

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº 73/2010**

**ASSUNTO:** Um contrato estranho : o contrato trabalho intermitente !  
Veja, escute e leia.

Vamos falar pela 1ª vez deste novo tipo de contrato, que viu a luz do sol com o Código Trabalho, versão 2009. Um ano e meio após o seu nascimento, quase ninguém deu por ele ...

Então, valerá a pena estar a perder tempo com tão ruim sujeito ? – Vale a pena: há hipóteses de aplicação, desde que o empregador esteja devidamente informado. Ora, regulado nos artºs 157 a 160, tenha em **atenção**:

- a) – a sua criação visa as empresas cujo ritmo de trabalho é descontínuo ou de intensidade variável. E, na economia moderna, cada vez mais a actuação produtiva se processa com intensidade variável;
- b) – não pode ser celebrado como contrato a termo; ou, trabalho temporário;
- c) – deve ser celebrado, obrigatoriamente, por escrito; nesse escrito,
- d) – indicar-se-á, obrigatoriamente, o número anual de horas ou dias de trabalho. E, também obrigatoriamente, esse número anual de
- e) – horas ou dias de trabalho, não pode ser inferior a 6 meses a tempo completo/ano; destes, 4 meses pelo menos devem ser consecutivos;
- f) – o contrato pode revestir duas formas:
  - 1º - contrato fixa um ritmo de intermitência regular, ex., trabalho de 1 Abril a 31 Julho; e, de 1 Nov. a 31 Dezembro. Chamemos: contrato de trabalho **alternado**; e,
  - 2º - contrato não fixa, não prevê, o ritmo de intermitência. Dependerá do empregador "chamar" o trabalhador. Vamos chamar-lhe: contrato de trabalho **á chamada**. Neste caso, a antecedência da "chamada" terá de ser, pelo menos de 20 dias. Ora,
- g) – durante o período da inactividade, o trabalhador tem direito a uma retribuição (compensação) que, ou estará fixada no CCT; ou, não o estando, de 20% de retribuição base, a pagar pelo empregador.
- h) – terá direito ao subsidio de férias e Natal, na proporção do trabalho;
- i) – no período de inactividade, o trabalhador pode executar outra actividade;
- j) – durante o período de inactividade mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- k) – a violação de algumas destas normas leva a uma contra-ordenação, grave.

Está de vêr: desde logo, este contrato de trabalho intermitente se pode confundir com o contrato de trabalho a tempo parcial, principalmente a tempo parcial anual, --- Vêr nº3, artº150, CT. E,

Este novo contrato tem aspectos pouco agradáveis para os trabalhadores. Vejamos o caso do contrato á chamada: o trabalhador acaba por estar sempre na dependência dessa chamada, pelo que a tal possibilidade de arranjar um outro emprego e uma falácia ... E,

Claro, para o empregador, isto de estar a pagar pelo menos 20% da retribuição para o trabalhador estar em casa, não será muito conveniente... Mas,

Embora possa parecer, á primeira vista, que este novo contrato não interessa, a ideia que queremos transmitir não é essa. Haverá sempre **hipóteses de aplicação**, é tudo uma questão de pensar um pouco e ter conhecimento da existência deste tipo de contrato, mesmo com todos as suas escolhas. Vejamos este caso:

Tem um trabalhador, especialista, que foi para a reforma. Em certos períodos do ano, precisa dele. E só nestes períodos. Em vez de manter o contrato activo, mesmo estando ele reformado, --- como sabe isso é possível ---, celebra um contrato intermitente. Certamente, ficará mais barato, --- lembre-se que só lhe paga 20%, enquanto ele está no período de inactividade. O que não acontecerá se ele continuar como trabalhador efectivo a tempo inteiro.

Enfim, este é um dos exemplos em que o contrato será viável. Claro, nada impede ainda (outro exemplo) que estando o trabalhador com contrato efectivo, passe ele a um contrato de trabalho intermitente. O caso do trabalhador que já vai com idade avançada 55, 60 anos, e ainda não chegou á reforma, e que será dispensável durante parte do ano, e não no restante do ano.

Como vê, hipóteses não faltam. Este contrato acaba por ser, afinal, a par o tal "Banco de horas" uma das manifestações da flexibilização no trabalho. Só que, não espere pelo "Banco de horas" ...

Ficou a conhecer um novo tipo de contrato. Lembre-se dele, no caso de a sua empresa ter mais trabalho em certos períodos do ano, a conhecida "actividade sazonal".

Agosto 2010

Carlos T. Santos Carvalho