



ACADEMIA BRASILEIRA  
DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

**Coordenadores**

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,  
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

# CONTRATOS DE TRABALHO FLEXÍVEL NOS SISTEMAS JURÍDICOS ITALIANO E BRASILEIRO



Milano University Press

# Contrato de trabalho a tempo parcial

Giuseppe Pellacani

SUMARIO: 1. A difusão do trabalho a tempo parcial na Itália. – 2. O tempo parcial entre oportunidades e contraindicações. – 3. Voluntariedade do contrato de trabalho a tempo parcial e a programabilidade necessária do tempo livre. – 4. (*Segue*) voluntariedade e programabilidade na fase genética da relação contratual. – 5. (*Segue*) voluntariedade e programabilidade na fase executiva da relação contratual. Mudanças de horário e transformação de *part-time* para *full-time* e vice-versa.

## 1. A difusão do trabalho a tempo parcial na Itália

O trabalho a tempo parcial, ou trabalho a tempo parcial em relação ao trabalho normal a tempo inteiro, previsto por lei (40 horas semanais) ou por negociação coletiva, no nosso país tem registado um aumento progressivo e constante nos últimos vinte anos: a percentagem de trabalhadores a tempo parcial passou de 12,5% em 1998 (2,6 milhões) para 18,4% em 2021 (4,3 milhões)<sup>1</sup>, valor próximo ao da média europeia. Além disso, a diferença entre homens e mulheres é significativa: «Na Itália, 7,9% dos trabalhadores têm um emprego a tempo parcial, em comparação com 31,8% das trabalhadoras, ou seja, quase uma em cada três mulheres. A média dos países da OCDE é, respectivamente, 9,6% e 25,4%»<sup>2</sup>.

No emprego público (cujas disciplinas não trataremos neste artigo), segundo as constatações da Secretaria de Estado da Contabilidade (*Ragioneria generale dello Stato*), a percentagem é bem menor, inferior a 6% (homens 2% e mulheres 8,5%) em relação ao total dos empregados, com um valor negativo no setor escolar onde a incidência de mulheres a tempo parcial é muito baixa, cerca de 4%, enquanto nos restantes setores ultrapassa os 12%. No entanto, esses números não devem ser equivocados.

No setor escolar, de fato, entre os professores de todos os níveis (excluindo os da religião católica), as mulheres são mais de 700.000 entre 850.000 e,

---

1 ISTAT, *Il mercato del lavoro*, III trim. 2021, [www.istat.it/it/files//2021/12/Mercato-del-lavoro-III-trim\\_2021.pdf](http://www.istat.it/it/files//2021/12/Mercato-del-lavoro-III-trim_2021.pdf)

2 V. C. DI CRISTOFARO, *Il Covid ha ucciso il part time. E per le donne può essere una buona notizia*, ne *Isole24ore*, 8 de março de 2022, [www.ilssole24ore.com/art/il-covid-ha-ucciso-part-time-e-le-donne-puo-essere-buona-notizia-ADP0mINB](http://www.ilssole24ore.com/art/il-covid-ha-ucciso-part-time-e-le-donne-puo-essere-buona-notizia-ADP0mINB); OECD.Stat, *Employment: Share of employed in part-time employment, by sex and age group*, [stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746](https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746)

portanto, representam 82% do total. O facto é que, embora seja uma atividade a tempo inteiro, a docência caracteriza-se por um horário semanal reduzido, por um número global de dias de trabalho efetivo inferior, por uma distribuição temporal predominante das atividades no horário da manhã, por uma maior disponibilidade de tempo durante os períodos de suspensão da atividade (durante os quais se goza a maior parte dos 30 ou 32 dias de férias anuais) e, portanto, permite uma conciliação mais fácil entre o tempo de trabalho e o tempo de vida<sup>3</sup>, como o tempo parcial.

Os dados acima resumidos atestam, portanto, uma forte propensão das mulheres para formas de emprego que, num contexto de persistente desequilíbrio na distribuição das tarefas de cuidado (em sentido lato) entre os sexos, permitem uma conciliação mais fácil entre família e trabalho e confirmam assim como esta é a principal razão que leva um número significativo de trabalhadores a escolher o tempo parcial.

## 2. O tempo parcial entre oportunidades e contra-indicações

A redução do horário de trabalho, ao diminuir a carga de trabalho e liberar tempo para se dedicar a outras atividades, pode atender a uma variedade de necessidades e servir a vários objetivos. Na perspectiva da Estratégia Europeia para o emprego, no âmbito da Estratégia Europa 2020 para o crescimento, e a *flexisecurity*<sup>4</sup>, e como também destacado pela OIT<sup>5</sup>, destaca-se de facto, também na perspectiva da Directiva 97/81/CE, que esta forma contratual pode constituir um instrumento adequado para melhorar a organização do trabalho, tornando-o mais produtivo e adaptável às necessidades em evolução do mercado, para aumentar a taxa de emprego, sobretudo feminino, favorecendo a entrada ou permanência no mercado de trabalho das pessoas mais frágil (especialmente mulheres, jovens, idosos, doentes oncológicos ou com doenças crónicas graves), bem como melhorar a vida dos trabalhadores que, por diversos motivos, necessitam de tempo para se dedicarem a outras atividades.

