



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**O IMPACTO DA ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL  
PARA OS EMPREGADORES**

**João Luís Pereira Galvão**

**Campina Grande – PB  
2016**

**JOÃO LUÍS PEREIRA GALVÃO**

**O IMPACTO DA ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL  
PARA OS EMPREGADORES**

Trabalho de Conclusão do Curso –  
TCC apresentado ao Departamento  
do Curso de Ciências Contábeis, da  
Universidade Estadual da Paraíba,  
como requisito parcial à obtenção do  
grau de bacharel em Ciências  
Contábeis.

**Campina Grande – PB  
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

G182i Galvão, João Luís Pereira

O impacto da adoção do contrato de trabalho a tempo parcial para os empregadores [manuscrito] / João Luís Pereira Galvão. - 2016.

20 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Prof. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira, Departamento de Contabilidade".

1. Direito trabalhista. 2. Contrato de trabalho. 3. Trabalho a tempo parcial. 4. Empregador. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

JOÃO LUÍS PEREIRA GALVÃO

O IMPACTO DA ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL  
PARA OS EMPREGADORES

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.

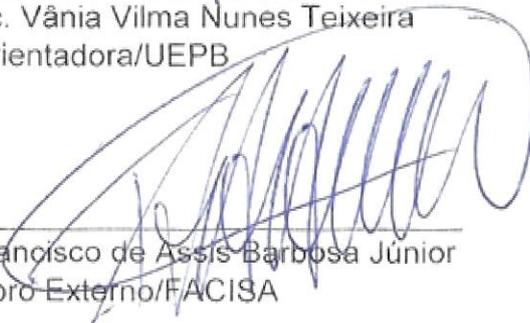


Professor Esp. Cláudio de Oliveira Leôncio Pinheiro  
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

Professores que compuseram a banca:



Professora Msc. Vânia Vilma Nunes Teixeira  
Orientadora/UEPB



Professor Msc. Francisco de Assis Barbosa Júnior  
Membro Externo/FACISA



Professor Msc. Sidney Soares de Toledo  
Membro/UEPB

Campina Grande – PB, 14 de outubro de 2016

## RESUMO

GALVÃO, João Luís Pereira. **O impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial para os empregadores** 2016. 20 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2016.

As constantes alterações nas rotinas das empresas pela incorporação de novas tecnologias, impõe a necessidade de adaptação permanente às realidades do mercado e da economia. Com isso, as flexibilizações existentes nas Normas Trabalhistas podem ser apresentadas como alternativas para minimizar os impactos nos níveis de desemprego e colaborar com o desenvolvimento econômico, sem que haja um dano à estrutura protetiva trabalhista já conquistada. Neste sentido, o presente estudo tem por objetivo analisar o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial para os empregadores. Procurando atingir esse objetivo, foi realizado um estudo exploratório, descritivo e bibliográfico, tomando por base uma abordagem qualitativa e quantitativa. Os resultados alcançados mostram que a adoção do Contrato a Tempo Parcial pode trazer vantagens como reduzir as demissões e ampliar o número de vagas, retirar pessoas do trabalho informal, a simplificação nas formas de cálculos, o número reduzido de dias de férias e a consequente redução dos custos com a folha de pagamento. Como desvantagens traz a impossibilidade de realização de horas extraordinárias e a impossibilidade de conversão de parte das férias em abono pecuniário.

**Palavras-Chave:** Flexibilização. Contrato de trabalho. Trabalho a Tempo Parcial.

## 1 INTRODUÇÃO

Com a crescente crise econômica e financeira que afeta o mundo e repercute também no Brasil e a busca cada vez maior, por parte dos empregadores, em controlar seus custos, os níveis de desemprego vem aumentando. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a taxa de desemprego ficou em 11,8% no trimestre encerrado em agosto de 2016, esse número representa cerca de 12 milhões de pessoas desocupadas no país, a maior taxa da história. Com isso, a necessidade de se adequar à nova realidade de mercado, buscando, cada vez mais, a tecnologia da automação, tem feito com que os empregadores reduzam os postos de trabalho, já que substitui o trabalhador humano por máquinas sofisticadas. Em contrapartida, as flexibilizações existentes nas Normas Trabalhistas podem ser

apresentadas como alternativas para minimizar os impactos nos níveis de desemprego, sem que haja um dano a estrutura protetiva trabalhista já conquistada.

