabalhistas a uma situação fática analisada em âmbito judicial.

Ainda, explana-se a conceituação de cada princípio específico com objetivo de analisar as suas influências não só nas relações jurídicas, mas também nas relações sociais e legislativas. Por conseguinte, deverá ser demonstrada a importância da principiologia a todas as áreas jurídicas, visando, especificamente, em momento posterior, a demonstrar a influência no Direito do Trabalho. Em suma, demonstra-se a utilização frente à instituição de normas flexibilizadoras, embasando sua aplicabilidade no contrato de tempo parcial.

2.1 Considerações iniciais

A instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a evolução das normas específicas do direito do trabalho, desde sua gênese, tem como intuito reger as relações de trabalho e a proteção de direitos fundamentais. Rodrigo Goldschmidt menciona que

[...] o Direito do Trabalho, que tem por objeto da regulação do trabalho humano, repousa as suas bases na proteção e na promoção da dignidade da pessoa humana, nomeadamente o trabalhador, ligando-se umbilicalmente ao Direito Constitucional, que tem, em última análise, o mesmo objetivo precípua (2008, p. 87).

Nos termos referidos, o Direito do Trabalho regula a atividade laboral da humanidade proporcionando a dignidade dos trabalhadores. Assim, tem-se uma ligação com o Direito Constitucional, tendo em vista que na Constituição Federal o refere como base do estado brasileiro. Nesse sentido, os princípios aplicáveis à ciência do Direito buscam direcionar o raciocínio jurídico e empregar a norma ao caso concreto pelo aplicador do direito, tendo várias funções, dentre elas a interpretativa (CASSAR, 2013, p. 153).

Os princípios são de fundamental importância para o sistema jurídico, posto que, além de possuírem força normativa, conduzem à hermenêutica das regras. Nada obstante, os mesmos não nascem prontos e acabados; de fato, vão se aperfeiçoando e se consolidando ao longo do tempo, como uma espécie de síntese dos anseios e valores humanos (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 92).

Dessa maneira, o conjunto principiológico é a estrutura básica das normas do sistema jurídico nacional, sendo que os princípios do Direito são essenciais à aplicação da regra. Todavia, possuem pontos a serem aperfeiçoados, e, assim, sempre evoluem conforme a necessidade social.

Rodrigo Goldschmidt entende que o princípio indica a origem de um entendimento, fundamentando o sistema jurídico (2008, p. 53). Américo Plá Rodriguez refere: “Antes de tudo, só os princípios exercem um papel propriamente constitucional, quer dizer, constitutivo da ordem jurídica” (2000, p. 32). Observa-se que a doutrina posiciona-se no sentido de que os princípios formam uma base ao Direito, ao constituir parte do direito normativo aplicável às relações intersociais.

Percebe-se que um dos primeiros ideais dos princípios é a integração da norma jurídica vigente, quando não houver regra específica, ou, em havendo, para suprir as lacunas deixadas pelas legislações gerais (GARCIA, 2012a, p. 93).

A aplicação dos princípios está claramente mencionada no art. 8º da CLT. E o art. 4º da Lei de Introdução as Normas de Direito Brasileiro (LINDB) estabelece que a decisão judicial será baseada na norma legal e também nos princípios do Direito.

Os princípios apresentam-se de duas formas: primeiramente com o fim de informar e auxiliar na interpretação jurídica; a segunda é o preenchimento de lacunas da lei, sendo base para interpretação e posicionamento, essa última esta referida pela legislação (art. 4º da LINDB, art. 126 do Código de Processo Civil e art. 8º da CLT), o que não significa que seu campo de atuação esteja assim limitado (DELGADO, 2008, p. 171). De forma mais ousada, Américo Plá Rodriguez (2000, p. 40) entende que os princípios não determinam a forma ou o próprio entendimento ao caso concreto, mas possibilitam ao administrador da regra conceitos prévios utilizáveis ao interpretar-se ou ministrar-se a norma.

Verifica-se que os princípios possuem uma função integrativa, pela qual, na falta de leis que embasem as decisões judiciais. E, tendo em vista que nenhuma norma infraconstitucional poderá ser contrária às disposições da Carta Magna de 1988, visam também a preservar a ordem jurídica nacional (NASCIMENTO, 2001, p. 115).

Posicionando-se no mesmo sentido, Américo Plá Rodriguez exprime que “A única função de caráter normativo que exercem é operar como fonte supletiva em caso da lacuna da lei, essa função é exercida não por serem princípios, mas por constituir uma expressão da doutrina” (2000, p. 47). Assim, tem-se que princípios do Direito do Trabalho direcionam indiretamente a aplicação da norma jurídica ao caso concreto.

Contudo, em momento posterior, Ipojucan Demétrius Vecchi expressou-se de forma divergentes aos doutrinadores acima expostos:

Portanto, os princípios deixam de ser apenas razões abstratas e subsidiárias para a solução dos casos, pois são entendidos como tendo eficácia normativa, pois do resultado de sua interpretação surgem normas jurídicas hábeis para a solução dos casos concretos. Assim, quando os princípios consagrados principalmente em sede constitucional, apresentam-se como normas fundamentais a serem utilizadas para a solução dos problemas jurídicos (2009, p. 267).

Assim, percebe-se a exigibilidade da aplicação direta dos princípios aos casos concretos, tendo eles, também, força normativa, a qual possibilita ao magistrado sua utilização com maior ênfase do que até a própria legislação. Assevera-se, verificada a evolução da estrutura principiológica e os novos posicionamentos da doutrina, no sentido de que os princípios aplicáveis ao Direito de Trabalho têm caráter informador, auxiliando o legislador na formulação das normas, interpretativa ao orientar o magistrado na aplicação da lei ao caso concreto e, em função deveras importante, a progressão da aplicação dos princípios utilizando-os de forma direta buscando alcançar a tão esperada justiça social.

2.2 Princípios gerais de direito

Visando a descrever posteriormente os princípios de Direito do Trabalho, deve-se trazer à tela algumas máximas gerais. Aliás, percebe-se que a ênfase basilar do sistema jurídico são as relações humanas e, no tocante ao trabalho, as relações contratuais. Assim, necessário discorrer sobre a dignidade da pessoa humana, sobre a função social do contrato e sobre a boa-fé.

2.2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana tem sua base na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º, inciso III, e também no art. 170, visando à proteção integral da dignidade física e moral do ser humano. O princípio descrito na Carta Magna já fora assim expresso pela doutrina:

A dignidade conceituada como um conjunto de atributos identificador da pessoa humana, que a distingue de outros. Após a 2ª Guerra Mundial, ela adquire reconhecimento constitucional, e abre, no Brasil, o título dos princípios fundamentais (art. 1º, inciso III, da Constituição vigente). Ela é uma projeção

existencial que poderá se verificar em diversos âmbitos da liberdade efetiva de cada um e 'só se salva quando se respeitar essa liberdade' (SANCHES DE LA TORRE, 1975, apud BARROS, 2011, p. 149).

A dignidade transcreve-se como característica do ser humano, tendo como uma de suas facetas a liberdade, a qual deverá ser respeitada acima de tudo. Rodrigo Goldschmidt (2008, p. 121) refere que o trabalho é um atributo do homem, não podendo ele ser tratado como uma *res*, ou mesmo como um simples critério produtivo a ser considerado. No mais, é de responsabilidade dos administradores do direito sanar os problemas e proteger como máxima principal a dignidade da pessoa humana.

O princípio em tela é uma das bases de todo o ordenamento jurídico, impondo ao Estado e aos particulares o dever de respeitarem o ser humano, abstendo-se de realizar qualquer ação que possa degradar a condição física e ou moral (DANTAS, 2012, p. 141). Pontuando da mesma maneira, Ricardo Resende explanou posicionamento com a intenção de demonstrar que o homem não poderá sofrer abusos a sua integridade física e moral:

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir a determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a classificação do trabalhador. Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital (2012, p. 20).

Portanto, caracteriza-se que o homem é um ser dotado de direitos e que sua integridade não pode ser violada, nunca devendo ser utilizado unicamente como meio para buscar lucro, causando-lhe prejuízos a sua unidade física e/ou moral. Com a mesma interpretação fora narrado:

Compõe o imperativo categórico a exigência de que o ser humano jamais seja visto, ou usado, como um meio para atingir outras finalidades, mas seja sempre considerado como um fim em si mesmo. Isto significa que todas as normas decorrentes da vontade legisladora dos homens precisam ter como finalidade o homem, a espécie humana enquanto tal. O imperativo categórico orienta-se, então pelo valor básico, absoluto, universal e incondicional da dignidade humana. É esta dignidade que inspira a regra ética maior: o respeito ao outro (FREITAG, 1989, apud MORAES, 2006, p. 115).

Dessa exposição, esclarece-se que o homem não poderá ser utilizado ou avistado como *res*, devendo todas as normas legais terem como meta a própria humanidade, serem respeitados os direitos individuais, como advindos da dignidade humana. Assim, a Constituição da República Federativa do Brasil considerou o princípio da dignidade humana

como um dos seus fundamentos básicos da nação, e, a partir disso, proporcionando a inclusão no art. 1º, inciso III (TAVARES, 2013, p. 436).

Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, v.1, p. 289) afirma que princípio estabelece proteção ao homem para que a sua dignidade não seja afrontada pelo Estado, por pessoas físicas ou jurídicas, para proporcionar ao ser humano uma vivência com um mínimo de patamar digno que não descaracterize a sua individualidade, aproximando-a ao mísero objeto.

A dignidade humana está abarcada não só pela impossibilidade de o ser humano ser utilizado como um objeto, mas também a possibilidade de autoescolher, sem influência direta de outrem, ou até mesmo de vícios, como bebida, drogas, entre outros (TAVARES, 2013, p. 441-442). Em realidade o princípio constitucional requer acautelar a dignidade do ser humano, não simplesmente para que não seja a pessoa humilhado e submetido a condições desumanas, mas como um total de proteção à sua integridade física e moral (MORAES, 2006, p. 118).

2.2.2 Princípio da função social do contrato de trabalho

A função social do contrato tem por fim limitar a vontade dos contratantes, fazendo com que prevaleça o interesse social, mesmo que a limitação cause prejuízo na possibilidade de contratar, estando ele recepcionado no art. 421 do Código Civil (PEREIRA, 2006, p. 12-13).

Caio Mário da Silva Pereira expressa que hoje “o contrato é visto como um dos fatores de alteração da realidade social” (2006, p. 13). Nesse sentido, Flávio Tartuce expôs que a “palavra função social deve ser visualizada com o sentido de finalidade coletiva, sendo efeito do princípio em questão a mitigação ou relativização da força obrigatória das convenções (*pacta sun servanda*)” (2013, p. 540). No contexto, com a intenção de demonstrar limites aos termos do concílio de vontades para posterior contratação, Caio Mário da Silva Pereira, assim se manifesta:

[...] Em nome do princípio da função social do contrato se pode, v. g., evitar a inserção de cláusulas que venham injustificadamente a prejudicar terceiros ou mesmo proibir a contratação tendo por objeto determinado bem, em razão do interesse maior da coletividade (2006, p. 14).

Denota-se, à luz do art. 421 do Código Civil, que a função social expressa e protege a tão estimada função social do contrato, por meio da qual proíbe a instituição de cláusulas que

possam atenuar ou extinguir os direitos sociais das partes ou de terceiros. Ademais, verifica-se que o contrato detém o dever de respeitar os direitos de cunho coletivo, haja vista que o acordo *inter partes* que violar os direitos metaindividuais por qualquer forma não respeitará a função social contratual (COELHO, 2010, p. 50).

Constata-se a necessidade de utilizar os preceitos contidos no Código Civil para detalhar o referido princípio, o qual é utilizado analogicamente ao princípio do valor social do contrato de trabalho, que prescreve que não poderá ser lesado direito metaindividual. Em se verificando o princípio em tela, nota-se que possui nexos e complementa-se com a boa-fé contratual, pois ambos, mesmo tendo características diferentes, buscam alinhar o contrato, no caso de trabalho, a uma linha ética de direito. Assim, a função social do contrato é uma ampliação da boa-fé objetiva, uma vez que essa trabalha com a contratação e a aplicação leal do direito *inter partes* e a aquela visa em especial aos direitos de uma sociedade.

2.2.3 Princípio da boa-fé

A boa-fé não se aplica somente ao direito do trabalho, mas norteia todas as relações contratuais, sendo a condição de agir na legalidade, bem como de acordos com os preceitos éticos e morais (MARTINS FILHO, 2010, p. 71). Em verdade, o princípio em tela fundamenta todas e quaisquer relações contratuais, que devem ser inseridas no contrato de trabalho com o cumprimento pelas partes munidas de ética e moral, com critério superior até ao da própria norma legal. Impõe que ambas as partes devam agir de forma a garantir a proteção dos direitos celebrados contratualmente, além daqueles descritos como fundamentais e ou sociais. Somente se admite que seja descumprida a boa-fé na ocasião de justa causa que impossibilite a sua aplicação (BARROS, 2011, p. 147-148).

Desse modo, também descreve Francisco Rossal de Araújo:

A boa-fé atua em vários estágios do vínculo obrigacional. Afasta-se, desde já, a noção de que o vínculo obrigacional é estático, consistindo em um momento solene de conjugação da declaração de vontades das partes com determinado objeto. O princípio da boa-fé atua em todo o aspecto do vínculo contratual, que é composto por uma série de obrigações (1996, p. 28).

Assim, constata-se que o princípio descrito requer a sua aplicação em todas as fases do contrato, desde sua preexistência até a sua extinção, podendo muitas vezes perdurar mesmo após ser findado. Verifica-se a necessidade de a boa-fé sempre estar presente nas relações privadas: no início, na execução ou no término do negócio jurídico (art. 422, CC).

No Direito do Trabalho, a máxima da boa-fé tem o intuito de acrescentar uma mútua colaboração entre os membros da relação de emprego, seja na prestação de serviço pelo empregado ou na contraprestação pecuniária e nas boas condições de trabalho pelo empregador, visando, respectivamente, à melhor remuneração e ao maior lucro (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 116-117).

No que tange ao posicionamento da boa-fé, e em especial da probidade, Fábio Ulhoa Coelho refere o seguinte:

No dispositivo legal em que se abriga a cláusula geral da boa-fé objetiva, impõe-se aos contratantes também a obrigação de probidade (CC, art. 422). Probidade significa honestidade, retidão de caráter, senso de justiça. Como se nota, a probidade é virtude já compreendida pela boa-fé objetiva. O contratante probo respeita os direitos da outra parte; se os desrespeita, falta-lhe honestidade. O dispositivo foi, na verdade, redundante. Se mencionasse apenas a boa-fé, já teria alçando necessariamente a virtude dos probos. Por isso, não cabe tratar a probidade como cláusula geral autônoma (2010, p. 49).

O entendimento acima tem por base a aplicação da boa-fé objetiva como norte da honestidade contratual necessária. Todavia, mesmo declarando-se a necessidade de probidade da conduta, vê-se que a mesma não tem caráter independente. O princípio da boa-fé evoluiu, para que não sejam abrangidas somente as condutas subjetivas das partes, mas também as objetivas, as quais deverão ser cumpridas (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 104). Ademais outrora se mencionou que a boa-fé serviria como esteio do contrato, devendo ser verificada como tal e aplicada pela sua condição informativa, verificando sua condição ética, moral e jurídica:

Em flagrante contraste com os antigos juristas que somente admitiam os efeitos da boa-fé nos casos em que o ordenamento jurídico, de maneira expressa e literal, a ela aludia, é vista agora como um princípio geral, informante da totalidade da regulamentação, com características de postulado moral e jurídico (ATIENZA, 1935, apud RODRIGUEZ, 2000, p. 420-421).

A partir disso, entende-se que, na atualidade, existe a necessidade da utilização contumaz do princípio da boa-fé como referência aos casos concretos, independentemente da existência ou não da previsão legal, a qual, por meio da colaboração entre trabalhador e empregador, proporcionará a finalidade essencial do contrato de trabalho, usando-se da moral necessária.

2.3 Princípios de Direito Individual do Trabalho

Ao se explanar sobre o Direito do Trabalho, de forma preliminar deve-se trazer à baila as bases jurídicas que regem o direito individual. Face à necessidade de demonstrar quais preceitos devem ser observados na relação contratual e/ou na análise jurídica doutrinária, passa-se a expor algumas máximas já incluídas no contexto normativo nacional.

2.3.1 Princípio dos valores sociais do trabalho

O princípio dos valores sociais do trabalho encontra-se descrito no art. 1º, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil, meio pelo qual se deseja proteger os direitos sociais dos trabalhadores. A respeito, assim descreveu Ipojuca Demétrius Vecchi:

Este princípio caracteriza o trabalho como valor fundamental, não podendo ser tratado como mercadoria, sendo base do desenvolvimento da sociedade. Isto não significa apenas o aspecto econômico do trabalho, mas também o aspecto ético, demonstrando que o trabalho é fator de desenvolvimento não só de riqueza, mas também da própria personalidade humana, pois o trabalho deve possibilitar que o homem, em sua atividade, acabe por imprimir no mundo um pouco de sua individualidade e de sua contribuição social (2009, p. 291).