O tempo parcial pode, em particular, responder ao interesse de quem, por exemplo, tem responsabilidades familiares de cuidados e assistência (de crianças, idosos, deficientes, doentes), de quem pretende concluir os estudos ou seguir um curso de formação ou aqueles que simplesmente necessitam de

3 G. PELLACANI, A. BELSITO, *Il lavoro a tempo parziale*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, L. FIORILLO, A. MARESCA (a cura di), *Il lavoro pubblico*, Giuffrè, Milano, 2019, p. 670 ss.

4 Cf. A. BOSCATI, S. FERRARIO, *Il lavoro a tempo parziale*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Utet, Torino, 2010 p. 537 ss.; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, em A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro*, vol. II, em *Trattato dei contratti*, Utet, Torino, 2009, pp. 1177-1178.

5 L. ZOPPOLI, *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, em *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 141.

complementar a sua renda, mas também os trabalhadores com deficiência, os trabalhadores idosos (como uma passagem gradual para a aposentadoria, se for o caso em combinação com a aposentadoria antecipada) e os que sofrem de doenças graves (agravamento oncológico ou crónico), permitindo que permaneçam ativos graças a um alívio (caso temporário) das cargas de trabalho<sup>6</sup>.

Estas considerações são válidas também quando a utilização do tempo parcial resulta da livre escolha do trabalhador, e não quando se trata de uma opção determinada pela falta de alternativas, e desde que, na fase executiva, a programabilidade dos tempos de trabalho e livre seja assegurada ao trabalhador.

A este respeito, deve-se lembrar que no mercado de trabalho italiano há uma incidência acentuada do trabalho a tempo parcial involuntário que, mais uma vez, afeta principalmente as mulheres<sup>7</sup>.

O Instituto Nacional de Análise de Políticas Públicas (Inapp) observa então como o crescimento do emprego após a crise da pandemia é em grande parte “a tempo parcial”, mas principalmente involuntário, devido à contínua incerteza sobre a estabilidade da retomada econômica: «mais de 3,3 milhões de novos contratos foram ativados, mas destes mais de um milhão são a tempo parcial, na maioria das vezes “involuntários”, ou seja, não solicitados pelo trabalhador mas propostos pelas empresas. As diferenças de género aumentam: quase metade das novas contratações de mulheres são a tempo parcial contra 26,6% dos homens»<sup>8</sup>.

Deve-se ter em mente que o trabalho em tempo parcial também tem, em termos mais gerais e de qualquer forma, desvantagens não desprezíveis: o salário mais baixo, já que é proporcional ao tempo trabalhado, as possibilidades de carreira mais baixas, as contribuições mais baixas e, portanto, as aposentadorias futuras mais baixas, levam a um risco maior de pobreza e exclusão social, especialmente para as mulheres<sup>9</sup>. Por fim, a possibilidade de usar o instituto em uma função evasiva também não pode ser descartada: o contrato a tempo parcial poderia, de facto, ser utilizado para abranger uma relação que de facto decorre a tempo inteiro, portanto, “meio informal”. Por um lado, tais contraindicações obrigam o legislador a ser muito cauteloso na dosagem de flexibilização a favor do empregador, sobretudo (como se dirá) na fase executiva e, por outro, levam a olhar com interesse, na perspectiva do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, para uma figura diferente (obviamente para aquelas atividades nas quais o tempo parcial é conveniente): o trabalho ágil (ou *smart working*), cuja ampla difusão durante a pandemia deu a um grande número de

6 V. art. 9 c. 2, lett. c, convenção da OIT 24 de junho de 1994, n. 175.

7 ISTAT, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, 2021, in [www.istat.it/it/files/2021/03/3.pdf](http://www.istat.it/it/files/2021/03/3.pdf)

8 [www.inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/17112021-lavoro-inapp-boom-part-time-rischio-ripresa-non-strutturale%E2%80%9D](http://www.inapp.org/it/inapp-comunica/sala-stampa/comunicati-stampa/17112021-lavoro-inapp-boom-part-time-rischio-ripresa-non-strutturale%E2%80%9D)

9 A.M. BATTISTI, *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, em *Mass. giur. lav.*, 2019, 3, p. 474.

empresas e trabalhadores a oportunidade de testar sua utilidade<sup>10</sup>, mas também seus riscos e limites<sup>11</sup>, e induziu o legislador a incentivar sua difusão<sup>12</sup>.