Segundo Vignoli (2010, p. 5),

Os limites da flexibilização da jornada de trabalho devem ser bem traçados, para que se considere legítimo o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as horas atinentes à duração do trabalho.

Diante disso, é pertinente pensar em medidas que venham decrescer os impactos causados pela diminuição da empregabilidade, regulamentando novas possibilidades de acesso ao emprego formal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como uma de suas funções prestar assistências aos países para que estes alcance o pleno emprego, neste sentido, adotou a Convenção n. 175 e a Recomendação n. 182 para estabelecer os princípios gerais do Trabalho a Tempo Parcial, incentivando essa forma de contrato, assim então, demonstrando a aceitação pelo Direito Internacional do Trabalho.

O Contrato a Tempo Parcial já era utilizado no país informalmente, porém com a adoção da Medida Provisória n. 1.709/98 e suas posteriores alterações até o ano de 2001 quando da edição da Medida Provisória n 2.164-41/01 e a consequente introdução do Art. 58-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houve uma regulamentação da ideia amplamente difundida nos tribunais laborais sobre o pagamento proporcional à jornada de trabalho. Ele surge como uma alternativa para a empregabilidade com redução dos custos. Cordeiro (1998 apud Magalhães 2007, p. 247) aduz que,

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

Desta forma o Contrato a Tempo Parcial pode ser visto tanto como uma forma de contenção de custos como também uma ferramenta de inclusão no mercado de trabalho de classes, anteriormente, discriminadas por sua indisponibilidade de tempo. Trazendo assim, oportunidades tanto para

empregadores quanto para empregados. Partindo deste contexto busca-se responder a seguinte problemática: **Qual o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial para os empregadores?**

A escolha deste tema tem como objeto geral analisar o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial para os empregadores. Este estudo terá como objetivos específicos: (i) Analisar as principais características do contrato de Trabalho a Tempo Parcial; (ii) Demonstrar as formas de cálculos dos direitos trabalhistas e (iii) Apresentar a vantagens e desvantagens da adoção do contrato de Trabalho a Tempo Parcial.

O tema escolhido mostra-se relevante, pois busca evidenciar os aspectos gerais do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial trazendo suas vantagens e desvantagens através de exemplificações de cálculos, ajudando a entender a dinâmica da aplicabilidade deste contrato pelos empregadores.

O presente artigo se justifica no campo teórico pela falta de trabalhos em contabilidade voltados para este tema. No campo social, a pesquisa é relevante pois traz novos conhecimento ao profissional da contabilidade, o qual pode apresentar uma alternativa de contrato de trabalho, auxiliando os empregadores numa tomada de decisão.

O trabalho é dividido em quatro tópicos, o primeiro é a Introdução, em seguida o Referencial Teórico que traz uma abordagem geral sobre a flexibilização, Contrato de Trabalho e Trabalho a Tempo Parcial, demonstrando os principais conceitos sobre Salários, férias, 13º Salário e o Trabalho a Tempo Parcial para o empregado doméstico. Em um terceiro tópico, apresenta a metodologia utilizada para chegar aos resultados, posteriormente o tópico Apresentação e Análise dos resultados, onde são demonstrados alguns cálculos comparativos com a utilização de dados hipotéticos e são apresentadas as vantagens e desvantagens da adoção deste tipo de contrato e finalmente as considerações finais e as Referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Flexibilização**

O Direito Trabalhista nasceu com a revolução industrial do século XVIII, onde com a expansão da indústria e comércio, houve uma substituição do trabalho

escravo e servil pelo trabalho assalariado, porém a chegada das máquinas trouxeram muitos desempregos, pois a mão de obra estava sendo absorvida pelas máquinas. Nesta época aconteceu a transformação do Estado Liberal, que permitia livremente o capitalista impor suas condições ao trabalhador, pelo Neoliberalismo, onde o Estado passou a intervir na ordem econômica e social limitando a liberdade nas relações de trabalho. A ideia de flexibilização sempre aparece nos momentos de recessão, a flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu na Europa para fazer frente a grande crise do petróleo de 1973, para desta forma tentar colaborar com o desenvolvimento econômico, diminuindo os custos de produção, já que estes cresceram muito devido o preço do petróleo (ROCHA, 2005).