Desse modo, constata-se que o valor social do trabalho busca proporcionar ao homem a vivência social, e não apenas o perpassar, podendo usufruir contraprestação pela sua força motora com dignidade e contribuindo para com a vida em sociedade. Assim, constante também no art. 170 da Constituição Federal, tal princípio tem por fim, mesmo em uma sociedade capitalista, ordenar o respeito aos valores sociais do trabalhador, proporcionando aos obreiros uma existência digna, conforme os ditames sociais (DANTAS, 2012, p. 141).

2.3.2 Princípio da proteção

O princípio da proteção tem por fim oportunizar um tratamento jurídico privilegiado ao empregado, verificada sua submissão perante a pessoa que se apropria de sua força visando ao lucro, promovendo, assim, o equilíbrio substancial faltante na relação de trabalho (GARCIA, 2012b, p. 36). O fundamento ora referido é também defendido por Américo Plá Rodrigues (2000, p. 83), que se posiciona de maneira no sentido de que a aplicação jurídica deva ocorrer de forma desigual, objetivando, ao final, a igualdade do subordinado com o empregador.

Da mesma forma, expressou que o princípio tem a intenção de favorecer a parte hipossuficiente do contrato de trabalho, ou seja, o trabalhador, tratando-lhe de forma preferencial ao tomador de serviço (ARAÚJO, 1996, p. 77). Percebe-se que existe desigualdade entre as partes da relação de trabalho, e, para que a igualdade seja reestabelecida, deve ser implantada uma desigualdade jurídica em favor do empregado, com o objetivo de que este seja tratado, na relação judicial, de forma igualitária com o seu empregador (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 101).

Alice Monteiro de Barros assim o descreve:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiente (2011, p. 142).

O princípio da proteção é utilizado, no Direito do Trabalho, de maneira a contrabalançar a relação de trabalho como se fosse um contrapeso, buscando a maior igualdade possível entre as partes da relação de trabalho. A fundamentação do referido princípio, como descreve Américo Plá Rodríguez, decorre do fato de que “O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável” (RODRIGUEZ, 2000, p. 85). Tal desigualdade, aliás, está contida na própria condição econômica do trabalhador frente àquele que lhe toma o serviço.

Nesse sentido, percebe-se a necessidade da proteção individual do trabalhador, tendo por base a relação de submissão frente ao empregador e a própria força econômica que é imposta sobre aquele que presta o serviço subordinado. Indubitavelmente, o intuito pretendido pelo princípio da proteção é o de proporcionar equilíbrio entre empregador e empregado, por meio da proteção da parte hipossuficiente, a qual se encontra à mercê dos ditames do contratante (MARTINS FILHO, 2010, p. 59).

O princípio em tela serve para gerar uma proteção à parte hipossuficiente, objetivando que as partes da relação de emprego estejam em pé de igualdade na relação jurídica do trabalho (DELGADO, 2008, p. 197-198). Ademais, o referido fundamento jurídico apresenta-se em três formas que visam a atenuar as diferenças e proporcionar a igualdade: prevalência da norma mais favorável, prevalência da condição mais benéfica e aplicação do *in dubio pro misero*, também conhecido como *in dubio pro operario* (RODRIGUEZ, 2000, p. 107).

Em se tratando do princípio protetor, pode-se afirmar que se opera no meio jurídico normativo a compensação da desigualdade existente entre o trabalhador e seu empregador no plano econômico, privilegiando o hipossuficiente (CAMINO, 1999, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 90).

Uniformemente, descreve-se que tal princípio busca nivelar o empregado ao seu tomador de labor, visando à relação equitativa entre os integrantes da relação de trabalho (VECCHI, 2009, p. 325). Para sua concretização, divide-se em três subprincípios, os quais são identificados como prevalência da norma mais favorável, prevalência da condição mais benéfica e *in dubio pro operario* (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 90).

a) Prevalência da norma mais favorável

O princípio da prevalência da norma mais favorável tem por intuito, quando existirem várias regras, a aplicação daquela que seja mais favorável ao empregado (GARCIA, 2012a, p. 97). Da mesma maneira, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 142) refere a autorização para que seja aplicada a norma mais favorável ao prestador de labor, independentemente de sua hierarquia.

O subprincípio estabelece que, havendo mais de uma norma que vige determinada relação de trabalho, deverá ser sempre aplicada ao caso concreto aquela que traga mais benefício ao trabalhador (MARTINS FILHO, 2010, p. 60). Aliás, em utilizando o princípio da norma mais favorável, deverá ser aplicada sempre a legislação que mais favoreça o trabalhador, independentemente de hierarquia jurídica, impondo que, no Direito do Trabalho, a norma hierárquica superior proporciona um patamar mínimo, o qual poderá ser maximizado por norma de caráter inferior (CAMINO, 1999, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 92). Verifica-se a existência de um problema quanto à certeza da aplicação ou não da norma mais favorável:

[...] o problema básico, então, em determinar quais são as unidades mínimas inseparáveis de confrontação. Nessa tarefa, o decisivo deve ser a vontade da lei, prevalecendo, em caso de vontades não coincidentes, a da norma de categoria superior. Trata-se, pois, de um problema de interpretação a ser resolvido pelo juiz em cada caso, de um processo de busca cuja norma configurou como unidade indivisível (CAMPS RUIZ, 1976, apud RODRIGUEZ, 2000, p. 131).

Nesse sentido compreende-se que, na situação da divergência de normas, deverá ser aplicada aquela que produza condição mais benéfica ao trabalhador e independentemente de

qual começou a vigorar por último. Aliás, percebe-se que a aplicação da norma deverá ser analisada pelo magistrado quanto da sua decisão no caso concreto. Esse subprincípio pode ser verificado na interpretação legislativa e na interpretação jurídica; a primeira está claramente ligada com a constituição das leis e a segunda serve como meio de interpretação das normas jurídicas (DELGADO, 2008, p. 199-200).

b) Prevalência da condição mais benéfica

Verifica-se que, na existência de norma anterior, nenhuma que a sobreponha poderá atenuar ou extinguir os direitos já adquiridos pela classe dos trabalhadores, prevalecendo sempre aquela que trazer maior benefício à parte hipossuficiente (MARTINS FILHO, 2010, p. 59). Em suma, existindo uma situação prévia de direito, não poderá ser desrespeitada por advento de condição posterior menos benéfica, devendo sempre prevalecer aquela que mais favoreça ao empregador (ARAÚJO, 1996, p. 81).

Da mesma forma, Américo Plá Rodriguez demonstra que “A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável” (2000, p. 131), ou seja, em seu entendimento, existe a necessidade de respeito e de aplicação da norma mais favorável ao empregado. No mesmo sentido, Rodrigo Goldschmidt (2009, p. 94) exprimiu que, na superveniência de legislação trabalhista mais restritiva que a anterior, essa somente será aplicada às novas relações de emprego, uma vez que as relações anteriores já têm no seu campo de aplicação o ordenamento mais benéfico anterior.

Assim, pode-se verificar que, o entendimento do autor, sem dúvida, declina o posicionamento com a intenção de manifestar-se no sentido de que, na interpretação e/ou na aplicação do direito, deverá prevalecer sempre aquela que seja mais benéfica ao trabalhador. Denota-se que a elaboração de normas do trabalho não poderá, em regra, diminuir direitos já adquiridos pelo trabalhador, devendo sempre visar à melhoria da condição social do empregado (NASCIMENTO, 2001, p. 119). Mauricio Godinho Delgado dissertou que “cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável” (2008, p. 202-203).

c) Aplicação do *in dubio pro misero*

Este desdobramento do princípio da proteção baseia a aplicação das normas no Direito no contexto em que exista mais de uma interpretação da norma, devendo ser tomada aquela que favoreça a pessoa do trabalhador (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 113). Essa máxima estipula que, na existência de dúvida sobre a devida aplicação da norma jurídica, deverá ser sempre interpretada de maneira que favoreça o ser humano, prestador de labor (MARTINS FILHO, 2010, p. 59). Identicamente,

O princípio protetor, inspirador da regra *in dubio pro operário*, deve incidir quando o julgador se deparar com dúvida razoável, ou seja, quando tiver fundados motivos para optar entre soluções opostas. É a aplicação do próprio espírito do Direito do Trabalho, que deve conduzir o juiz na exegese da norma e na apreciação da prova (RUSSOMANO, 1994, apud ARAÚJO, 1996, p. 80).

Conforme o exarado pela doutrina, nota-se que, em se deparando com dúvidas, o aplicador da norma deverá interpretá-la em favor do empregado. Nesse sentido, Américo Plá Rodriguez mantém o seu entendimento quando relata que “[...] é o critério segundo qual, no caso de uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação, mais favorável ao empregado” (2000, p. 107), sem mais delongas, a interpretação, caso haja dúvida, deve prevalecer em favor do operário.

O subprincípio em tela tem duas aplicações: primeiramente, com semelhança ao subprincípio da norma mais favorável, está em desuso, pois somente tem fim de aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador; a segunda tem como fim, em caso de dúvida em questão jurídico-judicial, conduzir o juiz a se afastar da imparcialidade, aplicando a norma que favorecerá mais ao laborante (DELGADO, 2008, p. 212-213).

Ademais, o referido princípio, também conhecido como *in dubio pro misero* tem como fim, no caso de dúvida sobre a adequada interpretação, a aplicação daquela que proporcione a concretização da norma trabalhista que melhor favoreça o laborante. No tocante à interpretação da legislação trabalhista, em existindo dúvida, será sempre aplicada a consideração que venha a favorecer o trabalhador (CAMINO, 1999, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 91).

2.3.3 Princípio da irrenunciabilidade

Na inexistência do princípio da irrenunciabilidade, o trabalhador poderia renunciar livremente a qualquer dispositivo protecionista do trabalho. Em sendo assim, os direitos adquiridos poderiam esvaír-se com o decorrer do tempo, ainda mais levando-se em conta que existe, indubitavelmente, elevado grau de vulnerabilidade do empregado frente ao tomador de serviço (CAMINO, 1999, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 95). Vislumbra-se que o trabalhador, por força do princípio em tela, está impossibilitado de renunciar aos benefícios concedidos em momento anterior pelo Direito Trabalhista. Nesse sentido, assim explanou Américo Plá Rodrigues: “A proibição de renunciar importa em excluir a possibilidade de poder realizar-se, de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos direitos, no âmbito alcançado por aquela proibição. O Direito do Trabalho, em termos gerais, entra nesse âmbito” (2010, p. 143).

Denota-se que a irrenunciabilidade decorre do próprio ordenamento jurídico, sendo descrito de forma explícita ou implícita pela norma, ou até mesmo pelo fim estipulado pela lei. Em primeiro lugar, vislumbra-se sua existência quando a própria lei determina, indubitavelmente, a proibição, conforme se exemplifica pelo art. 9º da CLT. Em segundo plano, a norma prevê implicitamente a irrenunciabilidade, o que se demonstra pelo art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, já a finalidade mencionada nada mais é do que a intenção da norma de afastar a inferioridade do trabalhador frente ao seu tomador de serviço.

Dessa forma, contata-se que o princípio da irrenunciabilidade apresenta-se pela impossibilidade da desistência de direitos descritos em lei ou em acordo coletivo por parte do trabalhador, visando à proteção dos direitos sociais.

A doutrina também faz referência à necessidade de proteção ao trabalhador nesse sentido:

A lei estabelece a invalidade das renúncias e transações que têm por objeto os direitos indicados, tanto nos casos em que tais negócios são concluídos no ato de constituição da relação de trabalho ou durante a mesma, como nos casos em que eles são celebrados depois de seu término. Esta última hipótese se justifica pela necessidade de reforçar a posição do trabalhador frente ao empresário, assegurando a igualdade das duas partes (RODRIGUES, 2010, p. 146).

Por conseguinte, verifica-se a total impossibilidade de o trabalhador de renunciar aos direitos sociais que lhe foram atribuídos em momento anterior, independentemente de a renúncia ser realizada antes, durante ou ao término da relação de emprego.

De maneira idêntica, assim explana Alice Monteiro de Barros:

[...] Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo termo reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia (2011, p. 146).

Verificadas as manifestações, denota-se que o trabalhador não poderá renunciar a direito constituído em seu favor no decorrer do contrato de trabalho, nem mesmo durante a contratação, pois, constatada a sua hipossuficiência frente ao poder de seu empregador, poderia fazê-lo de forma a se submeter a agressões de seus direitos, objetivando ser contratado ou manter o vínculo empregatício. De modo mais enfático, descreve Alice Monteiro de Barros:

Ela é invocada também para dotar de alcance o direito à honra, que confere ao seu titular proteção quanto diante do tratamento humilhante e desprezível. A dignidade da pessoa humana constitui, portanto, o núcleo intangível do direito à honra, cujo conceito depende de fatos, ideias e valores que estão presentes numa sociedade em determinado momento histórico (2011, p. 151).

De tudo isso, assevera-se que a dignidade da pessoa humana está contemplada pelo direito brasileiro, descrito por sua vez na Carta Magna e que intenciona a proteção dos direitos individuais, a não discriminação, que não sejam ofendidos os seres humanos, sem prejuízo de qualquer outro direito que possa causar opressão física e moral da individualidade do homem por si só.

2.3.4 Princípio da irredutibilidade salarial

O princípio da irredutibilidade salarial decorre da proteção do trabalhador, garantindo ao empregado que sua remuneração será inatingível, proporcionando a manutenção de suas necessidades. Referido princípio é um dos mais contestados pelo princípio da flexibilização dos direitos trabalhistas, e lei e a jurisprudência concedem a possibilidade de inúmeros descontos salariais (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 113). Além disso, há, na própria Magna Carta atual a possibilidade de redução salarial mediante acordo coletivo, mais precisamente expressa no art. 7º, inciso VI (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 114).

Mauricio Godinho Delgado estabelece conceito do princípio como intangível, salvo as exceções legais, dizendo que a remuneração do trabalhador

[...] merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, as necessidades essenciais do ser humano (2008, p. 206).

Nesse sentido, o princípio da irredutibilidade salarial, prescreve que os valores recebidos a título de remuneração aos serviços prestados não poderão ter decréscimos, visando à garantia do trabalhador sobre sua contraprestação, exceto na ocorrência de algumas alterações previstas na legislação. Logo, o princípio em tela impõe que a remuneração do empregado é inatingível, uma vez ter caráter alimentício, podendo, todavia, ser flexibilizado conforme as determinações preexistentes na legislação (MARTINS FILHO, 2010).

Assim também refere Mauricio Godinho Delgado:

O atual princípio justrabalhista projeta-se em distintas direções: garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário (aqui o princípio especial examinado se identifica pela expressão princípio da irredutibilidade salarial, englobando-se também, de certo modo, no princípio da inalterabilidade contratual lesiva), garantias contra práticas que prejudique seu efetivo montante – trata-se dos problemas jurídicos envolventes aos descontos no salário do empregado (o princípio aqui tende a se particularizar em uma denominação diferente: princípio da integralidade salarial); finalmente, garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado (2012, p. 201-202).

Verificado o posicionamento do autor, constata-se que o princípio mencionado, acoplado pelo ordenamento trabalhista, vige de maneira a impossibilitar qualquer que seja a forma de alteração prejudicial do salário recebido pelo trabalhador. A irredutibilidade salarial é desfecho da inalterabilidade lesiva das cláusulas contratuais, pois, além de proporcionar a vida digna do homem, não deve ser utilizável como um jogo pelo empregador para que o prestador de serviço, nos termos do art. 3º da CLT, seja contratado ou mantenha o seu posto de trabalho (ARAÚJO, 1996, p. 93).

Em sentido visivelmente parecido, Rodrigo Goldschmidt refere que o princípio em comento garante ao funcionário uma base salarial que não poderá exaurir-se e que deve ser capaz de garantir a obtenção de serviços e/ou bens que garantam a dignidade humana (2009, p. 101).

2.4 Princípios de Direito Coletivo do Trabalho

Busca-se, agora, anexar às bases já descritas princípios que regem a coletividade laboral. Faz-se necessário discorrer sobre tais máximas já que, da mesma forma que as

relações individuais de trabalho, a filiação e as negociações coletivas laborais também têm princípios que visam à liberdade pessoal e à impossibilidade de ofensas desastrosas aos benefícios individuais de cada trabalhador.

2.4.1 Princípio da liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical prescreve que é livre a instituição de sindicatos e de associações, obedecidos aos ordenamentos específicos, podendo o trabalhador filiar-se (associar-se) ou não de acordo com a sua autonomia da vontade (MARTINS FILHO, 2010, p. 73). De acordo com SUSSEKIND et al. (2000, p. 1103), o trabalhador poderá filiar-se ou desligar-se de qualquer sindicato ou associação representativo de sua profissão. Da mesma forma, Sérgio Pinto Martins explana sobre o tema:

Liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e se retirar dos sindicatos (MARTINS, 1999, p. 245).