### 3. Voluntariedade do contrato de trabalho a tempo parcial e a programabilidade necessária do tempo livre

O contrato de trabalho a tempo parcial, como referido, constitui um instrumento útil de “boa flexibilidade” se for desejado, e não imediatamente, pelo trabalhador e se, durante a execução do contrato, for garantida ao trabalhador a certeza da colocação temporal da prestação e, conseqüentemente, a programabilidade do tempo livre, durante o qual ele pode se dedicar a outras atividades (um segundo emprego, família, cuidados, estudo etc.). Esta necessidade, como é evidente, entra inevitavelmente em tensão com o interesse do empregador para a flexibilização da organização empresarial, tanto que a busca de um ponto de equilíbrio entre as necessidades opostas constitui o aspecto crucial das disciplinas que se sucederam ao longo dos anos que se iniciaram desde a primeira disciplina introduzida pela lei de 19 de dezembro de 1984 n. 863.

O princípio da natureza necessariamente voluntária do trabalho a tempo parcial surge de forma absolutamente inequívoca ao nível das fontes supranacionais.

A Convenção da OIT de 24 de junho de 1994, n. 175 e a Recomendação coeva de 24 de junho de 1994, n. 182 expressam a ideia de que o contrato a tempo parcial deve responder ao interesse de ambas as partes e ao resultado de uma livre escolha do trabalhador. Os Estados, portanto, são chamados a remover as regulamentações que dificultam o acesso ao trabalho em tempo parcial e a adotar medidas para facilitar o acesso (mesmo quando a relação já está em andamento) se houver razões que sugiram um interesse real em trabalhar em tempo parcial (família, saúde, formação) e ainda proporcionando em determinadas circunstâncias (por exemplo gravidez, necessidade de cuidar de uma criança e

10 *Ex plurimis*, v. L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e “gli altri”*, em *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2022, spec. p. 4.

11 Aponta V. FILLI, *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, em *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2021, p. 4, que durante a pandemia o trabalho “ágil” «se transformou numa armadilha, revelando o outro lado da moeda, o claustrofóbico e obsessivo, em que a inexistência de fronteiras entre a vida e os tempos de trabalho tornava muito difícil conciliar o trabalho com os cuidados infantis, especialmente se em DAD (agora conhecido acrônimo de “ensino a distância”)».

12 Lei de 30 de dezembro de 2018, n. 145, Decreto Legislativo de 30 de junho de 2022, n. 105. O atual art. 18 da lei de 22 de maio de 2017, n. 81 exige que os empregadores que celebrem acordos de trabalho ágeis deem prioridade aos pedidos dos trabalhadores com deficiência grave, *caregivers* ou com filhos até doze anos de idade ou em condições de deficiência.

de um familiar deficiente ou doente) um direito à transformação, com garantia de reversibilidade<sup>13</sup>.

Quanto às fontes comunitárias, a Directiva do Conselho europeu de 15 de Dezembro de 1997 n. 81, que transpõe o acordo-quadro de 6 de junho de 1997, além de sancionar expressamente a proibição de discriminação «pela única razão de trabalhar em tempo parcial»<sup>14</sup>, também se preocupa em reafirmar o princípio da natureza voluntária do tempo parcial para «favorecer a liberdade de escolha dos trabalhadores quanto à extensão temporal do seu trabalho, através da constante transição de tempo parcial para tempo integral e vice-versa»<sup>15</sup>, sem, no entanto, prever uma disciplina detalhada e, portanto, deixando aos Estados uma ampla margem de discricionariedade na transposição.

O interesse das instituições europeias dirige-se então para o trabalho a tempo parcial como instrumento adequado para favorecer, do lado do empregador, uma organização adaptável às necessidades do mercado e, do lado do trabalhador, a melhoria das condições de vida em todas as circunstâncias em que haja necessidade de conciliação (por motivos de família, idade, saúde, estudo ou formação)<sup>16</sup>.

Além disso, é evidente que quanto mais o legislador favorece a aspiração à flexibilidade empresarial, permitindo ao empregador variar a extensão do trabalho, mais as margens de programação do tempo livre são comprimidas para o trabalhador e, portanto, a possibilidade de se dedicar a outra ocupação ou atividades que o levaram a aceitar o emprego a tempo parcial (filhos, assistência a um familiar doente ou deficiente, estudo, etc.) e aumenta o risco de precariedade do trabalhador<sup>17</sup>.

Portanto, é justo perguntar o que deve ser entendido por “voluntariedade” e se isso pode ser resolvido em uma mera manifestação de consentimento formal ou requer algo mais<sup>18</sup>.

Nesse sentido, uma distinção deve ser feita.

No momento genético, a «liberdade de determinar quanto e como trabalhar», «garantida a todos os indivíduos pelo art. 4º da Constituição, que atribui a todo cidadão o direito – bem como o dever – de trabalhar “de acordo com suas próprias possibilidades e escolha”» e, portanto, confere prevalência (e cobertura constitucional) ao interesse do indivíduo de negociar seu próprio tempo de

13 V. G. CALVELLINI, *La volontarietà del part-time: un principio dimenticato da riscoprire?*, em *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, n. 152/2016, pp. 673-674.