Nos dias atuais, com a globalização, cresce a importância de criação de mecanismos para competir com países mais desenvolvidos, a conjuntura internacional nos mostra uma sociedade pós-capitalista que produz mais com pouca mão de obra, a informação e a robótica trazem produtividade crescente e trabalho decrescente e uma tendência atual à negociação coletiva, à terceirização e à nova forma de precarização das relações trabalhistas.

Segundo Rocha (2005, p. 8),

A flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil surgiu com o intuito de adaptar esse dinamismo à realidade laboral. Pode-se cometer erros, mas toda construção científica é passível de enganos. Entretanto, tem a obrigação de mostrar todos os lados da questão.

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º traz uma série de medidas protetivas laborais, do mesmo modo que em seu Art. 8º estabelece uma valorização das classes sindicais, estabelecendo uma flexibilização dos acordos coletivos (CF, 1988). Vignoli (2010, p. 5) aduz que “diante da norma permissiva constitucional, a aceitação da flexibilização da duração do trabalho vem se generalizando, quer na elaboração de normas legais e convencionais, quer na aplicação das mesmas”.

Desse modo, a busca pelo equilíbrio dos direitos de empregados e o pensamento capitalista dos empregadores tem se tornado cada vez mais importante neste mundo globalizado, a fim de se evitar uma usurpação dos parâmetros estabelecidos pelo Direito do Trabalho, assegurando ao trabalhador a efetivação de seus direitos.

Porém, não se pode confundir flexibilização dos direitos trabalhistas com a desregulamentação destes mesmos direitos, uma vez que a primeira visa flexibilizar

as leis existentes com o intuito de estabelecer o desenvolvimento econômico e o progresso social, enquanto a desregulamentação seria o afastamento da proteção estatal ao trabalhador, buscando desta forma uma maior autonomia individual ou coletiva nas relações de trabalho. Vignoli (2010, p. 29) afirma que,

Não podemos concordar com a proposta de desregulamentação, como eficiente mecanismo contra o desemprego, uma vez que promove a redução legal de direitos sociais e aparece como verdadeira ameaça a uma das partes da negociação, o trabalhador. Fragilizada, esta parte negocia qualquer coisa a partir desta premissa, a nosso ver, inconsistente.

Desta forma, a desregulamentação traz um desequilíbrio na relação laboral, podendo ocasionar reduções de direitos trabalhistas previstos em lei através de acordos ou convenções coletivas, tornando esta relação unilateral, de maneira que aumenta o poder patronal diante da insegurança dos trabalhadores.

## **2.2 Contrato de Trabalho**

A definição de Contrato Individual do Trabalho pode ser encontrado no Art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual dispõe: “Contrato Individual de trabalho é um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

Porém, o Contrato de Trabalho é o gênero que compreende o contrato de emprego. Martins (2006, p.80) afirma que “Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.” Porém a denominação comumente utilizada é contrato de trabalho, inclusive pela CLT.

O Contrato de Trabalho é um pacto bilateral, celebrado entre o empregador e empregado, não existindo a participação de um terceiro. Também deve ser consensual, comutativo, oneroso, de trato sucessivo e pessoal. Na legislação brasileira existem vários tipos de contrato de trabalho, diante disto, o presente estudo abordará, especificamente, sobre o Contrato de Trabalho a Tempo Parcial.