Assim, percebe-se que o sindicato poderá ser instituído independentemente de autorização estatal, podendo os trabalhadores associarem-se ou dele se desligarem sem qualquer necessidade de permissão, seja de ente estatal ou de integrante sindical. Nesse mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 1305-1306) refere que o princípio em tela tem duas máximas: inicialmente, com o intuito de proporcionar ao trabalhador a possibilidade de associar-se ou de reunir-se pacificamente, para proteger-se e reclamar direitos e, por último, a liberdade de instituição de sindicatos e associações.

2.4.2 Princípio da prevalência do direito coletivo sobre o individual

A norma coletiva prevalece perante o contrato individual, salvo se o contrato individual for mais favorável em vista do próprio direito coletivo. As convenções podem prevalecer sobre direitos coletivos estabelecidos anteriormente ou sobre leis, se por essas isso for autorizado (NASCIMENTO, 2012, p. 537).

Dessa maneira, verifica-se que o princípio da liberdade sindical é a base para as relações coletivas, tendo influência direta sobre a prevalência dos direitos coletivos sobre os

individuais, pois a coletividade sobrepõe-se ao indivíduo, causando, algumas vezes, restrições das suas liberdades, exemplificando-se pelas deliberações coletivas (SPYROPOULOS, 1974, apud BARROS, 2011, p. 970). Ocorre, assim, a possibilidade de prevalência do direito coletivo sobre o individual, desde que venha a ampliar os direitos outrora já incluídos no sistema normativo brasileiro, ou que venham a atenuar garantias de caráter relativo, nesse caso desde que decorram de minoração recíproca de direito dos ordenamentos jurídicos aplicáveis aos acordantes (DELGADO, 2008, p. 1321-1323).

2.4.3 Princípio do poder de autorregulamentação

A Constituição Federal prevê, em seu sistema normativo, o reconhecimento dos acordos e das convenções coletivas de trabalho. Assim, percebe-se que há possibilidade de elaboração de auto-regulamentação da relação de emprego, com força de lei, desde que não contrarie normas mais favoráveis ao empregado. Percebe-se, clara e evidentemente, a legitimidade da pactuação de regras pela coletividade, devendo ser respeitada, salvo quando venha a agredir direitos de saúde ou segurança dos trabalhadores (MARTINS FILHO, 2010, p. 73).

Assim também afirma Maurício Godinho Delgado:

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal (2008, p. 1319).

Assim, a coletividade trabalhista possui o poder de incluir normas que regulamentem as relações, as quais terão eficácia perante determinada classe trabalhista, desde que respeitem as normas já efetivadas pelo Estado.

Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 84) descreve ser este o princípio que possibilita aos órgãos coletivos não estatais a elaboração de normas válidas perante o ordenamento jurídico nacional, demonstrando que há uma espécie de pluralismo jurídico. Isso significa dizer que o direito coletivo é autoelaborado pelos seus membros sociais para fixar regras jurídicas, as quais têm validade na sua área de abrangência, salvo ordenamento mais favorável.

Em consonância com o mencionado, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 332) relatou que o princípio em tela, também reconhecido como autodeterminação coletiva, é uma

expressão que demonstra a possibilidade do pluralismo normativo, manifestando-se por meio dos acordos e das convenções coletivas.

2.4.4 Princípio da limitação da negociação coletiva

O contrato de trabalho, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 537), somente aceitará a existência de normas individuais contrárias às prerrogativas legais na possibilidade de serem mais favoráveis ao trabalhador, não se admitindo essa hipótese quando a norma possuir caráter cognitivo. Assim, com propriedade, Maurício Godinho Delgado refere o limite da negociação coletiva:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justaltralista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizados: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quanto as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justaltralistas de indisponibilidade relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (2012, p. 1416).

Conforme o descrito, vislumbra-se a possibilidade da instauração de acordos e de convenções coletivas com força de norma trabalhista. Todavia, como expressou o autor, a implementação desses meios de estabelecimento de direitos dá-se até o limite legal. Por conseguinte, os instrumentos coletivos são, sim, importantes ao Direito do Trabalho, mas sua utilização não pode proporcionar a exterminação da proteção trabalhista (DALLEGRAVE NETO, 2000, apud VECCHI, 2009, p. 333). Portanto, verifica-se que as normas coletivas podem ser expedidas quando mais favoráveis ao empregador, ou quando revogarem parte de direito relativamente indisponível.

2.5 Princípio da proibição do retrocesso social

O princípio da proibição do retrocesso social contém a impossibilidade de o legislador extinguir e ou atenuar direito fundamental já conquistado. Pode-se, por meio dele, também reduzir a capacidade do legislador de restringir direitos fundamentais e ou sociais (GOLDSCHMIDT, 2008, 118).

Para Lenio Luiz Streck,

[...] a Constituição não tem somente a tarefa de apontar para o futuro. Tem, igualmente, a relevante função de proteger os direitos já conquistados. Desse modo, mediante a utilização da principiologia constitucional (explícita ou implícita), é possível combater alterações feitas por maiorias políticas eventuais, que, legislando na contramão da programaticidade constitucional retiram (ou tentam retirar) conquistas da sociedade. [...] (2004, p. 254).

Assim, a Constituição Federal, por meio dos princípios ali expressos e ou que mantenham consigo alguma relação, não permite a alteração negativa de elementos protetores dos direitos da comunidade, em suma aqueles conquistados pela própria luta social.

Para Ipojucan Demétrius Vecchi,

[...] as respostas à globalização neoliberal apontam em sentido contrário ao da flexibilização geral e irrestrita. Em sentido inverso ao da flexibilização e precarização das relações de trabalho é que a CF de 1988 aponta, ou seja, no sentido da preservação da dignidade humana do trabalhador, na valorização do trabalho e na proteção dos direitos fundamentais, entre os quais os dos trabalhadores (2009, p. 248).

O Direito do Trabalho tem em seu arcabouço a necessidade de proteção do labor, pois, sendo ele uma das bases da comunidade, deverá ser respeitado, não podendo ser aniquilado aos poucos, pois tem como fim a evolução da pessoa que o presta (VECCHI, 2009, p. 249).

Dessa maneira, expõem Eliane Romeiro Costa e Osvaldo Ferreira de Carvalho:

O princípio da proibição do retrocesso social veda ao legislador subtrair da norma constitucional definidora de direitos sociais o grau de concretização já alcançado, prejudicando sua exequibilidade. Portanto, o princípio da proibição do retrocesso social reclama que seja observado em nosso ordenamento jurídico constitucional, onde o Estado deve se abster de atentar contra as normas consagradoras de direitos sociais ao adotar medidas de cunho retrocessivo que tenham por escopo a sua destruição ou redução (2010).

Logo, não se admite na seara jurídica brasileiro a adoção de medidas que venham a atenuar ou a eliminar normas de direitos sociais já incluídas no ordenamento. Equitativamente, o retrocesso social intensifica ou reforça em muito o princípio da norma mais favorável, pregando a impossibilidade de serem excluídos direitos que constituam a base mínima do ordenamento trabalhista nacional (VECCHI, 2009, p. 122). Ainda, o princípio da proibição do retrocesso social não admite a eliminação das normas sociais, uma vez elas estejam incluídas no campo normativo, ou seja, desde que estejam em plena validade (QUEIROZ, 2006, apud COSTA; CARVALHO, 2010).

Observa-se que os princípios de direito são, necessariamente, aplicáveis à relação trabalhista, da mesma maneira que os princípios específicos do Direito do Trabalho, tendo

como uma das bases das normas laborais a proibição do retrocesso social, que tem por objetivo a preservação dos direitos adquiridos pelos trabalhadores.

Dessa maneira, passa-se à análise do contrato de tempo parcial e de suas peculiaridades frente à regra geral de pactuação.

3 CONTRATO DE TRABALHO DE TEMPO PARCIAL E SUAS PECULIARIDADES

No presente capítulo, visa-se a demonstração da norma jurídica que expressa a possibilidade de admissão dos trabalhadores por meio do contrato de trabalho de tempo parcial, ou até mesmo a alteração de seus contratos para essa forma. Portanto, serão demonstradas a importância e a aplicabilidade desse contrato no contexto jurídico brasileiro.

Em decorrência da observação do ordenamento explana-se sobre as peculiaridades do contrato em debate em confronto com as regras gerais a que se submetem as outras formas de pactuação de entrega do labor subordinado, mediante remuneração. Ademais, consideram quais as críticas dirigidas à instituição dessa modalidade contratual de prestação de serviço.

3.1 Surgimento do contrato de tempo parcial

O contrato de trabalho em que as partes ajustam prestações e contraprestações nos termos da lei trabalhista pode ser expresso ou tácito (DELGADO, 2014, p. 520). Na legislação brasileira, não havia impossibilidade de existência de contrato em tempo reduzido. Todavia, várias foram as tentativas de instituição do contrato de tempo parcial, via medidas provisórias, o que de fato ocorreu a partir do ano de 1998, quando repetidas republicações tiveram a intenção de incluir na CLT o contrato de tempo parcial (SUSSEKIND et al., 2000, p. 803).

Em consonância, Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 637-638) relata que sempre foi possibilitado pela lei, ao empregador, contratar funcionário em tempo inferior às 08 (oito) horas diárias e às 44 (quarenta e quatro) horas mensais, com remuneração proporcional ao salário integral, podendo ser inferior ao mínimo nacional, desde que respeitada a contraprestação pecuniária igual ou superior ao valor mínimo por hora. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 358 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008) - 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.

Em referência ao texto acima, fica evidente a possibilidade de contratação por tempo inferior ao limite de 44 horas semanais, com remuneração proporcional ao salário do trabalhador de tempo integral. Aliás, assevera-se que a contratação em carga horária inferior à

jornada constitucional, sempre possibilitada, não possuía, antes da promulgação da medida provisória, nomenclatura específica, podendo ser denominada como “jornada reduzida, ajuste benéfico ao trabalhador, condição mais favorável etc.” (CASSAR, 2012, p. 637-638).

Mesmo antes de o contrato de tempo parcial estar descrito na CLT, era possível a contratação em tempo parcial, com pagamento proporcional das verbas trabalhistas, uma vez que a base salarial era o piso da categoria ou o salário mínimo utilizado para adimplemento do ordenado de quem laborava em carga horária absoluta (CUNHA, 2010, p. 104).

Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 977) informa que o Direito do Trabalho sempre permitiu que os trabalhadores fossem contratados para trabalhar em tempo inferior ao da carga horária integral, até mesmo porque, no decorrer dos tempos, buscou-se agregar aos direitos dos hipossuficientes a garantia de que sua força de trabalho não fosse utilizada ao máximo e ou até seu esgotamento. Logo, não havia impedimento para a contratação da prestação de serviço de maneira pouco intensa.

Finalmente, em decorrência da Medida Provisória n. 2.164-39, de 2001, inúmeras vezes alterada, foi incluída na CLT a possibilidade do contrato de tempo parcial e sua regulamentação (VECCHI, 2009, p. 546). Há registros de que o trabalho em tempo parcial é aplicado pelos ordenamentos jurídicos da Europa e do Estados Unidos da América a um período prolongado (DALLEGRAVE NETO, 2000, apud VECCHI, 2009, p. 547).

O contrato de tempo parcial decorre da Convenção nº 175, completada pela recomendação nº 182, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nunca sendo impedido pela norma nacional, pois a jornada de 25 (vinte e cinco) horas é um limite semanal e não uma imposição obrigatória. Aliás, nota-se que seria intenção OIE a proteção do trabalhador, ou seja, antes mesmo da instituição do contrato de tempo parcial já se aplicava à relação de emprego a contratação em regime de tempo inferior ao normal, sendo o pagamento salarial proporcional às horas realizadas, e essa contratação nunca fora impossibilitada pelo regime de trabalho nacional (SUSSEKIND et al., 2000, p. 802).

Em referência à Convenção nº 175, de 24 de junho de 1994, denominada Convenção sobre o Trabalho de Tempo Parcial, cabe descrever o seu texto (OIT, 1994):

Artigo 1º - Para os fins da presente Convenção:

- a) 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;
- b) A duração normal do trabalho visada na alínea a) pode ser calculada numa base semanal ou em média no decurso de um dado período de emprego;
- c) A expressão «trabalhador a tempo completo que se encontre numa situação comparável» refere-se a um trabalhador a tempo completo:

- i) Que tenha o mesmo tipo de relação de emprego;
- ii) Que efetue o mesmo tipo de trabalho, ou um tipo de trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou um tipo de profissão similar; e
- iii) Empregado no mesmo estabelecimento ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nesse estabelecimento, na mesma empresa ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nessa empresa; no mesmo ramo de atividade do que o trabalhador a tempo parcial visado;
- d) Os trabalhadores a tempo completo em desemprego parcial, isto é, afetados por uma redução coletiva e temporária da sua duração normal do trabalho por razões econômicas, técnicas ou estruturais, não são considerados trabalhadores a tempo parcial.

Percebe-se que o fim evidenciado pela Convenção, em seu art. 1º, é de que o trabalhador de tempo parcial seja aquele que exerce atividade assemelhada ao de tempo normal em tempo de trabalho reduzido.

A respeito, Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 909) descreveu que, em suma, a tipificação celetista deste contrato de trabalho estabelece-o como sendo aquele em que a carga horária semanal não exceda a 25 (vinte e cinco) horas. Em outro posicionamento disserta-se que a instituição do contrato de tempo parcial tem como intuito proporcionar maior número de postos de emprego, visando a diminuir o índice de desemprego mundial (SUSSEKIND et al., 2000, p. 802). Aliás, cabe descrever o art. 7º da Convenção 175 da OIT:

Artigo 7º - Devem tomar-se medidas a fim de que os trabalhadores a tempo parcial beneficiem de condições equivalentes às dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nos seguintes domínios:

- a) Proteção da maternidade;
- b) Cessação da relação de trabalho;
- c) Férias anuais pagas e dias feriados pagos;
- d) Licença por doença; ficando entendido que as prestações pecuniárias poderão ser determinadas proporcionalmente à duração do trabalho ou aos ganhos.

Nesses termos, deve-se referir que, ao prestador de labor nos termos do contrato de tempo parcial, deverão ser proporcionados os mesmos direitos que ao trabalhador de tempo normal. Parece claro, portanto, que o contrato de tempo parcial busca proporcionar o aumento das vagas de empregos e manter as condições de trabalho dos empregados (NASCIMENTO, 2011, p. 1014).

O contrato de tempo parcial instituído por força de medidas provisória, atualmente expresso nos art. 58-A, 59, §4º, 130-A e 143, §3º, todos da CLT. Todavia, não se incluiu nesses dispositivos uma nova forma de contratação, pois já eram realizados contratos com pagamento proporcional ao tempo trabalhado, que também incluíram formas diferenciadas para o referido pacto laboral (DELGADO, 2014, p. 977).

3.2 Aplicabilidade

A partir do ordenamento jurídico pátrio, percebe-se que, em se tratando de termo inicial de contrato de trabalho, somente por opção das partes (empregador e empregado) o trabalhador poderá ser admitido pelo contrato de tempo parcial. Todavia, já existindo relação de emprego, somente poderá ser feita a opção pela redução de jornada por opção de empregado, havendo a possibilidade prevista em acordo ou convenção coletiva, ou seja, é claro e evidente que, para a alteração do contrato de trabalho para tempo parcial, é necessária a inclusão dessa possibilidade via norma de direito coletivo e também a adesão por parte do trabalhador (SUSSEKIND et al., 2000, p. 803).

A fundamentação e a justificativa para a adoção do contrato de tempo parcial consiste na busca pelo equilíbrio entre a procura por empregos e a oferta, e possibilitar ao trabalhador maiores oportunidades de lazer e não a atenuação de direitos contra a sua proteção legal (CUNHA, 2010, p. 104).

Relata -se que o contrato de tempo parcial possibilitaria a inserção ou a permanência no emprego de pessoas que, por motivos familiares, como donas de lares, familiares ou pessoas como estudantes ou até um futuro aposentado possam conciliar o emprego e seus demais afazeres. Tal contrato também pode ser utilizado como meio para intervir no desemprego, proporcionando mais postos de trabalho, com as devidas restrições da lei (BARROS, 1995, apud BARROS, 2011, p. 533). Assim, a intenção explícita da aplicação do contrato em tela é aumentar as vagas de emprego e ao mesmo tempo reduzir o dispêndio salarial pelos empregadores (CUNHA, 2010, p. 104).