14 V. M. BROLLO, *op. cit.*, p. 1215 ss.

15 V. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, Vol. II. *Soggetti e oggetto, sicurezza del lavoro, retribuzione, qualità, luogo e tempo della prestazione*, *Trattato di diritto civile e commerciale*, já dirigido por A. Crcu, F. MESSINEO, L. MENGONI e continuado por P. SCHLESINGER, Giuffrè, Milano, 2003, p. 359.

16 Cfr. G. CALVELLINI, *op. cit.*, pp. 679-680.

17 V. M.G. GAROFALO, *Post-moderno e diritto del lavoro. Osservazioni sul Libro verde «Modernizzare il diritto del lavoro»*, em *Riv. giur. lav.*, 2007, I, p. 138

18 V. G. CALVELLINI, *op. cit.*, p. 671 ss., *passim*.

trabalho dentro dos limites máximos estabelecidos por lei<sup>19</sup>, impede a imposição de qualquer filtro seletivo. Assim, este princípio não permite limitar a possibilidade do uso do contrato a tempo parcial aos casos em que este corresponda a um interesse efetivo do trabalhador (família, estudo, cuidados, etc.) difícil de individuar *a priori*, nem preparar alguma forma de verificação das razões subjacentes à escolha do contrato.

No máximo, mesmo com base em indicações de fontes supranacionais, é possível incentivar a tempo parcial voluntário, ou seja, aquele determinado por necessidades consideradas justificadas e dignas de proteção.

A certeza e previsibilidade do horário de trabalho e a garantia do trabalhador da inalterabilidade unilateral do mesmo assumem pelo empregador um peso e importância muito diferente: por outro lado, como já referido, a utilidade do recurso ao tempo parcial depende sobretudo sobre isto: sobre a possibilidade de programar horários de tempo livre.

Nesse sentido, deve ser atribuída uma posição central à sentença histórica do Tribunal Constitucional de 11 de maio de 1992, n. 210<sup>20</sup> que, ao declarar fundada a questão da legitimidade constitucional do art. 5º, parágrafo segundo, da lei n. 863 de 1984, sancionou uma série de princípios de absoluta importância:

- «A previsão de que o contrato de trabalho a tempo parcial indique, além das tarefas, também a “distribuição do tempo, com referência ao dia, semana, mês e ano” não parece poder ser interpretada no sentido que o legislador considerou suficiente a indicação da duração da execução do trabalho com referência aos parâmetros de tempo especificados na norma (e menos ainda com referência a apenas alguns deles). A utilização do termo “distribuição” e a referência conjunta a todos os parâmetros temporais denotam claramente que o legislador não considerou suficiente que o contrato especificasse o número de horas de trabalho por dia (ou seja, o número de dias por semana, mês ou por ano, ou seja, o número de semanas por mês ou ano, ou seja, o número de meses por ano) em que o trabalho deve ser realizado, mas pretendia impor que, se as partes concordassem um horário de trabalho diário inferior ao normal, deve ser determinada a “distribuição” deste horário diário, ou seja, a colocação ao longo do dia; se as partes tiverem acordado que o trabalho ocorrerá em um número de dias da semana inferior ao normal, a “distribuição” desses dias durante a semana deve ser determinada com antecedência; se as partes acordaram que a execução do trabalho deve ocupar apenas algumas semanas ou alguns meses, deve ser determinado antecipadamente pelo contrato quais (e não apenas quantas) são as semanas e meses em que a prestação de trabalho deve ser realizada. Em última análise, o legislador

19 Cfr. P. ICHINO, *op. cit.*, p. 360.

20 em *Foro it.*, 1992, I, 3232, com comentário de A. ALAIMO, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, com comentário de P. ICHINO; em *Giur. it.* 1993, I, 1, p. 277 com comentário de M. BROLLO.

excluiu, de facto, a admissibilidade de qualquer forma de contrato denominada à chamada ou à ordem (onde estas fórmulas se destinam a referir as relações em que o contrato individual permite ao empregador decidir unilateralmente quando utilizar o trabalhador);