### **2.2.1 Contrato de Trabalho a Tempo Parcial**

O conceito de Trabalho a Tempo Parcial está previsto no Art. 58-A da CLT: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.” Porém Magalhães (2007, p. 249) alerta,

Não se confunde com contrato de trabalho provisório, instituído pela Lei n. 9.601/98 e nem com o contrato de trabalho temporário, regido pela Lei n. 6.019/74. Sua principal característica se encontra na limitação especial da jornada de trabalho, que é muito inferior à jornada máxima normal de 44 horas semanais, instituída pela CF/88 (art. 7º, XIII).

Desta forma, o Contrato a Tempo Parcial possui características próprias, porém nada impede que ele também seja celebrado em caráter temporário, conforme prever a CLT em seu Art. 443, §2º.

Trata-se de um contrato especial, cujo o Estado busca a redução das demissões, a ampliação do número de vagas e o conseqüente aumento de oferta de trabalho, assim como retirar da informalidade alguns trabalhadores. Nos contratos ficam assegurados todos os direitos trabalhistas de um contrato tradicional, como disposições sobre segurança, higiene, previdência social, adicionais legais, FGTS, aviso prévio, 13º Salário, benefícios sindicais e etc.

O contrato de trabalho a tempo parcial pode ser aplicado nas novas contratações ou também pode haver a conversão dos contratos já existentes, desde que, exista concordância entre o empregador e empregados e um instrumento coletivo homologado com o sindicato da classe, isto está previsto no § 2º Art.58-A: “Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.” Com isso, conversões realizadas de contrato de trabalho sem a regulamentação do instrumento coletivo se tornam nulas.

### **2.2.1.1 Salário**

O salário de um funcionário a tempo parcial deverá ser proporcional à sua jornada semanal, conforme o § 1º, do Art. 58-A, da CLT: “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.”

O Descanso Semanal Remunerado (DSR) é assegurado aos empregados que trabalharam durante a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, conforme prevê a Lei n. 605/49, neste caso a DSR já é incluída no cálculo do salário, diferentemente do que ocorre no funcionário contratado para trabalhar por hora, onde o cálculo deve ser feito de forma separada.

### 2.2.1.2 Horas Extras – Proibição

Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, nos termos do § 4º do art. 59 da CLT. Dallegrave Neto (1999 Apud Magalhães 2007, p. 253) ataca dizendo “A norma é absurda. O fato de o trabalhador, normalmente, estar sujeito à jornada reduzida não pode impedir que, por motivos excepcionais, de inadiável necessidade da empresa e até mesmo de força maior, seu horário seja prorrogado.” E alerta que,

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

Com isso, o autor deixa claro que o fato do funcionário realizar horas extraordinárias não descaracteriza o Contrato a Tempo Parcial, porém a Empresa fica passiva a autos de infração por descumprimento da legislação.

### 2.2.1.3 Férias

Em relação às férias o Art. 130-A, da CLT cita: “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,” porém estas férias possuem uma particularidade, diferentemente de um funcionário a tempo integral, que possui direito a 30 dias de férias, nesta modalidade o funcionário terá direito a férias de acordo com as seguintes proporções:

**Quadro 1 - PROPORCIONALIDADE DAS FÉRIAS**

Jornada Semanal	Faltas no período aquisitivo	
	Até 7	Mais de 7
Faltas	Até 7	Mais de 7
Até 5 horas	8 dias	4 dias
Mais de 5 horas até 10 horas	10 dias	5 dias
Mais de 10 horas até 15 horas	12 dias	6 dias
Mais de 15 horas até 20 horas	14 dias	7 dias
Mais de 20 horas até 22 horas	16 dias	8 dias
Mais de 22 horas até 25 horas	18 dias	9 dias

Fonte: Próprio autor.

No mesmo Artigo, em seu parágrafo único, fica claro que o colaborador que possuir mais de 7 (sete) dias de faltas injustificadas terá suas férias reduzidas pela metade. Outra particularidade é a impossibilidade de conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, tendo em vista o §3º do Art. 143 da CLT:

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.

Desta forma, o Legislador buscou garantir a integralidade das férias do Contrato a Tempo Parcial, já que mesmo em sua plenitude as férias do Contrato a Tempo Parcial são menores do que o Contrato a Tempo Integral com 1/3 convertido em abono pecuniário.

