

A entrada em vigor da Reforma Trabalhista no último dia 11 de novembro de 2017 trouxe uma série de dúvidas para empregados, gestores e proprietários. Como não poderia ser diferente, a mudança de leis que vigoravam há muitos anos fez com que muitos debates se acirrassem, resultando em posições polêmicas de ambas as partes. Um dos termos que surgiu nesse período é o chamado “trabalho intermitente”. Para o governo, essa é uma possibilidade de contratação que visa gerar mais empregos. Para os empregados, o formato vem sendo apontado como uma forma de precarizar as relações de trabalho. Mas você sabe quais são as diferenças entre trabalho intermitente, temporário e jornada parcial?

Nesse artigo, vamos detalhar cada uma dessas modalidades para você:

### **O que é o trabalho intermitente?**

O chamado “contrato intermitente” é uma das novidades preconizadas pela Reforma Trabalhista. Essa modalidade se refere à prestação de serviço por tempo indeterminado e sem definição de jornada de trabalho. Porém, é importante ressaltar que a convocação para o trabalho deve obrigatoriamente ser feita com no mínimo três dias de antecedência.

Essa modalidade se destina àqueles empresários que necessitam de mão de obra temporária e esporádica. Um exemplo são as empresas que trabalham com eventos, que precisam de mais pessoas nos dias em que o trabalho ocorre. Vale ressaltar que, ao ser dispensado das suas funções, o profissional aqui tem direito ao seguro-desemprego.

### **O que é trabalho temporário?**

Essa é uma modalidade que já existia antes mesmo da Reforma Trabalhista, mas sofreu alterações recentes quando da aprovação da Lei de Terceirização. A principal diferença ficou por conta do tempo máximo de contratação temporária: anteriormente o prazo limite era de 90 dias e agora ele passa a 180 dias.

A legislação prevê ainda que pode haver uma prorrogação desse prazo por mais 90 dias, se necessário, o que totalizaria 270 dias. Essa modalidade, entretanto, só se aplica em casos em que haja demanda extra de serviço ou substituição temporária de mão de obra. Contudo, a jornada deve ser pré-definida entre as partes.

### **O que é jornada parcial?**

Aqui, falamos também de uma modalidade de contratação que já estava prevista pela legislação antiga. A jornada parcial, até então, se aplicava apenas a contratos cuja jornada de trabalho fosse de, no máximo, 25 horas semanais. Com a Reforma Trabalhista, o teto passou para 30 horas semanais.

Caso o empregador opte por oferecer uma jornada de trabalho de 30 horas semanais, não será permitido ao empregado fazer horas extras. Outra solução é fixar uma jornada de 26 horas, o que dá direito a 6 horas extras semanais. O contrato, nesse caso, é por tempo indeterminado e o trabalhador tem direito a seguro-desemprego em caso de demissão.

### **Mudanças ainda geram debates**

Embora as novas Regras Trabalhistas já estejam em vigor, ainda estão ocorrendo muitos debates acerca de sua implantação. Sindicatos, associações de classe e mesmo advogados e juristas não formaram consenso sobre alguns dos itens modificados pela legislação, de forma que é recomendável ter cautela antes de dispensar seus funcionários ou mudar a forma de contratação

deles.

O ideal é que em todas as ocasiões você tome as decisões acompanhado por um advogado especialista no tema e por contadores profissionais que possam calcular a viabilidade das possíveis mudanças para o seu negócio. O que pode parecer mais vantajoso em um primeiro momento pode se revelar uma decisão ruim com o passar dos meses.

**Fonte:** [Sage](#), em 11.12.2017.