- é inadmissível «um contrato de trabalho a tempo parcial em que seja reconhecido o poder do empregador de determinar ou alterar unilateralmente, a seu critério, a colocação temporal da prestação do trabalho». Tal possibilidade «Estaria, aliás, em contradição com as razões subjacentes à disciplina deste contrato. Como bem salientou a jurisprudência da Corte de Cassação, o contrato de trabalho a tempo parcial “difere do emprego em tempo integral pelo facto de, em função da redução quantitativa da prestação de trabalho (e, correlativamente, do salário), deixa ao trabalhador” um grande espaço para outras atividades possíveis, cuja programabilidade, pelo mesmo trabalhador, deve ser salvaguardada, mesmo com o objetivo óbvio de lhe permitir receber, com muitas relações a tempo parcial, uma remuneração que seja suficiente (artigo 36, n. 1, da Constituição) para alcançar uma existência livre e digna». E, com base nessas conclusões, a mesma jurisprudência fundamentou sua afirmação de que «a natureza necessariamente bilateral da vontade em relação a esta redução, bem como a colocação da prestação de trabalho num dado momento (considerado pelas partes como o mais correspondente aos seus interesses) significa que cada modificação do referido horário não pode ser implementada unilateralmente pelo empregador em virtude de seu poder de organizar a atividade empresarial, uma vez que é necessário o consentimento mútuo de ambas as partes» (Cass., seção de trabalho, 22 de março de 1990, n. 2382);
- pelas mesmas razões é também necessário «excluir a admissibilidade de acordos que atribuam tal possibilidade ao empregador. Cláusulas desse tipo, de fato, impossibilitariam o trabalhador de planejar outras atividades com as quais integraria a renda obtida com o contrato de trabalho a tempo parcial. Esta possibilidade – como se observou – deve, pelo contrário, ser salvaguardada, pois por si só torna legítimo que o trabalhador receba um salário inferior ao suficiente para assegurar uma existência livre e digna para si e para a sua família. Certamente seria também prejudicial à liberdade do trabalhador se um contrato de trabalho subordinado pudesse sujeitá-lo a um poder de chamada exercível, não dentro de coordenadas temporais contratualmente predeterminadas ou objetivamente predeterminadas, mas *ad libitum*, com a supressão, portanto, de qualquer espaço de livre disponibilidade do tempo de vida, inclusive aquele não ocupado pelo trabalho».



#### 4. (Segue) voluntariedade e programabilidade na fase genética da relação contratual

O legislador cumpriu esses requisitos na formulação tanto do art. 2, do decreto legislativo n. 61 de 2000 bem como do atual art. 5 do Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n. 81 que, após prever que «O contrato de trabalho a tempo parcial é estipulado por escrito para fins da prova» (n. 1) impõe que «O contrato de trabalho a tempo parcial contém uma indicação precisa da duração do trabalho e do horário com referência ao dia, semana, mês e ano» (n. 2), mesmo quando a organização do trabalho esteja estruturada por turnos (n. 3)<sup>21</sup>. Em relação a esta última disposição, há quem entenda que a lei autoriza «o empregador a prever a inserção do trabalhador de tempos a tempos nos diversos turnos em função de necessidades organizacionais contingentes, tendo como único limite o cumprimento das as mais amplas “faixas horárias” afetadas pelo sistema de turnos», mas essa interpretação se presta a «suspeitos de ilegitimidade constitucional em relação à proteção rigorosa do trabalhador quanto à eventual interferência do empregador nos horários não ocupados pela atividade laboral conforme a decisão n. 210/1992 do Tribunal Constitucional»<sup>22</sup>.

21 De acordo com o art. 10, n. 1, na falta de comprovação da estipulação a tempo parcial do contrato de trabalho (que pode ser dada por confissão ou por remissão de juramento à contraparte), o trabalhador pode requerer a existência de um contrato de trabalho por tempo integral (sem prejuízo do direito a salários e contribuições anteriores). A mesma consequência está igualmente prevista em caso de não determinação da duração da prestação (n. 2). Para os aspetos previdenciários e especificamente para aplicação do regime ordinário da contribuição v. Cass. civ. Sez. Un. 5 de julho de 2004, n.12269, em *Dir. relaz. ind.*, 2005, p. 185; recentemente Cass. civ. de 10 agosto de 2020, n. 16864, em *Diritto & Giustizia*, 2020, 11 agosto, e a jurisprudência aí referida; App. Firenze sez. lav., 3 de novembro de 2021, n. 658, em *Dejure*. Cass. 14 maio 2019, n. 12777, em *Giust. civ. mass.* 2019 considerou legítima a dispensa do trabalhador que, sem acionar o procedimento nos termos do art. 8, § 2, do decreto legislativo n. 61 de 2000, recusou-se repetidamente a cumprir o serviço nos dias indicados no acordo, embora observado pacificamente por sete meses). Quando não houver indicação do horário, as modalidades temporais para a realização do serviço serão determinadas pelo juiz, levando em consideração as responsabilidades familiares do trabalhador e sua necessidade de complementação de renda, bem como as necessidades do empregador. Para o período anterior à decisão, o trabalhador tem, em ambos os casos, direito, além da remuneração devida pelos serviços efetivamente prestados, a um montante adicional a título de indemnização por danos. V. S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 672 ss.. De acordo com o art. 1, parágrafo 1, let. o) do decreto legislativo de 26 de maio de 1997, n. 152, conforme alterado pelo chamado “decreto de transparência” (d.l. 27 de junho de 2022, n. 104) o empregador público e privado é obrigado a comunicar ao trabalhador «o horário normal de trabalho e quaisquer condições relativas às horas extras e a sua remuneração, bem como quaisquer condições de mudança de turno, se o contrato de trabalho prever uma organização total ou largamente previsível do horário de trabalho».