Nota-se que a realidade fática brasileira requereu a proteção do hipossuficiente em face de seu empregador. Dessa maneira, Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 980) descreve a impossibilidade da redução salarial do empregado, salvo no caso de redução da jornada de trabalho, comprovado o real interesse do mesmo e ocorrida a autorização do sindicato classista, visando à concretização da autonomia do empregado, e a não diminuição dos direitos trabalhistas. Assim, Aristeu de Oliveira (2009, p. 170) assevera ser necessário para a prática do labor em regime de tempo parcial pelos empregados que já estão vinculados a empregador de forma integral o acordo expresso e por meio de uma negociação coletiva.

Da mesma maneira, relata-se a necessidade da autorização de negociação coletiva, por meio do sindicato da categoria, para que os empregados e seus subordinantes possam alterar os contratos de trabalhos, submetendo os primeiros ao regime laboral de tempo parcial (MARQUES; ABUD, 2013, p. 86).

Por conseguinte, considera-se que a instituição desse contrato de trabalho poderá ser feita mediante norma legal, convenção coletiva ou acordo entre as partes. Porém, havendo relação de emprego preexistente com determinação diversa, somente poderão ser alterados os termos da prestação de serviço por opção do empregado.

3.3 Diferenças

O pacto laboral normal tem latentes diferenças quando comparado com o contrato de tempo parcial. Dentre elas, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, a admissão, a carga horária, a remuneração, a aceitação e a realização de horas extras, além do período de gozo das férias (VECCHI, 2009, p. 547). Demonstra-se, em especial, a proibição de labor em caráter extraordinário, a diminuição do período de férias e a necessidade de autorização coletiva para a alteração do contrato de trabalho de integral para tempo parcial (CUNHA, 2010, p. 105).

Dessa forma, para o posicionamento normativo nacional, aqueles que possuem contrato de trabalho que não se enquadre nas características do trabalho de tempo parcial, ou seja, superior a 25 (vinte e cinco) horas, não serão abrangidos pelo regime especial, mas sim pela regra geral dos contratos de trabalho (DELGADO, 2014, p. 978). Assim, faz-se necessário apresentar as diferenças entre as normas do contrato de trabalho de regra geral e as especificações da contratação em tempo parcial.

3.3.1 Carga horária

Ao analisar-se a duração do tempo de trabalho, deve-se entender que a jornada de trabalho é o tempo em que o empregador pode dispor do labor do contratado (DELGADO, 2014, p. 900). Destaca-se que fica a cargo do empregador o controle da jornada de trabalho, servindo esta para controlar o real exercício de labor pelo contratado, derivado do poder diretivo do contratante (RESENDE, 2012, p. 333).

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XIII assim dispõe: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Dessa forma, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 523) descreve que o Estado Brasileiro possui como carga horária, como regra geral, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 08 (oito) horas diárias; o que exceder a isso, caracteriza labor de forma extraordinária.

Denota-se que, diferentemente do contrato de trabalho normal, que estabelece carga horária semanal de 44 horas, o contrato de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT, tem como carga horária máxima de 25 horas semanais. Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 978) informa que somente submetem-se às normas específicas do referido contrato de trabalho o empregado que labore em tempo igual ou inferior ao descrito, salvo aqueles que, por força de norma específica, possuam regras específicas para as suas categorias profissionais.

Ainda assim descreve-se que o contrato de tempo parcial é aquele em que os empregados não excedam 25 horas semanais (NASCIMENTO, 2011, p. 1014). Nesse contexto, Francisco Marques e Cláudia José Abud também mencionam que o regime de tempo parcial é caracterizado pelo trabalho que seja igual ou inferior a 25 horas semanais (2013, p. 85).

Oferecendo a mesma ideia, Maria Inês Moura S. A. da Cunha (2010, p. 104) posiciona-se demonstrado que o contrato de tempo parcial pode ser definido como aquele em que o labor semanal não seja superior a 25 horas. Deve ser expresso, no entendimento de Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 644), que, ao contrato de tempo parcial, aplica-se a carga horária máxima semanal de 25 horas, devendo ser cumprido o limite diário de 08 (oito) horas.

Logo, a doutrina mais uma vez deixa claro que o contrato de tempo parcial tem como seu requisito que o empregado exerça carga horária semanal em quantidade igual ou inferior a 25 horas (MARTINEZ, 2012, p. 301). Assim, há de se declarar que a carga horária diária, mesmo que não complete 44 horas semanais, não pode variar de acordo com o bel prazer do empregador, de acordo com o entendimento do TST:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. **Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros.** Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2011) (grifou-se).

Em relação ao referido, constata-se que o empregado contratado deve ter sua jornada de trabalho pré-determinada, não podendo variar de acordo com a simples vontade do empregador, pois prejudicaria a integridade do laborante. Portanto, o empregador que submeter seus empregados a jornada variável arbitrariamente estará incidindo em ilegalidade, pois esta cláusula é nula de pleno direito (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 639). Denota-se que o tempo de prestação de serviço ocorrerá de forma a cumprir a jornada semanal, independentemente das horas realizadas por dia e de quantos dias, impossibilitada a realização de horas extras, como mencionar-se-á em ponto específico (DELGADO, 2014, p. 978).

3.3.2 Remuneração

Remuneração é a contraprestação laboral do empregador em favor do empregado, paga de forma direta nos termos da legislação (DELGADO, 2014, p. 733). Também se pode dizer que remuneração trata-se da contraprestação à prestação laboral paga pelo empregador ou não, mas sempre em razão do serviço (GARCIA, 2013, p. 383-384).

Da mesma maneira, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 591) refere que a remuneração é o valor pago ao empregado por força do serviço que prestou ao seu contratante. Então, cabe asseverar que o empregado tem direito de receber a remuneração pelo serviço prestado. São várias as espécies de contraprestação: salário pago diretamente pelo empregador, gorjetas, diárias de viagens, adicionais, entre eles o de hora extra, e todas e quaisquer verbas que decorram do vínculo de emprego (GARCIA, 2013, p. 386).

Em contraponto ao exposto descreve-se que a remuneração dos empregados a tempo parcial será proporcional ao tempo de serviço em comparação com aqueles que prestam labor em tempo normal (MARTINEZ, 2012, p. 301). Referindo-se ao contrato de tempo parcial, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 533-534) ainda descreve que a remuneração deverá ser proporcional ao valor que recebem os trabalhadores que exercem as mesmas atividades laborem em tempo integral.

No que tange à remuneração dos serviços prestados, assim, vê-se que ela será proporcional ao tempo trabalhado, tendo como base o salário do trabalhador que cumpra jornada em tempo integral prestando o mesmo serviço que o trabalhador a tempo parcial (VECCHI, 2009, p. 547). A remuneração do empregado que presta labor mediante o contrato de tempo parcial, conforme previsto no parágrafo 1º do art. 58 da CLT, será proporcional às

horas realizadas, tendo como base ao ordenado recebido pelo trabalhador que cumpre jornada integral, realizando o mesmo serviço (SUSSEKIND et al., 2000, p. 803).

Da mesma maneira, Marques e Abud (2013, p. 86) descrevem que o salário do laborante em regime parcial deve ser proporcional ao do empregado que trabalha em tempo integral, desde que na mesma função. Sem fazer menção ao contrato de tempo parcial, Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 769) refere que o “salário por unidade de tempo” é a contraprestação devida ao empregado em se referindo ao tempo de labor prestado ou disponível ao empregador.

Pode-se afirmar, portanto, que o contrato de trabalho de tempo parcial prevê aos empregados salário proporcional à jornada de trabalho, tendo por base os empregados que efetuam seu labor conforme o trabalho de regra geral (OLIVEIRA, 2009, p. 145). Ainda no que tange ao processo remuneratório do empregado, consoante os ensinamentos do art. 58-A, § 1º da CLT, Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 978) exprime que o pagamento ocorrerá de forma proporcional as horas trabalhadas.

Já Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 638) descreve que o legislador incluiu no ordenamento, meramente, que os contratados em tempo parcial receberiam valor proporcional àqueles que realizem o mesmo ofício em tempo integral. Consoantemente ao exposto, verificada a redução da jornada de trabalho, os empregados de tempo parcial recebem remuneração proporcional aqueles que laboram em com carga horária integral (RESENDE, 2012, p. 368).

Cabe realizar a transcrição do referido dispositivo de lei:

Art. 58-A. – Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 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.

Assim sendo, de acordo com a CLT, no que tange ao pagamento dos empregados de tempo parcial a lei é taxativa informando que deverá essa ser de forma proporcional ao salário recebido por aqueles que, exercendo a mesma função, trabalhem em tempo integral. Nesse mesmo sentido, tem-se que a remuneração dos empregados do regime de tempo parcial deve ser proporcional, tendo por base o salário dos empregados que laborem em tempo integral e exerçam a mesma função (CUNHA, 2010, p. 105).

3.3.3 Horas extras

Entende-se como trabalho em caráter extraordinário aquele que for superior ao tempo contrato, ou seja, no contrato normal, aquele que exceda 44 horas semanais e ou 08 horas, nos termos do art. 7º, inciso, XIII da Carta Magna. Em decorrência, Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 971) refere que a realização de horas em caráter extraordinário, de forma legal, ocorrerá por três meios: vontade unilateral do empregador, vontade pactuada das partes da relação de emprego e também em decorrência de acordo ou convenção coletiva.

Também se define que a jornada de hora extra é aquela que exceda o tempo normal de prestação de serviço, sendo ela convencional ou legal (BARROS, 2011, p. 525). Constata-se que as horas extras são aquelas realizadas e que excedem a carga horária contratual, ou legal, do empregado. E isso pode-se dar de cinco maneiras: a primeira, denominada acordo de prorrogação, admite a pactuação entre as partes do contrato de trabalho possibilitando o exercício, limitando o tempo extraordinário em 02 (duas) horas dia adimplida com adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) nos termos da legislação, executando-se somente caso o empregador necessite; a segunda trata-se do sistema de compensação e se dá quando o empregado deixa de trabalhar um dia (normalmente sábado) faz a compensação do horário nos demais dias da semana, normalmente para cumprir as 44 horas semanais, a qual cria forma por meio de negociação coletiva e não pode ser ultrapassado o limite de horas extras diárias ou semanais. A compensação de jornada, poderá ser feita por meio de banco de horas, nos termos das normas trabalhistas vigentes; já a terceira verifica-se como a força maior, pré-estipulada pela norma celetista, em específico no art. 501 da CLT, que se apresenta pela existência de situação emergencial e/ou sem previsão prévia possível, sendo que a remuneração será paga como normal e sem limitação de jornada, como em caso de catástrofes naturais; a quarta forma identifica-se em caso de serviços inadiáveis, os quais devem ser concluídos na mesma jornada, posto que, em não o sendo, haverá prejuízo ao empregador. São limitadas a 4 horas diárias e com adicional de 50%, nos termos do inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal; a quinta maneira é a recuperação de horas, em que o empregado ficou à disposição do empregador, mas não pode ser por força de situação alheia à sua vontade e a do contratante, devendo, no entendimento do doutrinador, serem pagas as horas à disposição e também as do serviço prestado (NASCIMENTO, 2011, p. 776-781).

Para Ricardo Resende (2012, p. 368), os contratados em regime de tempo parcial não poderão exercer labor de forma extraordinária, nos termos da legislação trabalhista. Da mesma maneira, Marques e Abud (2013, p. 85) fazem menção à norma celetista ao

descreverem a impossibilidade da efetivação de hora extra no contrato de tempo parcial. Dessa forma, percebe-se, nos termos do ordenamento jurídico brasileiro, serem irrealizáveis horas extras em pacto de tempo parcial (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 640).

Em verdade, em nenhuma hipótese poderão ser realizadas horas extras caso o contrato tenha-se dado pelo regime de trabalho de tempo parcial, uma vez que viria a desvirtuar o instituto. Não há nenhuma punição prevista para tanto, todavia todo aquele que realizar horas extras habituais dentro do referido contrato deverá ter o seu pacto modificado para a regra geral do contrato de trabalho (VECCHI, 2009, p. 549-550).

A vedação leva em conta que a realização de horas extras nesse caso proporcionaria aos empregados de tempo parcial o recebimento de valor superior aos de tempo normal. Cabe referir que há entendimento no sentido de que, por força do art. 9º da CLT, o contrato de tempo parcial em que o trabalhador efetue a realização de horas extras será nulo na forma da lei (MARTINEZ, 2012, p. 301).

A impossibilidade de realização de horas extras no contrato de tempo parcial, também é mencionada por Arnaldo Sussekind et al. (2000, p. 803). O art. 59, parágrafo 4º, da CLT, todavia, admite a possibilidade de realização de horas a mais quando o motivo da sua realização for urgente/imprescindível, como menciona o art. 61 da CLT. No mesmo entendimento, observa-se a inadmissibilidade de o contratado por meio de prestação de serviço em tempo parcial realizar horas extras (BARROS, 2011, p 574).

Tem-se, que, como exposto na norma celetista brasileira, o que se proíbe é a impossibilidade da realização de horas extraordinárias de forma costumeira ou ocasional, pelos trabalhadores que possuam contrato de trabalho de tempo parcial, posto que a simples execução e/ou permissão para que se labore de forma excepcional não desvirtuaria o referido pacto laboral (CUNHA, 2010, p. 106).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) pode vir a firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a empresa que permitir ou requerer que os seus empregados por tempo parcial venham a realizar horas extras, impondo multa incidente. Nesse sentido tem-se o TAC n. 22/2011 do MPT (Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região – Procuradoria do Trabalho no Município de Palmas/TO) decorrente do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil nº 000019.2009.10.001/0 (MPT, 2011).

Portanto, diferente do contrato de trabalho de regra geral, em que é possibilitado que se realizem horas extras, o contrato a tempo parcial inadmite essa circunstância, sob pena de desvirtuar a espécie contratual, quando da realização do contrato de trabalho de tempo parcial,

passará para a hipótese geral de contrato de trabalho. Ademais, pode ter como consequência a imposição de multa pelo MPT como relatado anteriormente.

3.3.4 Férias

As férias podem ser conceituadas como o direito do trabalhador de afastar-se do labor mediante remuneração paga pelo empregador, desde que cumpridos os requisitos (BARROS, 2011, p. 581). Assim, assevera-se que as férias são um direito do empregado de ter seu contrato interrompido durante um tempo em cada ano, de acordo com a concessão do empregador, obedecidos os requisitos legais, com o fim de proporcionar a renovação das forças e promover o bem-estar social (GOTTSCHALK, 1956, apud NASCIMENTO, 2011, p. 798).

Ainda sem especificar as contradições entre o gozo de férias do contrato normal e o da fruição no pacto tempo parcial cabe, como descreve Amauri Mascaro Nascimento (2011, p 799), relatar que as mesmas têm uma estrutura fundada em três princípios: a fruição, a anualidade e a sobre-remuneração. O primeiro constitui-se na obrigação do trabalhador de afastar-se do seu labor para que, com isso, e por meio do lazer, possa retomar as forças de trabalho; o segundo, por sua vez, tem cunho legal, qual seja, uma anualidade para ter o direito às férias e o ano imediatamente posterior para gozo delas; já o terceiro diz respeito à remuneração extra (1/3 de férias) e é previsto para que se possibilite ao trabalhador arcar com o alta dos custos decorrentes do lazer e do convívio social, necessário para proporcionar a almejada renovação das forças de trabalho.

Em conformidade com a legislação, percebe-se que o empregado, via de regra, terá direito de fruir 30 (trinta) dias de férias por período aquisitivo de um ano trabalhado, salvo as faltas justificadas (DELGADO, 2014, p. 1027). A CLT dispõe que o empregado, após ter decorrido o período aquisitivo de um ano, poderá gozar de período de férias igual ou inferior a 30 dias, devendo sempre ser observada a existência ou não de falta injustificada, que ocasionará a redução nos termos da lei, devendo a fruição ser permitida no ano imediatamente posterior ao de aquisição do direito, sob pena de multa (CUNHA, 2010, p. 182).

Com relação à previsão legal de desconto, cabe relatar quantos dias o empregado poderá gozar de férias, quando houver faltas injustificadas, para o que se transcreve a previsão constante do art. 130 da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Logo, no contrato de regra geral, o trabalhador, a cada período aquisitivo trabalhado, terá direito a gozar 30 dias de férias. Referindo-se também ao art. 130 da CLT, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 582) descreve que o período de férias será concedido nos termos da lei, dependendo da ocorrência ou não de faltas injustificadas e quantas são, desde que após decorrido 12 meses.

Sendo assim, observa-se que as férias serão concedidas, no contrato normal, pelo período de 30 dias, salvo quando houver faltas injustificadas que diminuirão os dias a serem gozados. Todavia, não se pode apenas compensar as faltas com os dias de férias, devendo o empregador respeitar a tabela de proporção disposta no art. 130 da CLT. Se o empregado vier a faltar por mais de 32 dias, de forma injustificada, perderá o direito de gozar férias no ano posterior ao período aquisitivo (RESENDE, 2013, p. 425).