#### **2.2.1.4 Décimo Terceiro Salário**

A legislação não dispensa tratamento especial para pagamento do décimo terceiro Salário ao empregado contratado para trabalhar apenas alguns dias da semana. Assim, seja ele contratado sob regime de tempo parcial ou não, terá direito ao décimo terceiro salário, Ele deverá ser pago nas mesmas condições em que é devido aos demais empregados. A remuneração no décimo terceiro salário será igual à remuneração que for devida ao empregado no mês de dezembro, salvo se houver parcelas variáveis, quando deverão ser adotados os mesmos procedimentos que se aplicam aos demais empregados.

### **2.3 Empregado Doméstico**

O trabalhado doméstico não encontra amparo legal na CLT, devido ao que prevê a letra a), do Art. 7º:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Desta forma com a aprovação da Lei Complementar n. 150/2015 que regulamentou a Emenda Constitucional n. 72, os trabalhadores domésticos

passaram a ter uma legislação própria para os contratos de trabalho. O Art. 1º da Lei Complementar afirma que empregado doméstico é “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”.

A Lei Complementar também permite que um empregado doméstico seja contratado na modalidade de Contrato a Tempo Parcial, tal possibilidade encontra amparo no Art. 3º da referida Lei. As regras do Contrato a Tempo Parcial existentes na CLT, em relação a salário, férias, entre outras coisas, também se aplicam no Contrato a Tempo Parcial do trabalhador doméstico, mas com uma grande diferença, o empregado doméstico pode realizar horas extraordinárias, conforme prevê o § 2º do Art. 3º:

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Esta é a grande vantagem do Contrato a Tempo Parcial da Lei Complementar em relação ao mesmo contrato regido pela CLT, neste caso permitindo que o trabalhador faça horas extraordinárias a fim de finalizar algum trabalho que se encontra pendente.

### **3 METODOLOGIA**

O estudo apresenta-se quanto aos seus objetivos como uma pesquisa exploratória e descritiva, pois procura analisar o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial para os empregadores.

A pesquisa exploratória para Gil (2002, p. 41) “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses”. Já para Marconi e Lakatos (2003) a pesquisa exploratória tem por objetivo a formulação de uma questão ou problema, desenvolvendo hipóteses, aumentando a familiaridades do pesquisador com o assunto, para a realização de pesquisas futuras mais específicas ou transformar e classificar entendimentos. Já a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinada população, fenômeno ou então o estabelecimento de relação entre variáveis, Gil

(2002, p.42) explica que “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática.” E complementa dizendo que são as mais solicitadas por organizações educacionais, empresas comerciais, partidos políticos.

Quanto ao procedimento metodológico está caracterizado como uma pesquisa bibliográfica, Marconi e Lakatos (2003, p.183) afirmam que “sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto...”, porém alertam que a pesquisa bibliográfica não é uma repetição do que foi dito ou escrito acerca do assunto, mas sim, uma nova forma de abordagem do tema, trazendo novas conclusões.

A pesquisa utilizou da abordagem qualitativa e quantitativa, já que busca analisar o problema de pesquisa através de uma descrição da sua complexidade, utilizando-se para isto também de cálculos matemáticos. Para Dias e Silva (2009, p.32) a pesquisa qualitativa envolve o uso de dados obtidos através de documentos e publicações, para o entendimento e explicação dos acontecimentos. No estudo quantitativo são destacados os indicadores numéricos e os percentuais sobre determinado fenômeno pesquisado, apresentando em tabelas, comparativas ou não, determinado objeto. Podendo ser aplicada junto a pesquisa qualitativa.

No presente estudo, os resultados foram obtidos através de pesquisas em páginas constantes na rede mundial de computadores (*internet*), livro do acervo da Biblioteca Central da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), Artigos científicos e trabalhos publicados em revistas. Foram elaborados cálculos, utilizando números hipotéticos, a fim de demonstrar as regras da contratação de um empregado sob o regime de tempo parcial. E por fim, foram elencadas as vantagens e desvantagens do contrato de trabalho a tempo parcial.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 Cálculos trabalhistas**

Nesta seção será apresentada uma simulação dos cálculos trabalhistas de um funcionário sob o regime do contrato a tempo parcial na modalidade de mensalista em comparação ao contrato de trabalho pago por hora trabalhada.