22 S. BELLOMO, *Il contratto di lavoro a tempo parziale ed il lavoro ripartito dopo le modifiche e le abrogazioni operate dal d.lgs. 15/06/2015, n. 81*, em G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Tomo primo, Utet, Torino, 2020, pp. 653-654.

De acordo com a jurisprudência «é legítima a proposta contratual do empregador que, desde o início, prevê uma relação de trabalho a tempo parcial com um cronograma de trabalho em turnos precisos e predeterminados, de modo a permitir que o empregado saiba exatamente o horário do seu compromisso de trabalho, dentro de coordenadas de tempo contratualmente definidas e objetivamente predeterminadas»<sup>23</sup>, o que também ocorre quando os turnos (neste caso nos domingos) são previamente comunicados através de um calendário divulgado no início do ano<sup>24</sup>.

Prestações “imprevisíveis”, adicionais ou diferentes das contratualmente previstas, podem ser solicitadas pelo empregador em dois casos: como horas extras ou como resultado de uma “cláusula elástica”.

De acordo com o art. 6 do decreto legislativo n. 81 de 2015, o empregador tem o direito de solicitar «a execução de serviços adicionais, ou seja, aqueles executados após o horário acordado»:

- em conformidade com as disposições das convenções coletivas, às quais o legislador atribui uma espécie de delegação em branco. Obviamente, a legitimidade das disposições que concedem ao empregador margens tão amplas de discricionariedade que prejudicam o direito do empregado de realizar um segundo emprego ou de se dedicar a outras atividades para as quais ele aceitou o trabalho em tempo parcial, ainda precisa ser avaliada;

- na falta de regulamentação da negociação coletiva, o empregador pode, em qualquer caso, «pedir ao trabalhador a prestação de horas extras até ao limite de 25 por cento das horas de trabalho semanais acordadas». O trabalho adicional é pago com um acréscimo de 15 por cento, mas o trabalhador não pode recusar a realização do trabalho adicional, salvo «necessidades comprovadas de trabalho, saúde, família ou formação profissional». O ónus da prova destas comprovadas necessidades recai obviamente sobre o trabalhador e a recusa injustificada pode constituir conduta disciplinarmente relevante.

O artigo 6, n. 4, do decreto legislativo n. 81 de 2015 dispõe que as partes «podem acordar, por escrito, cláusulas elásticas relativas à variação da colocação temporal da prestação de trabalho ou relativas ao aumento da sua duração», de acordo com as disposições dos acordos coletivos (de qualquer nível). O trabalhador tem direito a um aviso prévio de dois dias (mas a disposição é revogável por acordo individual) e a uma indemnização específica.

A cláusula elástica também pode ser incluída no contrato inclusive na ausência da disciplina do acordo coletivo, desde que estipulada por escrito perante as

23 Cass. 25 de julho de 2014 n. 17009, em *Giust. civ. mass.*, 2014.

24 V. Trib. Milão seç. trab., 31 de março de 2021, em *Ilgiuslavorista.it* 26 agosto 2021, com comentário de S. APA, segundo o qual «as trabalhadoras estavam cientes de que certamente trabalhariam às sextas e sábados e, limitado a algumas ocasiões previamente comunicadas no início do ano, aos sábados e domingos. Portanto, não se pode discernir nenhuma incerteza no que diz respeito à identificação específica do horário de trabalho».

comissões de certificação (artigo 6, parágrafo 6). Essa indicação é certamente apropriada, pois essas comissões são adequadas para permitir a verificação da vontade efetiva do trabalhador. O acordo deve especificar «sob pena de nulidade, as condições e modalidades pelas quais o empregador, com aviso prévio de dois dias, pode alterar a colocação temporal da prestação e aumentar a sua duração, bem como a extensão máxima do aumento, que não pode exceder o limite de 25 por cento do trabalho anual normal a tempo parcial». Para as horas extras ou para as trabalhadas fora do horário acordado, é concedido ao trabalhador um aumento de 15 por cento do salário.

Não há mais o direito de “retratação”, salvo na presença de condições específicas e obrigatórias: o trabalhador que sofra de doenças oncológicas ou doenças crônico-degenerativas graves, ou que assista um familiar afetado pelas doenças mencionadas ou uma pessoa com deficiência que necessite de assistência contínua, pais com filho em coabitação não maior de treze anos ou incapaz (artigo 8, n. 3-5, Decreto Legislativo n. 81/2015), trabalhadores estudantes (artigo 10, n. 1, Lei 20 de maio de 1970, n. 300).