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 358) corrobora com tal entendimento, no que tange ao contrato de trabalho normal, informando que as férias serão concedidas de acordo com o descrito na legislação, ou seja, na proporção de 30 dias por ano trabalho, salvo quando a sua assiduidade estiver comprometida, quando se reduzirá os dias gozados, verificada a delimitação do art. 130 da CLT (NASCIMENTO, 2011, p. 809).

De forma semelhante, Luciano Martinez (2012, p. 358-359) narra que, de acordo com o já referido art. 130 da CLT, o empregado terá direito a 30 dias de férias ou menos, simetricamente proporcional à quantidade de faltas injustificadas no decorrer do período aquisitivo.

Cabe referir que, por força do art. 143, caput, da CLT, a possibilidade de conversão de 1/3 das férias em pecúnia, tendo caráter indenizatório (DELGADO, 2014, p. 1046-1047). Contudo, o parágrafo terceiro do referido dispositivo legal proíbe tal concessão ao empregado contratado em regime de tempo parcial:

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

[...]

§ 3º - O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Ainda com base na doutrina, tem-se que o empregado que laborar por força do contrato de tempo parcial terá direito a férias proporcionais de acordo com o tempo de labor semanal ao que descreve o art. 130-A, da CLT, sendo que quando faltar ao serviço por mais de sete dias, desde que não possua justificativa, terá somente direito a gozar 50% dos dias de férias (OLIVEIRA, 2009, p. 170-171). Essa regra está prevista na CLT no art. 130-A:

Art. 130-A. - 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 seguinte 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.

Por força do exposto, conforme o ordenamento jurídico, constata-se o tempo de férias que o empregado contratado a tempo parcial é proporcional à carga horária prestada. Em caso de faltas injustificadas por mais de 7 dias no decorrer do período aquisitivo, o período de gozo será reduzido pela metade. Em comentário aos dispositivos, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 547) descreve que o trabalhador tem o direito de gozar o período de férias em proporção ao tempo disponível ao empregador, de acordo com o mencionado no art. 130-A da CLT, bem como, não poderá ocorrer à conversão de 1/3 do período de férias em pecúnia.

Nesse mesmo sentido, Luciano Martinez (2012, p. 358-359) informa que o empregado contratado no regime de tempo parcial terá direito de gozar o período de férias após 12 meses de labor, relativamente à carga horária semanal em que o trabalhador exerce suas atividades para o seu subordinante, como menciona a lei trabalhista, e quando tiver mais de sete faltas injustificadas o período de fruição diminuirá pela metade. Assim, o trabalhador que labora em regime de tempo parcial poderá usufruir das férias previamente determinadas pela lei, vedada

a conversão pecuniária nos termos do ordenamento celetista (MARQUES; ABUD, 2013, p. 86).

Assevera-se, conforme relata Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 979), que as férias remuneradas, previstas no texto de lei acima transcrito, serão concedidas aos laborantes de tempo parcial em menos dias do que para aqueles que trabalham conforme o contrato normal, fluuando de acordo com as horas semanais, Concede-se apenas a metade do período quando houver mais de 07 faltas não justificadas durante o período aquisitivo das férias. Ademais, o autor relata a impossibilidade da conversão de 1/3 das férias em pecúnia.

Da mesma maneira, Ricardo Resende (2013, p. 427) expressa que a CLT demonstra diferença entre os empregados de tempo normal com aqueles que laboram em tempo parcial, concedendo a estes período inferior de gozo de férias, mencionando ser necessário para revigorar a sua força de trabalho. Ainda manifestando-se sobre as férias, cabe referir que a Constituição Federal prevê o pagamento de 1/3 sobre as férias usufruídas ou não, na totalidade dos 30 dias, ou também quando proporcionais (OLIVEIRA, 2009, p. 173).

3.4 Críticas ao contrato de tempo parcial

Descreve Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 645) que o contrato de tempo parcial fora instituído como um meio de possibilitar a redução da remuneração do empregado, sem obedecer nenhum limite para tanto, desde que claro, preencham-se os requisitos legais: redução da jornada e, proporcionalmente, dos valores, haja regra coletiva autorizando e o empregado concorde com tanto. Quanto à concordância, na visão da doutrinadora, é de fácil manipulação, por meio de ameaça de demissão.

Nota-se que o sistema de férias do contrato de tempo parcial é deveras inferior aos 30 dias concedidos aos empregados contratados nos termos do pacto normal, sob a motivação que tem menos desgaste anual e necessitaria de menor tempo para restabelecer as forças. Todavia, critica-se a instituição das férias reduzidas, em especial o menor período, o qual é de 08 dias, pois é insuficiente para proporcionar o convívio sociofamiliar do empregado (RESENDE, 2013, p. 427).

A esse respeito, cabe trazer à tona o disposto no art. 4º da Convenção 175 da OIT:

Artigo 4º - Devem tomar-se medidas a fim de que os trabalhadores a tempo parcial recebam a mesma proteção que a concedida aos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável no que respeita:
[...] b) À segurança e à saúde no trabalho;
c) À discriminação no emprego e na profissão.

Dessa maneira, percebe-se que a saúde do trabalhador deve ser respeitada e consolidada pelos direitos a ela inerentes. Nesse contexto, tendo em vista o convívio social reduzido e o menor período para recuperação das forças, pode-se constatar ilegalidade da redução do período de gozo da licença remunerada.

Em posicionamento persuasivo com relação a tal redução, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 551) relata que fora desrespeitado o princípio da norma mais favorável ao se incluir nas normas legais o regime de férias do contrato de tempo parcial: “demonstrando, portanto, a inconstitucionalidade e conseqüente ilegitimidade do regime de férias disciplinado” (VECCHI, 2009, p. 551).

Pode-se defender que não haveria violação ao direito às férias no que tange à diminuição do período, uma vez que a recuperação do trabalhador que labora em tempo parcial, automaticamente é inferior do que a daquele presta serviço em tempo integral. Portanto, aparenta ser legal tratar com desigualdade os empregados, já que estão em situação de desigualdade. Todavia, a diminuição de férias pela metade quando o empregado faltar mais que sete dias, apresenta-se de maneira equivocada, pois o período aquisitivo é o mesmo, e a desigualdade se torna injustificada uma vez que a mudança ocorre somente na carga horária (CUNHA, 2010, p. 105-106).

De acordo com os posicionamentos expressos, contempla-se que a possibilidade legal de contratação por meio do regime de tempo parcial fora instituída por medida provisória, da mesma forma que a definição de suas características.

Visando a traçar um caminho para a resolução do problema, o capítulo seguinte trata da globalização e da flexibilização decorrente das ideias neoliberais. Assim, buscar-se-á trazer à baila a aplicação do pacto laboral em regime de tempo reduzido frente ao princípio da proibição do retrocesso social.

4 FLEXIBILIZAÇÃO

Existem diversas formas de flexibilização de direitos no ordenamento brasileiro, as quais ora se demonstram, em especial a influência que exercem sobre o Direito de Trabalho, tendo como base os princípios expressos em momento anterior, bem como a legalidade da referida atenuação.

Ainda em se tratando da aplicabilidade da flexibilização no contexto trabalhista, analisa-se a instituição do contrato de tempo parcial frente ao princípio da proibição do retrocesso social.

Em decorrência ao exposto, nota-se, nos termos das críticas ao regime de tempo parcial, descritas no capítulo anterior, a necessidade de proteção do trabalhador em decorrência dos direitos constitucionais e/ou a devida aplicação daquele. Nesses termos, verificada a atenuação ou não dos direitos, haja vista o contrato em tela, verifica-se a compatibilidade de tal instituto frente aos princípios trabalhistas.

4.1 Considerações iniciais

Medidas flexibilizatórias, como expressou Gustavo Filipe Barbosa Garcia, tratam-se de formas aplicadas para a atenuação da rigidez da regra jurídica, no que pode ser referido o Direito do Trabalho (2012a, p. 110). Ademais, como descreve Maira Angélica Dal Conte Tonial (2007, p. 173), a maior justificativa para possibilitar a flexibilização dos direitos trabalhistas é que a possível maleabilidade da legislação oportunizaria avanços para a economia como um todo, ocasionado melhor competitividade no mercado internacional e mais vagas de emprego. Logo, a flexibilização é utilizada, às vezes, como meio para sobreviver à alta carga tributária e às dificuldades empresariais.

Mas, como expressa Vólia Bomfim Cassar:

[...] A maioria trabalha na informalidade ou em relações empregatícias mascaradas de serviço autônomo, estagiário, cooperado, profissional representado por pessoa jurídica, numa tentativa encontrada pelo empresariado local para sobreviver ao alto custo dos descontos feitos na folha salários (2012, p. 35).

Essa alegação expressa o sentido de que a flexibilização é um meio para sobrevivência do empregador frente aos altos custos de mercado, podendo assim gerar mais empregos para uma sociedade que luta cada vez mais por uma subsistência digna, tanto o empregado quanto o empregador.

Referindo-se ao contrato de tempo parcial descrito no capítulo imediatamente anterior denota-se que o mesmo poderá ser instituído desde os primórdios da relação de emprego ou durante sua decorrência, nos termos da lei (VECCHI, 2009, p. 548-549). Em contraponto, faz-se necessário mencionar que o princípio da proibição do retrocesso social não possibilita ao legislador amenizar e/ou aniquilar direitos sociais ou fundamentais contidos no ordenamento (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 118).

4.2 Globalização

Primeiramente, ao trazer o conceito de globalização, demonstra-se a ideia de Renato Baumann (1996, p. 34-37) o qual menciona que fica difícil conceitua-la. Todavia, o conhecimento dos procedimentos de universalização se fazem necessários posto que aquela aparenta ser um processo irreversível. Em descrição ao fenômeno estudado, alega-se que ele estrutura um modelo de unicidade do mundo, vez que as mais diversas pessoas e nações estão em constantes relações (ROBERTSON, 1992, apud DANTAS, 1999, p. 111-112). Refere-se que a globalização é concatenada com procedimentos financeiros em escala mundial, entre eles alargamento comercial, e também tem ligação com episódios sociais, como a multinacionalização de padrões e culturas em toda a esfera global (VIEIRA, 2002, p. 72-73). Assim, de igual forma se manifesta Sandra Liana Sabo de Oliveira:

A globalização econômica influenciou de modo decisivo todos os aspectos da organização da sociedade contemporânea. Impulsionada pelas inovações da tecnologia da informação (telecomunicações e informática), nunca se produziu tanto e de forma tão diversificada na História da Humanidade. Grandes conglomerados internacionais estimulam e impulsionam a acirrada competição entre os países, fomentando a economia, que cada vez produz mais e instiga o desenvolvimento de novas formas de organização da produção, bem como a utilização de novas modalidades de contratação do trabalhador (2006, p. 10).

Portanto, a globalização trata-se de uma evolução constante da economia e das relações interpessoais, gerando a propulsão da competição internacional, ocasionando novos modelos contratuais aplicáveis às relações de trabalho. Da mesma maneira, expressa-se que, no mundo universalizado, todos os Estados e/ou pessoas estão em constante dependência um dos outros, não sendo mais exclusivamente independentes (CHIROT, 1977, apud DANTAS, 1999, p. 111). Em outro ver, Domenico De Masi (2001, p. 149-150), ao explicar sobre globalização, descreve que a mesma se procede em dez formas: primeiramente pela busca da descoberta das mais diversas áreas do globo e mapeá-lo; a segunda se apresenta pela

mercância entre territórios, em todo o universo, alavancada pelo tráfico de escravos; a terceira espécie fora vislumbrada pela tentativa da submissão dos povos fronteiriços e de todo globo por força do poder militar; o quarto modelo é evidenciado pela invasão do comércio internacional pelo mesmo tipo de produtos, em que uma empresa ou uma mercadoria de certo ponto do mundo pode ser revendida ou comprada em todas nações; como quinto tipo, evidencia-se a influência das economias e das moedas correntes nacionais no comércio global; relata que a sexta forma se dá por meio da multinacionalização de empresas, as quais operam em diversos Estados com seu poderio de mercancia; em outro ponto, a dispersão de ideias por todas as nações é o sétimo modelo; como oitavo modelo, tem-se a criação de várias organizações internacionais para controle e direcionamento da política e das relações sociocoletivas das nações (comercial/estudantis/militares/etc.); a nona e penúltima forma é formada pela constituição, por parte das multinacionais, de meios para dirimir a facilidade da competição internacional por meio de acordos internacionais (DE MASI, 2001, p. 150-152).

Contempla-se que a décima forma relatada é constituída pela reunião de todas as formas descritas anteriormente, a condução das nações pelos Estados Unidos da América, a facilidade e a veloz compra e venda de mercadorias e serviços internacionalmente, a evolução dos elementos técnicos de informatização. Assim, na forma atual de globalização, as situações nacionais são rapidamente e ao mesmo tempo sentidas em todo o globo (DE MASI, 2001, p. 153).

A globalização interfere no poder regulamentar das nações, por meio de “redução das fontes de Direito, concentração da produção de Direito em instâncias não legislativas, e supressão ou redução dos direitos sociais” (PEDUZZI, 2003, p. 21).

Em referência a universalização presente no globo explana-se que os doutrinadores,

[...] ao analisarem a Globalização, remetem ao verbete *Mundialismo*, sobre o qual esclarecem que se trata de ‘concepção que propugna a implantação de uma sociedade homogeneizada em que se tem em vista a satisfação das necessidades materiais, e servida por ampla rede de comunicações para mútuo entendimento e proveito de todos’ (SOUZA; GARCIA; CARVALHO, 1998, apud DANTAS, 1999, p. 113).

Logo, a ideia de universalização é buscar a equalização social, suprindo as necessidades individuais, utilizando da vasta comunicação existente. Roberto W. McChesney (2002, p. 03) descreve que o neoliberalismo pode ser entendido como meio político e financeiro para que pequeno grupo de pessoas administrem as mais diversas regras sociais e econômicas com intuito de manter/prolongar/alavancar condições a seu proveito.

Ademais a globalização incentivou a produção de regras jurídicas sem interferência dos Estados (PEDUZZI, 2003, p. 21). Em referência à universalização, Zigmunt Baumann descreve: “O significado mais profundo transmitido pela ideia da globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais; a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo” (1999, p. 66).

Assim, merece ser descrito o posicionamento da doutrina sobre o neoliberalismo:

[...] os regimes neoliberais criaram estratégias econômicas que não levaram a uma distribuição equitativa da riqueza na sociedade e nem diminuíram o abismo da desigualdade entre a renda das classes exportadoras e o trabalho assalariado. Ao contrário, essas estratégias simplesmente exacerbaram as desigualdades sociais, procurando justificar as diferenças por meio de campanha ideológicas de legitimação de tais regimes [...] (PETRAS, 1995, apud MACHADO, 2009, p. 91).

Vislumbra-se que as ideias advindas da universalização buscam atenuar direitos mascarando-se nas ideias de alavancar a sociedade por meio de mais postos de trabalho e melhores condições econômicas para os laborantes. No tocante ao Direito, verifica-se que o entendimento acerca da globalização com um dos fatores que proporcionaram a prosperidade mundial. No entanto, outros estudiosos do Direito alegam ser essa uma das causas do decréscimo dos valores sociais, gerando cada vez mais desigualdades (NASCIMENTO, 2011, p. 55). Da mesma maneira explana Robert W. McChesney:

A globalização é o produto da ação dos governos poderosos, especialmente o dos Estados Unidos, que empurram garganta abaixo dos povos do mundo tratados comerciais e acordos de negócios que ajudam as grandes empresas e os ricos a dominarem as economias das nações sem quaisquer obrigações para com as respectivas populações (2002, p. 6).

Por conseguinte, entende-se a globalização como uma evolução econômica anarquizada que, mesmo acarretando benefícios, projetam prejuízos no contexto socioeconômico nacional. Ademais, as formas de ordenamento dos Estados, e consequentemente dos direitos sociais, são emolduradas pela força dos poderes econômicos. Em decorrência da globalização, são verificadas algumas alterações no contexto mundial. A primeira delas é a própria atenuação da soberania nacional em prol do resguardo de bens comuns. Nota-se também a uniformização dos modelos produtivos e dos meios sociais/culturais, em que inúmeras vezes os mais diversos povos não são mais reconhecidos pela sua situação atual (forma de trabalho, administração) somente sendo identificados pelo modo comunitário anterior, flexibilizando a nacionalidade e fortalecendo a universalização,

bem como, a internacionalização das inconveniências e a expansão dos meios telecomunicativos (VIEIRA, 2002, p. 101-102).

Assim, a globalização pode ser considerada como decorrente do avanço tecnológico mundial, pela universalização do comércio e da força produtora, causando a transnacionalidade das empresas e a progressão das desigualdades sociais (BARRAL, 1998, apud FREITAS, 2007, p. 46).

No mesmo sentido, João Batista Herkenhoff destaca:

Ideias como globalização da Economia, conseqüentemente necessidade que os países têm de produzir para exportar, subordinação inevitável do trabalho ao império do capital, abdicação de direitos trabalhistas para preservação do emprego são hoje colocadas como fundamentos de ordem econômica (2002, p. 97).