Supondo que um funcionário fora contratado com jornada diária de 4 horas, de segunda-feira a sábado, com o salário normativo de R\$ 1.000,00 e que o mês possua 25 dias úteis e 5 não úteis.

### Quadro 2 - DEMONSTRAÇÃO DOS CÁLCULOS DO SALÁRIO

Passos	Tempo Parcial	Horista
1º - Encontrar o valor do salário-hora	R\$ 1.000,00 / 220h = R\$ 4,545454h	R\$ 1.000,00 / 220h = R\$ 4,545454h
2º - Encontrar jornada semanal	4 horas/dia x 6 dias = 24 horas/semana	-
3º - Encontrar jornada mensal	24 horas/semana x 5 semanas = 120 horas/mês	4 horas/dia x 25 dias = 100 horas úteis/ mês; 4 horas/dia x 5 dias = 20 horas não úteis/ mês
4º - Calcular o valor do salário mensal	120 horas x R\$ 4,545454 = R\$ 545,45 mensais	100 horas x R\$ 4,545454 = R\$ 454,55 mensais
5º - Calcular o valor do DSR	-	20 horas x R\$ 4,545454 = R\$ 90,91 mensais
6º - Valor do salário	R\$ 545,45	R\$ 545,45

Fonte: Próprio autor

Apesar do valor dos salários serem iguais nas duas situações, pode-se verificar a simplificação na forma dos cálculos, dispensando o cálculo da DSR de forma separada, como ocorre no cálculo dos funcionários horistas, tendo em vista que ela já é calculada junto com as horas trabalhadas, outra vantagem é o número de horas mensais constantes, dispensado a apuração das médias das horas mensais trabalhadas para o cálculo de férias e décimo terceiro salário.

No caso das férias, para os funcionários sob o contrato a tempo parcial a remuneração do período de férias será apurada com base no valor que seria devido ao empregado se ele trabalhasse neste período, acrescido de mais 1/3. Já para os horistas deverá ser feito a média das horas trabalhadas do período aquisitivo.

### Quadro 3 - DEMONSTRAÇÃO DO CÁLCULO DAS FÉRIAS

Passos	Tempo Parcial	Horista
1º - Encontrar a média das horas trabalhadas no período aquisitivo	-	Jan 2x16: 124 horas
		Fev 2x16: 116 horas
		Mar 2x16: 124 horas
		Abr 2x16: 120 horas
		Mai 2x16: 124 horas

Passos	Tempo Parcial	Horista
1º - Encontrar a média das horas trabalhadas no período aquisitivo	-	Jun 2x16: 120 horas
		Jul 2x16: 124 horas
		Ago 2x16: 124 horas
		Set 2x16: 120 horas
		Out 2x16: 124 horas
		Nov 2x16: 120 horas
		Dez 2x16: 124 horas
		Médias: 1464/12 = 122 horas
2º - Período	01 a 18 Jan 2x17	01 a 30 Jan 2x17
3º - Cálculo das férias	R\$ 545,45 / 30 dias = R\$ 18,181818	R\$ 1.000,00 / 220h = R\$ 4,545454h
	R\$ 18,181818 x 18 dias = R\$ 327,27	R\$ 4,545454 * 122 horas = R\$ 554,55
4º - Cálculo do 1/3 das férias	R\$ 327,27/3 = R\$ 109,09	R\$ 554,55/3 = R\$ 184,85
5º - Remuneração das férias	R\$ 436,36	R\$ 739,40
6º - 12 dias trabalhados no mês	R\$ 4,545454 x 48 horas: R\$ 218,18	-
7º - Custo do funcionário no mês das férias	R\$ 654,54	R\$ 739,40

