

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 aplicada 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.