Portanto, vislumbra-se que a globalização expõe-se como meio de administrar e de proporcionar o lucro, muitas vezes utilizando-se, para isso, da redução ou da eliminação de direitos trabalhistas, seja por imposição estatal ou por outras formas, na tentativa dos próprios operários, de forma singular ou coletiva, de preservarem a relação de emprego que estão incluídos. Neste contexto, tem-se que a responsabilidade por regras mais ordenadas proporcionaria novo arranjo internacional (ROGALSKY, 1994, apud VIEIRA, 2002, p. 103).

Referindo-se ao processo de globalização, assim se referem Hainzenreder Júnior e Alves:

A globalização, ao determinar a competição econômica internacional, aparece como fator determinante à necessidade de flexibilização das normas trabalhistas. Da mesma maneira, as crises econômicas contribuem de forma significativa para o processo de flexibilização trabalhista, porquanto resultam, em regra, em desemprego e modificação das estruturas dos postos de trabalho (2012, p. 78).

Vê-se que a globalização proporciona a flexibilização dos ordenamentos trabalhistas, muitas vezes ocasionando prejuízos aos empregados. Assim, Renato Baumann menciona que inúmeras vezes os meios que alteram a economia mundial estão ligados à atuação mútua das nações internacionais na política e à atividade dos efeitos financeiros no Brasil (1996, p. 43-44). Em decorrência, Liszt Vieira (2002, p. 105) assevera que os entes nacionais têm sua soberania abalada em face da globalização e da conseqüente influência no poder decisivo das nações. A globalização faz com que a autonomia das nações acabe deficitária, posto que o capitalismo influencia nos poderes estatais, flexibilizando-os, causando, conseqüentemente, prejuízo ao Direito do Trabalho (MACHADO, 1999, apud TONIAL, 2007, p. 176).

Há anotações de que a evolução da produção e do comércio, por meio da globalização, acarreta o desmantelamento de divisas, do mesmo modo que a atenuação do poder estatal (DE MASI, 2001, p. 155). Identicamente, descreve-se que a globalização é fruto do avanço das relações regionais integradas, mas em prejuízo do poder estatal. Quanto maior for a integração, menor será a soberania do Estado, ocasionando decréscimo na possibilidade de se “formular e de se implantar políticas públicas e sociais internas” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 120).

Ipojucan Demétrius Vecchi (2014, p. 274) assevera que a flexibilização trabalhista é uma das consequências da globalização em vista do neoliberalismo. O Direito do Trabalho atual, mesmo possuindo, ainda, objetivo de proteger o trabalhador, busca não atrapalhar os avanços tecnológicos e econômicos, utilizando da flexibilização de alguns institutos, mantendo a tutela trabalhista, de forma diversa à anterior, visando a não alargar o amparo destinado ao empregado (NASCIMENTO, 2011, p. 70).

Menciona-se que a globalização, movida pelo cunho neoliberal, ferozmente ataca os meios atuais de gestão econômica, social e trabalhista das nações, momento em que gera grandes danos ao Direito do Trabalho (FILAS, 2001, apud, COIMBRA, 2012, p. 2). Atesta-se que o neoliberalismo ataca os mais diversos meios sociais, tentando propiciar mais e mais vezes o lucro empresarial (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 140). Destaca-se que a globalização está abrandando a soberania das nações (BRIGAGÃO; RODRIGUES, 1998, apud DANTAS, 1999, p. 126).

4.3 Flexibilização

Destaca-se que a globalização deu ênfase ao embate entre os apoiadores do estado social e do estado liberal, estes requerendo cada vez mais que o ente estatal se abstenha de interceder nas relações trabalhistas, proporcionando no máximo possível a desregulamentação do Direito Laboral. Em contraponto, aqueles buscam, na maioria das situações, “a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social e à preservação da dignidade humana” (SUSSEKIND, 1998, apud DANTAS, 1999, p. 104-105).

Para Maria Cristina Irigoyen Peduzzi,

A globalização econômica opera de acordo com uma lógica economicista que realça, em primeiro plano, a busca de competitividade, calçada na absorção de tecnologia e na qualificação de mão de obra. Nos países em desenvolvimento, no entanto, a busca de competitividade ocorreu por via transversa, consistindo, fundamentalmente, na supressão ou redução de direitos sociais, pouco se investindo em ciência e tecnologia ou na qualificação do trabalhador. Emerge desse processo um Estado ‘empresarial’ ou ‘gerencial’, meramente regulatório em cujo bojo a concretização dos direitos sociais é vista como um ônus a ser extirpado. Daí as propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas, desestatização e desregulamentação da economia (2003, p. 22).

Assim sendo, a globalização no contexto nacional menos desenvolvido tem como cunho a redução de direitos visando ao crescimento empresarial atravessado, sem o devido investimento tecnológico e nos seres humanos. Percebe-se que o progresso tecnológico e a flexibilização das normas trabalhistas proporcionam aos mais evoluídos socialmente situações favoráveis ao desenvolvimento pessoal e econômico, ao tempo em que os reles empregados acabam cada vez mais prejudicados (COYLE, s/d, apud BAUMAN, 1999, p. 96-97). Abordando a flexibilização, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 68) descreve que a década de 1990 proporcionou o avanço do neoliberalismo e a depreciação do Estado do bem-estar social. A flexibilização é um tema deveras complexo, e alguns doutrinadores pensam que não deve ser estudada, analisada e/ou pesquisada, enquanto outra parte alega ser “uma tendência mundial e um assunto atual” (TEBALDI, 2013, p. 3).

Ademais, no tocante ao grau da universalização, as empresas têm de ter um custo competitivo para conseguir trabalhar na nova ordem mundial (ASSAF NETO, 2011, p. 06). Contudo, oportunizar a modificação dos contratos ou normas trabalhistas de forma unilateral pelas empresas para que as mesmas possam ter maiores facilidades na competição globalizada causa prejuízo aos trabalhadores. Uma das consequências é o aceite por parte dos contratados das alterações da carga horária de trabalho e da remuneração para manterem seus postos de trabalho (VARGAS, 2005, p. 57).

Ao conceituar o fenômeno globalizatório tem de se destacar o posicionamento exarado por Rodrigo Goldschmidt:

[...] entende-se por ‘flexibilização’ o movimento impulsionado pela ideologia neoliberal, que pretende suprimir ou relativizar as normas jurídicas que garantem a proteção do empregado na relação contratual com o seu empregador, com vistas a ‘baratear’ a mão de obra e o ‘custo’ da produção, viabilizando, pretensamente, a competitividade das empresas no mercado globalizado (2009, p. 129).

Portanto, tem-se por flexibilização a diminuição ou a extinção de direitos trabalhistas buscando o lucro empresarial, independentemente do prejuízo acarretado aos laborantes.

A globalização, a partir das novas tecnologias, atinge os mais diversos direitos e a soberania nacional, chegando-se a flexibilizar as normas trabalhistas baseada na difusão de ideias neoliberais (FREITAS, 2007, p. 45). Em contraponto, informa-se que o meio em tela é utilizado visando a manter empresas frente a grandes crises econômicas particulares ou de toda a massa, revisando as normas legais e também criando novos postos de trabalho (TEBALDI, 2013, p. 12). Assim,

Profundas mudanças legislativas ocorridas a partir da década de 70 alteraram profundamente os equilíbrios que ao longo do tempo constituíram a nota mais marcante dos chamados Estados de Bem Estar social. Estas mudanças implicaram retrocessos nos níveis de proteção social e também propiciaram a aparição das chamadas 'novas inseguranças' no mundo do trabalho (VARGAS, 2005, p. 55).

Constata-se que as alterações das normas legais ocasionam regresso nos direitos conquistados pelos trabalhadores. Abordando o tema do embate entre o assunto em tela e o Direito do Trabalho, expressa-se que este, desde seus primórdios vem sendo flexibilizado, ajustando-se às peculiaridades atuais. Identifica-se, ainda, que a batalha entre os direitos empresariais e a proteção social é incessante (MANNRICH, 1998, apud TEBALDI, 2013, p. 5). A flexibilização deduz intervenção estatal mínima, cujo rol de regras trabalhistas não se faz suficiente para proteger o operário, visando à sua dignidade humana (SUSSEKIND et. al, 2003, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 129).

Em outros termos, Vólia Bomfim Cassar expressa:

Com a transmutação da economia mundial e o conseqüente enfraquecimento da política interna de cada país, dos altos índices de desemprego mundial e de subempregos de milhões de pessoas, mister a adoção de medidas que harmonizem os interesses empresariais com as necessidades profissionais, justificando a flexibilização de determinados preceitos rígidos ou de criação de regras alternativas para justificar a manutenção da saúde da empresa e da fonte de emprego (2012, p. 32).

Pode-se entender acerca da necessidade de implantação de medidas flexibilizatórias, as quais possam, harmonicamente, instituir normas que visem à satisfação de interesses sociais e econômicos, tanto do empregador como do empregado. Justifica-se, assim, a instituição de regras diversas das protetivas, mas que preservem os direitos do trabalhador e os interesses empresariais. Manifesta-se que o Estado, na flexibilização, continua regendo as relações de trabalho, mas possibilita a modificação de algumas regras, intencionando propiciar o desenvolvimento empresarial e aumentar os postos de trabalho (RESENDE, 2012, p. 3).

Abordando o assunto, Maria Inês Moura S. A. da Cunha assim se manifesta sobre a modalidade flexibilizatória:

[...] o modelo clássico de legislação trabalhista se encontra marcado pelo modelo da flexibilização, que significa mobilidade, elasticidade, adaptabilidade, individualização de condições de trabalho, com superação da crise econômica, e preferência pelo concreto, em detrimento do abstrato. Substitui-se o garantismo pela multiplicação de empregos (2010, p. 55).

Percebendo o texto supracitado, anota-se que o ordenamento trabalhista está cada vez mais flexibilizado, buscando a criação de postos de trabalho e a evolução econômica global. Sobre o tema, Ivan Alemão (2012, p. 22) descreve que o surgimento dos meios flexibilizatórios ocorreu por possibilidade constitucional, sendo sua forma de atuação por meio dos sindicatos classistas. Diversamente do exposto, menciona-se que proporcionar a flexibilização ocasiona interferência negativa no poder do Estado, retirando parcial ou integralmente a possibilidade estatal de reger o direito, em especial os incidentes na relação de trabalho (PRADO, 2001, apud FREITAS, 2007, p. 49).

A atenuação dos direitos trabalhistas fora instituída como um meio para abrandar o desemprego, motivado pela ideia de moderar o custo e facilitar a contratação do empregado (NASCIMENTO, 2011, p. 75). Atina-se que, na flexibilização, o Estado intervém nas normas trabalhistas buscando proporcionar a mobilidade das regras laborais (CASSAR, 2011, apud NELSON, 2014, p. 03).

Sobre a globalização e seu ataque aos direitos, relata-se o foco de seus propulsores:

[...] a modernidade encerra sua fase histórica: vivemos a era daquilo que se denominou pós-modernidade com sua lógica de pós-capitalismo avançado e globalizado. Valores, ideologias, modelos e sistemas econômicos, sociais e jurídicos são questionados, desconstituídos ou simplesmente abandonados. Conceitos como nação e soberania são postos em xeque pelos interesses do capitalismo globalizado e pelo império liderado pelos EUA, que por meio de instrumentos como o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Organização Mundial do Comércio (OMC), a Alca e o Banco Mundial, monitoram, impõe (ou tentam impor) modelos, práticas econômicas e comerciais, quando não políticas e jurídicas (MENEZES, 2005, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 141).

A partir do exposto, denota-se que, na busca pelo avanço do capitalismo, e consequentemente do lucro, são contestados direitos e ideais, socioeconômicos e políticos, e em outras vezes destruídos. Na visão de Eliegi Tebaldi (2013, p. 5), a flexibilização dos direitos trabalhistas procede-se seis formas, conforme se passa a expor.

A primeira forma é a “flexibilização pela via constitucional” e deriva dos poderes da Constituição Federal e pode ampliar ou reduzir direitos. Quando amplia, é considerada como *in melius*. Todavia, quando reduz, é descrita como *in pejus* ou deletéria. O segundo modelo, a “flexibilização pela via executiva”, decorre do poder executivo e pode ser exemplificado pela instituição do contrato de tempo parcial (MP n. 2.164-41, de 24/08/2011). A terceira é a “flexibilização pela via legislativa”, realizada pelos representantes eleitos. É a forma mais utilizada na atualidade. O quarto modo é a “flexibilização pela via judicial” ocorre pelas decisões tomadas no âmbito do Judiciário, sendo legítima de acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A quinta espécie é a “flexibilização pela via administrativa” e ocorre quando expedidas portarias pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), flexionando regras trabalhistas. A sexta forma abordada explicita-se como “flexibilização pela via da negociação” sendo a mais questionada. No Brasil, ela é admitida constitucionalmente, *in pejus*, em três situações contidas no art. 7º, as quais se dão sempre por meio de negociação coletiva: a) redução salarial (inciso VI); b) compensação de horários (inciso XIII); c) turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV) (TEBALDI, 2013, p. 5-11).

Sobre as medidas neoliberais, a Inglaterra, por meio do governo de Thatcher de 1979, utilizou primeiramente do modelo em tela. Logo após, o mesmo foi adotado pelos Estados Unidos em 1980, no governo Reagan e em momento posterior, mais precisamente 1982, a Alemanha adotou o neoliberalismo.

Sobre a aplicação das medidas flexibilizatórias oriundas do sistema mencionado tem-se o seguinte entendimento:

Destaque-se ainda, que apesar de sua aceitação teórica, sob o ponto de vista prático pode-se afirmar que em vários Estados europeus onde as ideias tinham sido recepcionadas como Boa Nova, hoje a concepção neoliberal fracassou, tanto que os socialistas na França e os trabalhistas na Inglaterra impuseram-lhe séria derrota eleitoral, rejeitando-se, pouco a pouco, os princípios salvadores em que se apoiavam (desregulamentação da economia e flexibilização das normas trabalhistas), o mesmo ocorrendo na Alemanha, que em recentes eleições (setembro/1998), sinalizou no sentido do rompimento de sua adesão ao neoliberalismo (DANTAS, 1999, p. 108).

Portanto, nota-se que, na Europa, em algumas nações, as ideias neoliberais foram implantadas e já não possuem a mesma força de quando instaladas, tendo em vista suas consequências. Portanto, busca-se cada vez mais resguardar os direitos sociais existentes. Decorrente da informação de aumentar os postos de trabalho, constata-se que a flexibilização não fora satisfatória, mantendo-se quase que imutáveis os níveis de desemprego (BHERING, 2003, apud TONIAL, 2007, p. 174-175).

Na mesma ótica, descreve José Alberto Couto Maciel:

Outro argumento que vale a pena desmentir é o de que esta desregulamentação vai gerar empregos. *Data vênia*, tal argumento é um abuso à inteligência. Se reduzir direitos é gerar emprego, o melhor para que todos fossem empregados é que acabassem todos os direitos. O que se vê, porém, é que sempre quando há perda de algum direito assiste-se a uma ofensiva para tentar suprimir outros e nunca uma ampliação do mercado de trabalho (2002, p. 206).

Assim, destaca-se que as medidas flexibilizatórias não proporcionam melhoras no campo empregatício universal. Muito pelo contrário, causam decréscimos aos direitos laborais já conquistados. À luz do escrito, descreve-se que a flexibilização trabalhista é toda forma de redução e/ou extinção dos direitos dos laborantes, independentemente da forma que será utilizada para a modificação do ordenamento (VECCHI, 2014, p. 274).

Assim,

[...] a flexibilização do Direito do Trabalho é um instrumento pelo qual as partes adaptam as normas jurídicas a realidade econômica, social e institucional ‘mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social’ (ROBORTELLA, 1994, apud HAINZENREDER JÚNIOR; ALVES, 2012, p. 76).

Portanto, contempla-se que a flexibilização busca atualizar o Direito Trabalhista às características momentâneas, utilizando, para tanto, dos mecanismos legais, visando à melhor situação do trabalho na nação. Repara-se que a flexibilização no prisma jurídico deve ser analisada e possibilitada pela sua legalidade ou não, diversamente de outras áreas em que se observa ser aproveitável ou inaproveitável. Ademais, o subtexto em tela deve ser observado pela ofensa as relações trabalhistas na busca do lucro das corporações existentes na atualidade (VECCHI, 2014, p. 275).

4.3.1 Desregulamentação

Antônio Alberto Machado apresenta a desregulamentação da seguinte forma: “[...] Sob a retórica da desregulamentação burocrática, o neoliberalismo se apresenta como autêntica opção estratégica de desmonte do Estado de bem estar social [...]” (2009, p. 91). Atesta-se que na desregulamentação, não existe influência do Estado, posto que ficam a cargo das negociações particulares ou coletivas todas as regras aplicáveis ao Direito Trabalhista (HAINZENREDER JÚNIOR; ALVES, 2012, p. 77).