## 5. (Segue) voluntariedade e programabilidade na fase executiva da relação contratual. Mudanças de horário e transformação de part-time para full-time e vice-versa

Para além das hipóteses referidas no item anterior (horas extras e cláusula elástica), qualquer alteração do horário de trabalho (em termos de quantidade ou de colocação) requer o acordo das partes, não constituindo a eventual recusa do trabalhador um justificado motivo de despedimento (artigo 8, n. 8)<sup>25</sup>.

Ao contrário do que acontece no caso de uma relação de trabalho por tempo integral, em que pode ser configurado o direito do empregador de decidir o horário de trabalho como expressão do poder de organização da atividade, que só pode ser limitado mediante acordos específicos entre as partes<sup>26</sup>, nos contratos a tempo parcial «a distribuição do tempo de trabalho, com referência ao dia, semana, mês e ano, integra o núcleo do contrato»<sup>27</sup> e a programabilidade do tempo livre, eventualmente em função da realização de outra atividade de

25 Sobre a ilegitimidade, nos termos do artigo 5 do Decreto Legislativo n. 61 de 2000, da demissão de um funcionário por recusar a transformação unilateral da relação de trabalho em tempo parcial em uma relação de tempo integral, na implementação de um acordo coletivo da empresa que previa a redistribuição de pessoal com a consequente reorganização do horário de trabalho, ver. Cass. 26 de abril de 2018, n. 10142, em *Foro it.*, 2018, 6, I, p. 2017.

26 V. Cass. 3 de novembro de 2021, n. 31349, em *Giust. civ. mass.*, 2021; em relação aos turnos Cass. 6 de dezembro de 2019, n. 31957, em *Dejure*.

27 Nesses termos, embora com referência à disciplina da Lei n. 863/1984, ver Cass. 24 de junho de 2020, n. 12502, em *Dejure*.

trabalho, assume um caráter essencial<sup>28</sup>. O horário de trabalho, portanto, não é suscetível a mudanças unilaterais, que alterariam o equilíbrio contratual e afetariam a vida pessoal do trabalhador<sup>29</sup>.

Uma decisão recente chegou a reconhecer a configurabilidade do crime de intermediação ilícita e exploração do trabalho (artigo 603-*bis* do Código Penal italiano) em um caso em que trabalhadores, obrigados a aceitar as condições impostas pela necessidade de manter o emprego, trabalharam um número de horas superior ao previsto na negociação coletiva e, com a modificação unilateral do contrato de trabalho, passando de um contrato de subordinação “a tempo integral” para um contrato de trabalho “a tempo parcial”, continuaram a trabalhar durante número de horas correspondente ao contrato a tempo inteiro, recebendo o salário previsto para os contratos a tempo parcial<sup>30</sup>.

O acordo também é necessário para a transformação da relação de tempo integral para tempo parcial ou vice-versa, pois não é possível configurar, além das hipóteses prevista pela lei<sup>31</sup>, nenhum direito do trabalhador a esse respeito (e muito menos uma obrigação)<sup>32</sup>. A lei, a esse respeito, limita-se a prescrever

28 Trib. Milão seç. trab., 7 de novembro de 2018, n. 2787, em *Ilgiuslavorista.it*, 3 de dezembro de 2018, com comentário de S. APA.

29 V. Trib. Milão seç. trab., 31 de março de 2021, cit.; App. Roma seç. trab., 27 de setembro de 2018, n. 3312, in *Dejure*.

30 Cass. pen. seç. IV 10 de março de 2022, n. 24388, em *Guida dir.*, 2022, n. 31-32.

31 Trabalhadores que sofrem de patologias oncológicas ou de doenças crônicas degenerativas graves, para os quais permanece uma capacidade de trabalho reduzida (Art. 8, parágrafo 3, Decreto Legislativo n. 81/2015). Se as patologias acima mencionadas afetarem o cônjuge, os filhos ou os pais do empregado, ou se o empregado cuidar de uma pessoa coabitante com incapacidade grave total e permanente para o trabalho, ou que necessite de assistência contínua por ser incapaz de realizar as atividades de vida diária, ou que tenha um filho coabitante de até treze anos de idade ou que seja incapaz, a lei dá ao empregado prioridade na conversão do contrato de trabalho de tempo integral para tempo parcial (Artigo 8, parágrafos 4 e 5). Em caso de retratação, o empregado tem o direito de precedência na contratação com contrato a tempo integral para desempenhar as mesmas funções ou funções do mesmo nível e categoria legal (parágrafo 6). O direito de transformar o emprego de tempo integral em emprego a tempo parcial, embora com uma redução nas horas de trabalho de no máximo 50 por cento, é concedido, por uma única vez, em lugar da licença parental, de acordo com o Capítulo V do Decreto Legislativo n. 151 de 26 de março de 2001 (parágrafo 7). A licença parental também pode ser tirada por hora (Artigo 32, parágrafos 1-*bis* e 1-*ter* do Decreto Legislativo n. 151/2001), que é uma opção economicamente mais vantajosa. Em arg. ver. S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 667 e segs.