Fonte: Próprio autor

Verifica-se que não há perda salarial para o funcionário a tempo parcial e o retorno mais breve deste para as atividades por ele desempenhadas, desta forma não havendo a necessidade de contratação de um novo funcionário para ocupar a vaga do colaborador em gozo de férias. No caso do contrato a tempo parcial o funcionário receberá R\$ 436,36, valor correspondente a 18 dias de férias acrescido de 1/3 constitucional, com mais o valor dos 12 dias trabalhados, este funcionário custará R\$ 654,54 neste mês que ele estará de férias, enquanto que no contrato pago por hora o funcionário receberá R\$ 739,40. Isto representa uma economia de aproximadamente R\$ 84,86 para o empregador, cerca de 8,49%, uma vez que o empregador deixará de pagar o terço constitucional sobre os 12 (doze) dias trabalhados pelo funcionário regido pelo contrato a tempo parcial. Também fica evidente a simplificação na forma de cálculo.

Como exposto anteriormente, a legislação não faz um tratamento diferenciado em relação ao décimo terceiro salário para o contrato a tempo parcial, desta forma será utilizado o que está previsto no parágrafo único, do Art. 2º, do Decreto n. 57.155, 3/11/1965: “A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente,

sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.”

Porém cabe ressaltar, mais uma vez, que no caso do contrato a tempo parcial não será necessário a apuração da média das horas trabalhadas no ano corrente, diferentemente do que ocorre para o trabalhador com contrato normal que recebe por hora.

#### 4.2 Vantagens e desvantagens

Diante do que foi exposto, serão elencadas as vantagens e as desvantagens da adoção deste tipo de contrato, levando em consideração tanto o cunho social quanto a aplicabilidade na prática.

#### Quadro 4 - VANTAGENS E DESVANTAGENS DA ADOÇÃO DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Vantagens	Desvantagens
1 - Redução das demissões, ampliação do número de vagas e o conseqüente aumento de oferta de trabalho;	1 - Impossibilidade de realização de horas extraordinárias, por parte dos trabalhadores regidos pela CLT;
2 - Inserção de classes anteriormente discriminadas no mercado como estudantes, mulheres casadas, pessoas idosas e etc.;	2 - Impossibilidade de conversão de parte das férias em abono pecuniário;
3 - Retirada de pessoas do trabalho informal;	
4 - Número reduzido de dias de férias, desta forma, fazendo com que o empregador fique menos tempo sem o empregado, possibilitando até a dispensa da contratação de um funcionário por tempo determinado, para a substituição do colaborador de férias, com isso a conseqüente redução dos custos com a folha de pagamento;	
5 - Simplificação nas formas de cálculos;	
6 - Possibilidade de contratação de funcionários para determinados dias da semana, onde a demanda da mão de obra seja maior, exemplo: Lanchonetes, bares, restaurantes e etc.	

Fonte: Próprio autor

Várias são as vantagens apresentada na adoção do contrato de trabalho a tempo Parcial, corroborando com este pensamento Vignoli (2010, p. 56) afirma que:

Temos a jornada a tempo parcial como regime alternativo a determinados empregados, tais estudantes, mulheres casadas ou com filhos, bem como empregadores que não precisem de empregados em regime total, ou que almejem, face às dificuldades

atravessadas pela empresa, viabilização para a propositura de alternativas aos empregados, evitando demissões.

Com isso, fica evidente que esta ferramenta possui seus benefícios e pode ser utilizada pelos empregadores sem nenhum receio, pois estes estarão protegidos juridicamente.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo tem como objetivo analisar o impacto da adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial para os empregadores, de forma que possa trazer à tona conhecimentos acerca desta ferramenta social e regulamentar que possibilita o combate ao desemprego.

Ao analisar as principais características do contrato de trabalhos a tempo parcial, aplicando-lhes, em alguns momentos, os cálculos matemáticos foi constatado que a adoção deste tipo de contrato traz várias vantagens, tanto para empregadores, no momento em que possibilita a contratação de um colaborador para laborar determinados dias da semana ou então trabalhar todos os dias, porém com a carga diária reduzida, desta forma pagando o salário proporcionalmente, quanto para empregados, possibilitando a inserção de pessoas que não podem trabalhar o dia inteiro, por motivos diversos, como também pessoas que não possuem uma mão de obra mais qualificadas.