A esse respeito, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 69) menciona que a desregulamentação normativa troca a garantia legal pelas regras trabalhistas instituídas mediante negociação coletiva. Verifica-se como sendo critério da desregulamentação retirar o Direito do Trabalho da regência dos órgãos estatais, momento em que os pactos laborais passam a vigorar, única e exclusivamente, por meio de regras estipuladas pelas partes do contrato, estipuladas para suprir carências do negócio empresarial (MARTINS, 2009, apud NELSON, 2014, p. 03).

Conforme o pensamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, clara e evidentemente a desregulamentação tem como finalidade a supressão de regras jurídicas que contenham nexo com a relação trabalhista, ademais, as próprias pessoas ligadas ao vínculo social começam a instituir as normas aplicáveis (2012a, p. 110). Apresenta-se a desregulamentação como a extinção de normas trabalhistas por parte do Ente estatal, sendo as regras aplicáveis ao contrato laboral de estipulação exclusiva das partes (RESENDE, 2012, p. 3). Observa-se que Goldschmidt tem o mesmo entendimento:

[...] consiste na supressão de direitos trabalhistas consagrados ou na substituição dos mesmos por outros menos vantajosos. A título de ilustração, pode-se citar a lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que trocou a estabilidade do trabalho pela constituição de um fundo e o pagamento de uma indenização em face da terminação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa (2009, p. 130).

Nesse sentido, resta demonstrado que a desregulamentação no Direito do Trabalho nada mais é que a supressão de normas trabalhistas, tendo como exemplo do caso concreto a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no lugar da estabilidade decenal anteriormente expressa em lei. Nota-se que a desregulamentação remove a segurança do operário por parte do Estado, permitindo a regulação das regras laborais de forma particular e/ou coletiva (SUSSEKIND et. al, 2003, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 129).

Assim descrevem Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante: “A desregulamentação leva à precariedade das relações trabalhistas, aviltando os salários, gerando o descumprimento das normas mínimas de proteção aos trabalhadores, em suma: coloca em xeque a própria essência do Direito do Trabalho como direito social” (2013, p. 42). Por conseguinte, essa forma de flexibilização acarreta prejuízo imensurável à proteção dos trabalhadores.

4.3.2 Flexibilização legal e coletiva

A flexibilização legal, também mencionada como heterônoma, é aquela imposta pelo ente estatal de forma unilateral. Assim, Rodrigo Goldschmidt (2009, p. 130) refere como sendo aquele que exclui direito trabalhista ou o atenua, e também aquela realizada pelos tribunais. Posicionando-se de maneira idêntica, Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 37) descreve que a flexibilização legal ocorre quando a legislação vigente a possibilita, por meio de exceção, e/ou autoriza a atenuação dos direitos.

A negociação coletiva está cada vez mais presente no ordenamento nacional (NASCIMENTO, 2011, p. 60). Nesse sentido, no que tange ao poder sindical, a Constituição Federal de 1988 possibilitou aos sindicatos realizarem negociações coletivas, propiciando a flexibilização trabalhista (ALEMÃO, 2012, p. 20-21). Assevera-se que a flexibilização coletiva, também conhecida como “sindical ou negociada sindicalmente” ocorre quando as entidades representativas permitem a redução de direitos por meio de convenção/acordo coletivo (CASSAR, 2012, p. 37).

Na mesma linha, Rodrigo Goldschmidt (2009, p. 130) relata que a flexibilização autônoma é aquela procedida via negociação coletiva. Afirma, ainda, ocasionar normalmente a precarização do ordenamento trabalhista, posto que elimina ou atenua direitos previamente auferidos pelos trabalhadores. Repara-se que, no contexto nacional, a maior forma de flexibilização é por meio sindical, possibilitando decréscimos na proteção legal, pelo qual se adéquam os interesses do laborante e do empregador (CUNHA, 2010, p. 56).

4.4 Instituição do contrato de tempo parcial

O contrato de tempo parcial poderá ser instituído desde o início da relação de trabalho, ou se poderá alterar o contrato firmado pela regra geral para o aquele. Todavia, para isso, é necessário existir permissão via acordo ou convenção coletiva, além de o trabalhador optar por essa forma de prestação de serviço (VECCHI, 2009, p. 548-549). Referindo-se ao regime de tempo parcial, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1015) assevera que a contratação inicial na espécie contratual em tela não requer nenhuma peculiaridade, talvez contrato escrito posto o regime reduzido de prestação de serviço. Já para a alteração do tipo contratual de normal para contrato de tempo parcial, necessário se faz o acordo do empregado e autorização coletiva, nos termos do ordenamento legal.

Assim como descrito no capítulo anterior, Arnaldo Sussekind et al. (2000, p. 803) referem que o contrato de trabalho poderá ser convencionado pelas partes da relação de emprego. No entanto, somente poderá ocorrer a alteração de contrato de jornada integral para contrato de tempo parcial por opção do empregado e previsão/autorização coletiva. Em decorrência do exposto no capítulo anterior, tendo em vista a flexibilização e a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas, atenta-se que a alteração do contrato normal para o regime de tempo parcial deverá ser realizada com aceite escrito do empregado, desde que autorizada a fazer a alteração por negociação coletiva.

4.5 O contrato de tempo parcial frente ao princípio da proibição do retrocesso social

A flexibilização desregulada do Direito do Trabalho o transformaria em um simples apêndice econômico, não protegendo os direitos humanitários, visando somente ao fim econômico, independentemente do sacrifício do empregado. Certamente que a flexibilização do Direito do Trabalho pode ser implantada, porém, sob controle legal e ou coletivo (NASCIMENTO, 2001, p. 64). Visando ao bem comum, deve-se buscar a evolução econômica e social, como relata Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

Uma 'globalização politizada', e não apenas econômica, é o passo inicial para uma participação ativa das populações afetadas pelo processo de integração de mercados. Podemos consignar utilizando outra terminologia, que é hora de o princípio de mercado ceder lugar às forças político-sociais (2003, p. 25).

Nesse ponto, verifica-se a necessidade da globalização, devendo-se, contudo, proceder de forma regulada e preocupada com o bem-estar comum. Ipojucan Demétrius Vecchi (2014, p. 275) relata que doutrinadores manifestam-se pela legalidade da flexibilização, alguns compartilham da ideia e afirmam a necessidade de a mesma ocorrer de forma restrita, enquanto outros asseveram a impossibilidade de sua aplicação. Assim é que, de forma a aplicar a flexibilização, José Alberto Couto Maciel (2002, p. 211) admite-a desde que ocorra sempre preservando um patamar mínimo de direitos para preservar a dignidade do trabalhador.

As regras da CLT foram criadas para uma estrutura econômica em que não existia a globalização, momento que eram necessárias proteções das regras trabalhistas face às competições do mercado (PASTORE, 1993, apud MAIOR, 2014). Referindo-se sobre o tema da evolução do direito trabalhista, Rodrigo Garcia Schwarz descreve:

Há um inequívoco consenso, no país, sobre a necessidade de modernizar-se a legislação que regulamenta as relações de trabalho no Brasil. Trata-se, naturalmente, de uma legislação que, para demonstrar-se eficaz, deve guardar correspondência com os avanços da sociedade brasileira no desenvolvimento econômico, social e cultural, com os novos paradigmas impostos pelas inovações tecnológicas e pelo processo de globalização e com o estágio atual da onipresente luta de classes e as suas consequentes possibilidades de diálogo social. [...] (2012).

Percebe-se que as normas do Direito Trabalhista brasileiro devem evoluir de acordo com as características econômicas e sociais da nação.

Zigmunt Baumann, assim se manifesta sobre o controle Estatal: “A tarefa de produzir a ordem requer imensos e contínuos esforços para depurar, transferir e condensar o poder social, o que por sua vez exige recursos consideráveis que somente o Estado, na forma de um aparelho burocrático hierárquico, é capaz de reunir, concentrar e usar” (1999, p. 68).

Haja vista o mencionado, vê-se a necessidade de haver controle sobre as vantagens e/ou desvantagens decorrentes da globalização, na intenção de proporcionar o afastamento da penúria e não somente o desenvolver da riqueza (PEDUZZI, 2003, p. 27). Por conseguinte, nota-se a necessidade de o ente público manter uma estrutura organizada visando ao bem-estar social dos indivíduos residentes em seu território. Dessa feita, sobre as ofensas aos direitos sociais cabe mencionar:

A mercantilização do trabalho associada tanto ao aprofundamento da concorrência intercapitalista quanto a financeirização do meio ambiente empresarial reviveu o pesadelo de Karl Polanyi. Como é sabido, para o grande sociólogo húngaro, ao açambarcar de três mercadorias fictícias – isto é, o dinheiro, o trabalho e a terra –, o capitalismo colocaria em risco o conjunto da reprodução social (BRAGA, 2014).

Constata-se que a mercantilização do Direito Trabalhista poderia causar grave ofensa aos direitos sociais existentes. Diverso do exposto, Ivan Alemão descreve: “O direito do trabalho deve ser modificado paulatinamente, assim como é alterada a nossa sociedade. Não podemos ficar presos a eras passadas, perder o medo e encarar o futuro, mesmo com os nossos erros” (2012, p. 24). Verificada a semelhança dos conceitos, Rodrigo Garcia Schwarz expõe: “[...] Não se trata, ao defender-se que o legislado prevaleça sobre o negociado, de ser apenas conservador (numa boa acepção, com orgulho): trata-se de ser progressista, lutando - contra o retrocesso social - pelos valores econômicos e sociais do trabalho” (2012). Assim sendo, os direitos sociais adquiridos não podem simplesmente ser negociados pensando-se na melhor manutenção do empregador.

Dessa maneira,

A proteção do trabalhador impõe limites à lucratividade máxima, contrariando interesses dos grandes grupos econômicos nacionais e internacionais, razão pela qual a ideologia neoliberal prega a remoção da 'barreira' do Direito do Trabalho, a qualquer custo, olvidando que por trás do trabalho há o 'homem' que trabalha e que, por isso mesmo, deve ter sua dignidade afirmada sob pena de subverter-se por completo a ordem do sistema jurídico-político, colando o homem a serviço do capital, e não o contrário (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 145).

Contempla-se que o protecionismo laboral firma-se em contrapartida à flexibilização imoderada, garantindo ao trabalhador os direitos individuais e sociais necessários para sua existência, denominados direitos mínimos do ser humano. Analisando-se a proteção da escolha do empregado na época da realização contratual ou a alteração do tipo contratual, estas somente serão consideradas legítimas quando forem autorizadas por negociação coletiva, não afrontando nenhum direito trabalhista, uma vez que o contrato de tempo parcial tem por fim a multiplicação de postos de trabalho (VECCHI, 2009, p. 548-549). Todavia a flexibilização do Direito do Trabalho não pode ser motivo para o empregador auferir mais lucro, conforme Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 35), devendo ser utilizada somente na necessidade de recuperação da empresa. Corroborando da ideia expressa, Noam Chomsky (2002, p. 13) descreve que, em alguns casos, as intenções maliciosas não geram o objetivo almejado pelos seus pensadores, mas, muitas vezes as diversas tentativas ocasionam proveitos a eles, sendo que os influenciados/atacados acabam prejudicados.

José Alberto Couto Maciel descreve sobre os direitos mínimos que não podem ser dirimidos:

Data vênia, a não serem as disposições expressas no art. 7º referentes à flexibilização, não podem os demais direitos constantes do artigo ser reduzidos, e muito menos podem fazer essa redução os acordos e convenções coletivas, porque o caput, como visto, admite a existência de outros direitos QUE VISEM À MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR evidenciando que os direitos nele constantes são relativos ao mínimo legal e constitucional (2002, p. 206) (grifou-se).

Por consequência, nota-se que os direitos trabalhistas ora protegidos pelo ordenamento constitucional brasileiro devem ser respeitados, não podendo ser atenuados ou extintos sob pena de causar grave dano aos trabalhadores nacionais. De acordo com Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 550), o art. 130-A da CLT merece dúvida sobre sua constitucionalidade, pois não deve ocorrer a redução do tempo de férias do empregado, somente a sua remuneração deve ser proporcional à carga horária realizada. Da mesma maneira, sobre o ataque flexibilizatório ao direito José Mello de Freitas disserta: [...] relevante é examinar a flexibilização em seu aspecto mais fulgurante, qual seja, a incidência sobre os direitos dos

trabalhadores e o risco que isso apresenta”. (2007, p. 63). Consequentemente, nota-se a preocupação do autor com a consequência da mobilidade legal sobre os direitos laborais. Nesse sentido menciona Vólia Bomfim Cassar:

Deve haver ponderação entre a flexibilização das relações de trabalho e a realização dos valores sociais preservadores da dignidade do ser humano que trabalha, através da aplicação da teoria pós-positivista dos princípios constitucionais, priorizando o homem, o trabalhador e sua dignidade, sempre a luz das necessidades brasileiras (2012, p. 35).

Dessa forma pode-se entender ser necessário proceder com a flexibilização do Direito aplicável às relações de emprego de forma delicada, analisados sempre os princípios constitucionais, em que é possível verificar a necessidade da proteção aos direitos humanos, fundamentais e sociais dos trabalhadores.

Sustenta-se que o princípio da proibição do retrocesso social tem como objetivo proteger os direitos sociais já garantidos, não podendo o legislador diminuir sua abrangência ou retirá-los do rol existente.

A jurisprudência portuguesa entende, uma vez reconhecido o direito, pelo imediatismo da impossibilidade do retrocesso social (CANOTILHO, 1993, apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 105). Além disso, é impossibilitado até mesmo ao legislativo extinguir ou amenizar direito social por meio de emenda constitucional, do que se tem que a impossibilidade é estendida aos meios de negociação coletiva (VECCHI, 2014, p. 276).

Consequentemente, menciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia, sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas:

Quando o ordenamento jurídico estatal não autoriza qualquer derrogação *in pejus* do disposto na lei, a negociação coletiva fica limitada ao tratamento mínimo legal e constitucional, não tendo eficácia a cláusula normativa que contrarie a lei e disponha de modo prejudicial ao trabalhador. Inexistindo autorização expressa e específica para a flexibilização de direito trabalhista, não pode ser aceita a sua ‘precarização’. O mero reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos (art. 7.º, inciso XXVI), por si só, jamais autoriza a flexibilização *in pejus* generalizada, o que representaria uma interpretação contrária a sistemática constitucional vigente. (2012a, p. 112).

Vislumbra-se, em consequência do citado, que a flexibilização do ordenamento trabalhista deverá ter prévia autorização legal, sob pena de ser considerada inválida. Ipojukan Demétrius Vecchi (2014, p. 280-281) ensina que, para ocorrer a flexibilização, devem ser respeitadas as normas constitucionais, bem como, em referência à atenuação ou à extinção dos

direitos trabalhistas, antes cabe analisar a aplicação do princípio da norma mais favorável e do princípio da proibição do retrocesso social.

Referindo-se sobre a atuação das ideias neoliberais frente à proteção do trabalhador Rodrigo Garcia Schwarz relata: “[...] Defender que o negociado prevaleça sobre o legislado não é ser moderno, nem progressista; é, muito ao contrário, ser retrógrado. É posicionar-se, contra o homem, a favor de uma ordem econômica oligárquica [...]” (2012), ou seja, permitir que a flexibilização atue de forma desenfreada é errôneo. Deve-se proceder com a mobilidade contratual, mas sempre sem desprezar os direitos trabalhistas já auferidos.

Logo,

[...] antes de se defender a volta dos princípios liberais, com a desregulamentação das relações sociais e a valorização da autonomia privada, deve-se lembrar da crise do modelo liberal, que fez surgir o Estado Social. E uma nova crise seria, com certeza, pior do que a primeira (CORTES, 2003, apud PEDUZZI, 2003, p. 39)

Por conseguinte, ao refletir sobre a exigibilidade da implantação de ideias neoliberais, deve-se observar que o que conduziu à efetivação de medidas sociais existentes na atualidade foi o próprio liberalismo, ou seja, os direitos adquiridos têm de ser conservados sob pena de amesquinhar a sociedade atual. Rodrigo Coimbra (2012, p. 10) assevera que a ênfase protetiva do Direito do Trabalho deve ser a humanidade. Ademais, é dever de todos aplicar e fiscalizar a aplicação dos direitos sociais trabalhistas. Com ênfase à proteção do trabalhador, as negociações coletivas devem ser limitadas a não reduzir ou extinguir direitos já expostos na lei, no pacto laboral e os direitos concedidos internamente pelo próprio empregador (MACIEL, 2002, p. 210).