32 A lei limita-se a prever que, em caso de contratação a tempo parcial, o empregador é obrigado a informar prontamente os trabalhadores já contratados a tempo integral nas unidades produtivas situadas no mesmo município e a considerar os pedidos de transformação em tempo parcial dos contratos de empregados a tempo integral. O fato é que, como mencionado, o trabalho a tempo parcial não é apreciado pelas empresas afetando negativamente a produtividade da empresa – pode “causar ineficiências de coordenação e comunicação dentro das empresas; ou uma redução da produtividade individual do trabalhador devido ao que na literatura se denomina “*start-up costs*”” – e acarreta custos mais altos, especialmente custos fixos «ou seja, aqueles não ligados ao número de horas trabalhadas mas ao número

que no primeiro caso (transformação de tempo integral para tempo parcial) o contrato deve resultar de forma escrita enquanto nada está previsto para o segundo (transformação de tempo parcial a tempo inteiro).

No que diz respeito à transformação de tempo integral para tempo parcial, portanto, a jurisprudência, partindo do pressuposto de que “a modalidade horária” configura «um elemento qualificador da prestação prevista pelo contrato por tempo parcial», entende que «a variação, para mais ou para menos, do número de horas acordado constitui uma novação objetiva do acordo inicialmente estabelecido, que exige uma manifestação renovada de vontade e, portanto, não pode ser deduzida por *facta concludentia* da conduta subsequente das partes, de acordo com o Artigo 1362 do Código Civil»<sup>33</sup>.

Outra abordagem específica que a diminuição do horário de trabalho pode, embora não possa ser imposta e exija acordo, pode ser inferida do comportamento das partes e acrescenta que, tal como o princípio da efetividade, onde o trabalhador não contesta a variação mas solicita as diferenças de salário em uma data posterior, mesmo depois vários anos, a reivindicação deve ser indeferida, uma vez que o salário é devido somente se o trabalho for realizado, a menos que o empregador esteja numa situação de *mora credendi*<sup>34</sup>.

Por outro lado, reconhece-se pacificamente que a transformação de tempo parcial para tempo integral (que também exige o acordo e, portanto, não pode ser exigida ou imposta) também pode ocorrer para fatos concludentes, mediante a execução repetida e prolongada de outras prestações, também decorrentes de folhas de vencimento: «a observância de um horário de trabalho igual ao previsto para a tempo integral é suscetível de implicar, apesar das diferentes vontades iniciais das partes, a transformação automática da relação a tempo parcial em outra a tempo integral, não sendo necessário, para isso, o cumprimento de qualquer requisito formal»<sup>35</sup>.

A decisão, uma vez tomada, não é reversível (salvo a hipótese expressamente prevista no art. 8, parágrafo 3, Decreto Legislativo n. 81/2015): «O empregado por tempo parcial não tem direito ao restabelecimento do horário origina

---

de trabalhadores (por exemplo, custos de recrutamento e formação)» mas também à gestão administrativa (folhas de pagamento, comunicações obrigatórias, etc.) (V. F. DEVICIENTI, E. GRINZA, D. VANNONI, *Perché le aziende non amano il part-time*, em *lavoce.info*, 30 de abril de 2019, [www.lavoce.info/archives/58841/perche-le-aziende-non-amano-il-part-time/](http://www.lavoce.info/archives/58841/perche-le-aziende-non-amano-il-part-time/) e os estudos aí referidos).

33 Cfr. Cass. 19 de janeiro de 2018, n. 1375, in *Foro it.*, 2018, 3, I, 897; Cass. 11 de dezembro de 2014, n. 26109, em *Dejure* (em relação uns aos outros regidos por l. 863/1984, que exigia a forma escrita sob pena de nulidade); Cass. civ. seq. VI, 6 de dezembro de 2016, n. 25006, in *Giust. civ. mass.*, 2017.

34 V. Cass. 29 de maio de 2019, n. 14684; Cass. 19 de janeiro de 2018, n. 1375, cit.

35 Assim Cass. 25 de julho de 2019, n. 20209, in *Giust. civ. mass.*, 2019; Trib. Torino seq. trab., 24 de agosto de 2020, n. 703, in *Dejure*. Ver S. BELLOMO, *op. cit.*, p. 668, e as decisões aí referidas na nota 60 (Cass. ord. 4 de dezembro de 2018, n. 31342; Cass. 30 de maio de 2011, n. 11905; Cass. 13 de outubro de 2010, n. 21160).

a tempo integral, uma vez que a variação, para mais ou para menos, durante a relação de trabalho, do número de horas inicialmente acordado entre as partes constitui uma novação objetiva do contrato existente, que exige uma nova manifestação de vontade»<sup>36</sup>.

---

36 App. Roma, 18 de dezembro de 2019, n. 3873, in *Dejure*.