Desta forma, o presente estudo se mostra relevante, pois busca demonstrar de forma mais didática o Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, trazendo uma forma de análise simples dos aspectos gerais e as formas de cálculos.

Tendo em vista a falta de trabalhos científicos publicados sobre o assunto na área da Contabilidade, esta pesquisa vem a contribuir para o enriquecimento teórico junto aos profissionais da contabilidade, empregadores e estudiosos do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial.

Esta pesquisa limita-se a analisar os aspectos característicos do Contrato a Tempo Parcial, utilizando-se, num segundo momento, da ferramenta de comparação com o contrato de trabalho normal, no qual o funcionário é pago por hora, desconsiderando para tal, os encargos Previdenciário e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Também não foi objeto de estudo o nível de conhecimento dos profissionais contábeis acerca do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial e sua aplicabilidade.

Diante disto, fica como sugestão de estudo, um estudo de caso junto aos profissionais da Contabilidade para a verificação do nível de conhecimento destes profissionais acerca do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, já que estes profissionais servem de ponte entre o empregador e o empregado, desta forma podendo ajudar o empregador na tomada de decisão.

Por fim, foi possível concluir que a adoção do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial traz benefícios sociais e financeiros, para ambos os lados deste pacto bilateral, uma vez que possibilita aos empregadores contratar funcionários em condições diferenciadas, sem que para isso onere exageradamente sua folha de pagamento, desta forma ingressando mais pessoas no mercado de trabalho formal, alargando a oferta de vagas de emprego e tudo isso culminando com a colaboração para a recuperação da economia.

### **ABSTRACT**

The constant changes in the routines of the companies by incorporating new technologies, imposes the need to continually adapt to the realities of the market and the economy. Thus, the existing flexibilities in the Labor Standards can be presented as alternatives to minimize the impact on unemployment and contribute to economic development, without damage to the labor protective structure already won. In this sense, the present study aims to analyze the impact of the adoption of the Employment Contract Part-time for employers. In pursuit of this goal, an exploratory, descriptive and bibliographic study was conducted, based on a qualitative and quantitative approach. The achieved results show that the adoption of the Contract Part-time can bring advantages such as reducing layoffs and increasing the number of vacancies, remove people from informal work, simplifying the forms of calculations, the reduced number of vacation days and the consequent reduction the costs of payroll. As disadvantages brings the impossibility of overtime and part conversion impossibility of holiday cash payment.

**Keywords:** Easing. Contract work. Part-time work.

### **REFERÊNCIAS**

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 12 Set. 2016.

\_\_\_\_\_, **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 07 Set. 2016.

\_\_\_\_\_, **Decreto n. 57.155**, de 3 de novembro de 1965. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Brasília, 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d57155.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm)>. Acesso em: 07 Set. 2016.

\_\_\_\_\_, **Lei n. 605**, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em: 07 Set. 2016.

\_\_\_\_\_, **Lei complementar n. 150**, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 07 Set. 2016.

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

DIAS, D. S.; SILVA, M. F. **Como escrever uma monografia**. Rio de Janeiro: COPPEAD, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílio contínua - mensal**. Disponível em:

<[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua\\_mensal/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua_mensal/default.shtm)>. Acesso em: 30 Set. 2016.

MAGALHÃES, M. L. C. Um novo olhar sobre o TTP – Trabalho a tempo parcial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.46, n.76, p.247-257, jul./dez.2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 22. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções OIT por número**. em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_numero\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm)>. Acesso em: 30 Set. 2016.

ROCHA, R. F. **Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras no combate ao desemprego**. 2005. 70 f. Monografia (Pós Graduação em Direito do Trabalho) – Pós-Graduação Lato Sensu, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2005.

VIGNOLI, V. A. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações**. 2010. 100 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.