Observa-se que globalização e as ideias neoliberais proporcionam as formas flexibilizatórias de direitos mencionadas. Nesse ponto, buscou-se trazer tal construção para o contexto estrutural do trabalho o regime laboral em tempo inferior. Aliás, com relação à legalidade ou não da medida de atenuação/redução de direitos como meio de impulsionar o comércio, refere-se a necessidade da devida aplicação do contrato de tempo parcial frente ao princípio da proibição do retrocesso social.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso teve como objetivo analisar o embate fático e doutrinário entre a instituição e a aplicação do contrato de tempo parcial no ordenamento jurídico brasileiro e a devida proteção advinda de várias máximas incluídas no Direito Trabalhista, especificadamente do princípio da proibição do retrocesso social.

Em face da problemática exposta, foi trazida à baila a conceituação de alguns princípios de direito. Buscou-se demonstrar a importância das bases na formação do conjunto de normas, da interpretação jurídica e/ou para suprir as lacunas contidas no ordenamento nacional. Nesse particular, conclui-se que os princípios incluídos ao ordenamento formam uma base sólida que serve como alicerce de todo o direito trabalhista nacional. Ademais, observou-se que esses modelos protetivos vão-se aperfeiçoando de acordo com as evoluções sociais, econômicas e jurídicas da sociedade.

Ao descrever os princípios, foram expostos alguns ideais: o princípio da dignidade da pessoa humana impõe a impossibilidade de o homem ser tratado como simples *res*, pretendendo amparar a integridade física e moral do indivíduo. Da mesma forma, comprovou-se que a boa-fé determina que as partes do pacto laboral tenham de agir de forma leal e até mesmo solidária umas com as outras, além de manter a devida probidade antes, durante e após o decorrer pactual.

Notou-se que existe um nível grande de desigualdade entre empregador e empregado e que o princípio da proteção (via prevalência da norma mais favorável ou da condição mais benéfica e ou da aplicação do *in dubio pro misero*) concede privilégios ao hipossuficiente, buscando restaurar a uniformidade na relação de trabalho ou mesmo *a posteriori* o final do vínculo.

Percebeu-se, em face da posição oriunda do princípio da irrenunciabilidade, que o empregado não tem permissão para renunciar direitos trabalhistas adquiridos. Cabe também relatar a impossibilidade da redução dos rendimentos decorrentes da prestação laboral do empregado, salvo autorizações legais, as quais são incluídas pelo princípio da irredutibilidade salarial.

Assevera-se que no Direito do Trabalho existe, além dos mencionados princípios, um grande manto protetor principiológico, o qual tem como máxima a proibição do retrocesso social, que visa a proporcionar aos operários a garantia de que os direitos sociais e/ou fundamentais já anexados ao seu rol de vantagens não será depreciado ou extinto pela simples vontade do legislador, da coletividade ou mesmo em decorrência da pressão física ou moral

oferecida pelo empregador, sob pena de se perderem as prerrogativas constitucionais e legais que até o presente momento estão em plena atividade.

Verificou-se que a globalização decorre das mais diversas formas de evolução seja econômica, científica e cultural, e das relações entre as populações inter-regionais. Ainda, também se comprovou a real interferência da globalização na estrutura das nações, principalmente, a ofensa a suas soberanias. Observou-se que, da universalização, resultaram as ideias neoliberais e, por consequência destas, as medidas flexibilizatórias internacionais, pelas quais se busca alterar a estrutura diretiva de um Ente Estatal e reduzir e/ou aniquilar direitos trabalhistas.

Conglobadas as informações, contempla-se que os meios flexibilizatórios têm duas facetas: a primeira tem como intuito demonstrar aos administrados que sua inclusão no ambiente nacional proporcionará melhoras aos indivíduos que ali residem, e outra, a qual é utilizada somente para possibilitar a sua efetivação; a segunda, sua real intenção, proporciona devastações no comércio e nas relações de trabalho de um país. Aponta-se que a flexibilização tem como objetivo proporcionar maiores rendimentos aos empresários com a dispensa de menor quantia de valores, isto é, almeja se efetivar ao máximo a regra do “menor custo”, sacrificando, na maioria das vezes, os direitos sociais existentes.

Vislumbra-se que, das medidas flexibilizatórias consagradas no Brasil, uma delas é a instituição do contrato de tempo parcial no Direito do Trabalho, o qual se procede de maneira a que os trabalhadores sejam submetidos à jornada laboral igual ou inferior a 25 (vinte e cinco) horas semanais, na justificativa de incentivar o mercado e de proporcionar a abertura de mais vagas de trabalho. Nota-se que, para ocorrer a adesão dos trabalhadores ao referido regime, deverá, sempre por acordo expresse, ser realizada por meio de contrato de trabalho e/ou de alteração pactual, precedida de autorização coletiva.

A instituição do contrato de tempo parcial, via Medida Provisória n. 2.164-39 de 2001, trouxe algumas diferenças em relação ao regime geral de trabalho. A principal delas ocorre na jornada de trabalho, como mencionado anteriormente, com a redução da carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais para, no máximo, 25 (vinte e cinco) horas. Há que se referir que a remuneração se efetiva de forma proporcional ao regime inferior, sempre tendo como base trabalhador que exerça mesma função em tempo integral. Há também impossibilidade de realização de horas extras sob pena de desvirtuar o contrato de trabalho e a previsão de tempo de férias inferior a trinta dias, com penalidade em caso de diminuição pela metade, caso ocorram mais de 07 (sete) faltas injustificadas.

Ademais, percebe-se a necessidade de instituição de medidas globalizatórias, como a integração econômica mundial, “explosão” dos meios de comunicação, evolução do comércio, pois o universo e o direito devem estar em constante modificação visando ao bem-estar de todos. Entretanto, não se pode ligar a universalização única e exclusivamente aos meios flexibilizatórios, pois esses visam, por si só, à alteração da estrutura socioeconômica e não somente à prosperidade mundial, devendo-se estudar muito o feito antes de permitir-lhe influenciar o rol de direitos que protegem o ser humano.

Além do mais, deve-se notar que a sociedade brasileira, em específico os trabalhadores, não estão em condição de proceder com suas negociações trabalhistas de maneira a enfrentar equitativamente a classe dos empregadores, face ao grande desnível social existente e à maleabilidade da vontade dos empregados pelos seus contratantes.

Indubitavelmente, a instituição do contrato de tempo parcial é legal, pois compreende todos os procedimentos de instituição e proporciona uma opção favorável ao mercado já escasso de trabalho e às necessidades empresariais de redução de custo e pessoais de tempo à disposição para o cotidiano e/ou aperfeiçoamento.

Identifica-se um globo onde o tempo é cada vez mais disputado pelos seus habitantes e conviventes. A instituição do contrato de tempo parcial no Direito do Trabalho nacional, à luz dos posicionamentos neoliberais e flexibilizatórios, proporciona vantagem ao empregado, ao qual é possibilitado optar pela redução de carga horária, possuindo mais tempo disponível aos seus afazeres pessoais, exemplificados por frequência a cursos de graduação e/ou especialização, realização de atividades domésticas, entre outros.

Assim, como em todas as medidas flexibilizatórias, ocorre a criação de alternativas aos que têm carreira laboral mais alavancada, enquanto os operários de baixo escalão encontram-se “esfaqueados” pela instituição de uma medida descrita como avanço econômico social.

Necessário se faz mencionar declarar que o contrato em tela proporcionou retrocesso em alguns direitos sociais previstos no ordenamento jurídico, mas gerou benefícios a poucos trabalhadores. Portanto, notando-se que os reles empregados são a maior quantidade presente na atualidade da nação, ocorre grave ofensa aos direitos laborais e, por consequência, surpreendente ofensa à dignidade humana, ou seja, para os “menos qualificados e/ou mais explorados” impõe-se um contrato de labor em regime parcial, ao qual o empregado submete-se para que possa sustentar o posto de trabalho em que está incluído.

O desenvolvimento do Direito não pode levar à perda de seu fim. No caso do Brasil, o Direito do Trabalho, mais especificadamente o contrato laboral, deve manter alguns requisitos, como a preservação da dignidade da pessoa humana, o trato pactual composto de

boa-fé entre as partes, a proteção do laborante, a irrenunciabilidade de direitos, a irredutibilidade salarial e a proibição do retrocesso social.

Assim visto o embate temático produzido pela incidência do contrato de tempo parcial, conclui-se pela impossibilidade de redução de direitos sociais e pela necessidade de preservação dos privilégios trabalhistas expostos no regulamento jurídico brasileiro.

Também se averigua que o regime de férias do contrato de tempo parcial é equivocado, proporcionando o “assassinato de um direito”, ou seja, no seu caminhar para trás, o Direito do Trabalho acaba por violar uma de suas máximas, o princípio da proibição do retrocesso social.

Conclui-se por ofensivo ao trabalhador a concessão de gozo de férias em tempo inferior ao do regime geral, além de que sua divisão pela metade no caso de faltas injustificadas superiores a 07 (sete) no decorrer do período aquisitivo, não existente no contrato em tempo integral, prejudica mais uma vez o laborante, ofendendo sua dignidade pessoal, tendo em vista que as férias têm por fundamento básico proporcionar o descanso do trabalhador e a recuperação de sua força de trabalho.

A Convenção n. 175 da OIT, em seu art. 7º, prevê que os mesmos direitos devem ser concedidos ao trabalhador de regime parcial e ao trabalhador em tempo integral, visando sempre ao melhor amparo da sociedade. Assim, também se conclui pela existência de retrocesso no âmbito do direito de férias dos empregados do regime especial.

Afinal, não pode ser admitido que aos trabalhadores seja imposta, sem a devida análise de sua situação fática pessoal, a alteração contratual e, portanto, o labor em tempo parcial, uma vez que isso acarretaria destruir a ideia de boa-fé existente no lastro contratual, posto que são submetidos à vontade exclusiva de seu empregador. Ademais, a irrenunciabilidade de direitos por si só poderia declarar como inválido o período de férias concedido aos trabalhadores que anteriormente foram contratados em regime integral de labor.

Nota-se que o art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil não possibilita meios de negociação do regime de gozo de férias, posto que qualquer alteração ofende à dignidade da pessoa humana. Além disso, tendo por base as ideias advindas do estado democrático de direito, devem ser respeitadas as garantias e os privilégios de todos, independentemente de classe ou poder. O contrato de tempo parcial, ao reduzir os dias de férias gozados pelos laborantes, ofende gravemente a integridade do trabalhador. E, sem dúvida, o regime de férias do contrato de tempo parcial ofende o princípio da proibição do retrocesso social.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. Flexibilização: o poder sindical. In: *Justiça do trabalho*, Porto Alegre, n. 347, ano 29, 2012.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996.

ASSAF NETO, Alexandre; LIMA, Fabiano Guasti. *Investimentos em ações: guia teórico e prático para investidores*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAUMANN, Renato (Org.). *O Brasil e a economia global*. 12. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier/Sobeet, 1996.

BAUMANN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BRAGA, Ruy. *Nova classe perigosa?* 14 de fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/2014/02/14/nova-classe-perigosa/>>. Acesso em: 19 ago. 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 mar. 2014.

_____. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 mar. 2014.

_____. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. *Código de Processo Civil Brasileiro*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869.htm>. Acesso em: 25 mar. 2014.

_____. Lei n. 10.406, de 6 de janeiro de 2002. *Código Civil Brasileiro*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 25 mar. 2014.

_____. *Medida provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm>. Acesso em: 23 mar. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

_____. *Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

_____. *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Civil*. Contratos. 4. ed. v. III. São Paulo: Saraiva, 2010.

COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 146, 2012. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181600000147d2b1037495b8358d&docguid=Ie661d6e0b12a11e1907400008517971a&hitguid=Ie661d6e0b12a11e1907400008517971a&spos=13&epos=13&td=18&context=7&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 13 ago. 2014.

COSTA, Eliane Romeiro; CARVALHO, Osvaldo Ferreira de. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, v. 73, 2010. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6007a00000145ab5081904ad4beea&docguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&hitguid=I3244a6903e5f11e09ce30000855dd350&spos=2&epos=2&td=1831&context=3&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 28 abr. 2014.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

CHOMSKY, Noam. *O lucro ou as pessoas*. Trad. Pedro Jorgensen Jr. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2012.

DANTAS, Ivo. *Direito constitucional econômico*. Curitiba: Juruá, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2001.

FREITAS, José Mello de. *Validade da Transação na Alteração do Contrato de Trabalho*. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio Janeiro: Forense, 2012a.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. rev. e atual. Rio Janeiro: Forense, 2013.

_____. *Manual de Direito do Trabalho*. 5. ed. Rio Janeiro: Forense, 2012b.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. 253 f. (Doutorado em Direito) – Área de Direito Constitucional e do Estado. Universidade Federal de Santa Catarina, 2008.

_____. *Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio; ALVES, Patrícia Mota. Um estudo sobre a flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociação coletiva. In: *Justiça do trabalho*, Porto Alegre, ano 29, n. 339, 2012.

HERKENHOFF, João Baptista. *Justiça direito do povo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Thex, 2002.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MACHADO, Antônio Alberto. *Ensino Jurídico e Mudança Social*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MACIEL, José Alberto Couto. Estudos sobre o projeto de lei que possibilita a redução de direitos trabalhistas. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 68, nº 1, 2002.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Mais ataques aos trabalhadores: os 50 (e tantos) anos do(s) golpe(s) contra a classe trabalhadora*. 24 de abril de 2014. Disponível em: <<http://blogdaboitempo.com.br/o-que-resta-do-golpe-de-64/os-50-e-tantos-anos-dos-golpes-contra-a-classe-trabalhadora-por-jorge-luiz-souto-maior/14-mais-ataques-aos-trabalhadores/>>. Acesso em: 19 ago. 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

MCCHESENEY, Robert W. Introdução. In: CHOMSKY, Noam. *O lucro ou as pessoas*. Trad. Pedro Jorgensen Jr. Brasil: Bertrand, 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Termo de Ajustamento de Conduta n. 22/11*. Portal da Transparência. 2011. Disponível em: <<http://mpt.gov.br/portaltransparencia/downloadtac.php?IDDOCUMENTO=539685>>. Acesso em: 26 jul. 2014.

MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang; COUTINHO, Aldacy Rachid (Coord.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 27. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso. Da flexibilização das relações de trabalho. *Revista*

de Direito do Trabalho, v. 156, 2014. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181600000147d2b1037495b8358d&docguid=I38d377e0b57911e3adf6010000000000&hitguid=I38d377e0b57911e3adf601000000000&spos=12&epos=12&td=18&context=7&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 13 ago. 2014.

OLIVEIRA, Aristeu. *Estágio, trabalho temporário e trabalho de tempo parcial*. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Sandra Liana Sabo de. Reflexos da globalização da economia nas relações de trabalho: México, Inglaterra, China. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 124, 2006. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181600000147d2b1037495b8358d&docguid=If2f7c3f0f25511dfab6f010000000000&hitguid=If2f7c3f0f25511dfab6f010000000000&spos=6&epos=6&td=18&context=7&startChunk=1&endChunk=1#>>. Acesso em: 13 ago. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 175*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-tempo-parcial>>. Acesso em 13 ago. 2014.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Globalização, integração de mercados, repercussões sociais: perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 69, nº 1, Síntese, 2003.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

_____. *Direito do trabalho esquematizado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro*. 22 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro>>. Acesso em: 13 ago. 2014.

STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica Jurídica em Crise*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo, et al. *Instituições de Direito do trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil*. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

TAVARES, André Ramos. *Curso de Direito Constitucional*. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

TEBALDI, Eliegi. As vias de flexibilização do direito do trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 154, 2013. Disponível em: <[http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181600000147d2b1037495b8358d&docguid=I7a2a99e0630711e3a4730100000000000&hitguid=I7a2a99e0630711e3a4730100000000000&spos=10&epos=10&td=18&context=7&startChunk=1&endChunk=1#](http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad8181600000147d2b1037495b8358d&docguid=I7a2a99e0630711e3a473010000000000&hitguid=I7a2a99e0630711e3a4730100000000000&spos=10&epos=10&td=18&context=7&startChunk=1&endChunk=1#)>. Acesso em: 13 ago. 2014.

TONIAL, Maira Angélica Dal Conte. *A concretização dos direitos fundamentais pela sentença normativa no Estado Democrático de Direito*. 233 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Área de Ciências Jurídicas – Universidade do Vale dos Sinos, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Orientação Jurisprudencial n. 358*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358>. Acesso em: 13 ago. 2014.

_____. *Recurso de Revista n. 9891900-16.2005.5.09.0004*, 8ª Turma. Data de Julgamento: 23/02/2011. Data de Publicação: DEJT 25/02/2011. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=149779&ano_int=2007&qtd_acesso=1909857>. Acesso em: 13 ago. 2014.

VARGAS, Luiz Alberto de. Panorama da flexibilização laboral. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 33, HS, 2005.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de trabalho, emprego e contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2014.

_____. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. 3. ed. rev. e ampl. v. I. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009.

_____. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. 3. ed. rev. e ampl. v. II. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2010.

VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.