



Faculdade de Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**O TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO
MOÇAMBICANO: ANÁLISE DA SUA RELEVÂNCIA À LUZ DA LEI
Nº 1º3/2023 DE 25 DE AGOSTO**

Estudante: Marcelina Angélica Pinto

Supervisor: Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Fevereiro de 2025



Faculdade de Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho de Fim de Curso

**O TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO
MOÇAMBICANO: ANÁLISE DA SUA RELEVÂNCIA À LUZ LEI Nº
13/2023 DE 25 DE AGOSTO**

Trabalho de Fim de Curso a ser entregue na
Faculdade de Direito da Universidade Eduardo
Mondlane como requisito parcial para a
obtenção do grau de Licenciatura em Direito

Estudante: Marcelina Angélica Pinto

Supervisor: Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Fevereiro de 2025

Índice

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE	i
AGRADECIMENTOS	ii
DEDICATÓRIA	iii
RESUMO	v
ABSTRACT.....	vi
ABREVIATURAS E SIGLAS	vii
INTRODUÇÃO	1
i. Justificativa do tema	1
ii. Relevância.....	2
iii. Identificação do problema.....	2
iv. Objectivos	2
v. Metodologia	3
vi. Métodos de procedimento.....	3
vii. Estrutura do trabalho.....	3
CAPÍTULO I	4
CONTRATO DE TRABALHO NO GERAL	4
1.1 Noção Legal	4
1.2 Elementos Essenciais do Contrato de Trabalho	4
1.2.1 Prestação da actividade.....	4
1.2.2 Subordinação Jurídica.....	4
1.2.3 Remuneração.....	5
1.3 Características do Contrato de trabalho	6
1.3.1 Contrato nominado e típico.....	6

1.3.2	Contrato sinalagmático	6
1.3.3	Contrato obrigacional.....	6
1.3.4	Contrato <i>intuitu personae</i>	6
1.3.5	Contrato oneroso.....	7
1.3.6	Contrato de execução duradoura.....	7
1.4	Tipologia de contrato de trabalho	7
CAPÍTULO II.....		9
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE		9
2.1	Conceito	9
2.2	Diferenças entre o contrato de trabalho intermitente e as demais modalidades contratuais 14	
2.2.1	Contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho a tempo parcial.....	14
2.2.2	Contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho temporário	16
2.2.3	Contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho a prazo certo	17
2.3	Forma e conteúdo do contrato de trabalho intermitente	17
2.4	Determinação dos períodos de actividade e inactividade	18
2.5	Direitos do trabalhador	18
CAPÍTULO III.....		19
O TRABALHO INTERMITENTE NOS DIVERSOS SISTEMAS JURÍDICOS		19
3.1	Trabalho intermitente em Portugal	19
3.2	Trabalho intermitente no Brasil	22
3.2.1	Cessação do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil.....	23
3.3	Trabalho intermitente na Itália.....	24
CAPÍTULO IV.....		27
RELEVÂNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO SISTEMA JURÍDICO MOÇAMBICANO		27

4.1	Vantagens e desvantagens do contrato de trabalho intermitente.....	29
4.1.1	Vantagens do Trabalho Intermitente	29
4.1.2	Desvantagens do Trabalho Intermitente.....	30
4.2	Regulamentação do Trabalho Intermitente	31
4.3	Contrato de Trabalho Intermitente: Uma Alternativa Viável para Moçambique?	32
CONCLUSÃO		34
RECOMENDAÇÕES.....		36
BIBLIOGRAFIA		37

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Marcelina Angélica Pinto, declaro por minha honra, que o presente Trabalho de Fim de Curso é da minha autoria, elaborado em conformidade com o Regulamento para obtenção do grau de Licenciatura em Direito vigente na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane. Sendo resultado do meu esforço pessoal, este trabalho nunca foi apresentado em nenhuma instituição de ensino para a obtenção de qualquer grau académico, constituindo, por isso, um trabalho original cujas fontes consultadas para a sua elaboração foram devidamente indicadas.

A autora

(Marcelina Angélica Pinto)

Maputo, Fevereiro de 2025

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho foi possível graças ao apoio e dedicação de diversas pessoas, as quais expresso minha sincera gratidão.

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por sua infinita graça, força e sabedoria, que me sustentaram em cada etapa desta caminhada.

Especial agradecimento ao **Mestre Baltazar Domingos Egídio**, meu supervisor e docente de Direito de trabalho, que, sem hesitar e de coração aberto, aceitou revestir-se de tal qualidade, tendo, por isso, me conferido orientação e dedicação ao longo de toda a elaboração deste trabalho.

A todo o **corpo docente** da Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, pela dedicação, paciência e comprometimento ao longo desta jornada académica.

A minha **mãe, Angélica Pinto**, minha maior inspiração, por todo o amor, dedicação e sacrifício realizado visando o sucesso da minha formação e

Ao meu **noivo** pela paciência, compreensão e pelo apoio incondicional ao longo de toda essa caminhada.

Aos meus colegas e amigos, que compartilharam comigo esta jornada académica, enfrentando juntos os desafios e celebrando conquistas.

DEDICATÓRIA

Dedico a minha **mãe, Angélica Pinto**, minha maior fonte de inspiração e força. A sua dedicação, amor incondicional e incansável apoio sempre me motivaram a buscar os meus sonhos. Obrigada por acreditar em mim em todos os momentos. Este é, também, o resultado do seu esforço e do seu exemplo de vida.

A **minha filha, Maya**, a luz da minha vida e a minha maior motivação. Obrigada por me ensinar, mesmo tão pequena, o verdadeiro significado de amor e força.

Ao **meu noivo, Lionel**, meu companheiro de vida e o meu maior incentivador. Obrigada por ser a força que me impulsiona a alcançar os meus objectivos.

Aos **meus irmãos, Stélio e Júnia**, por todo o amor ao longo da vida.

As **minhas amigas, Sheila, Yudmila, Stélvia e Líria**, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo apoio, risos e força em todos momentos.

*“O insucesso é apenas uma oportunidade para
recomeçar com mais inteligência”.*

Henry Ford

RESUMO

A presente monografia tem por objectivo analisar o trabalho intermitente e a sua relevância no sistema jurídico moçambicano, esta modalidade de trabalho foi recentemente introduzida no ordenamento jurídico moçambicano pela Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto. O trabalho intermitente permite a contratação de trabalhadores para prestar serviços de forma esporádica, conforme a demanda do empregador. Apesar de oferecer maior flexibilidade ao mercado de trabalho, a ausência de regulamentação detalhada poderá gerar insegurança jurídica, dificultando a garantia de direitos como remuneração mínima, benefícios e estabilidade financeira para os profissionais. Além disso, haverá desafios na fiscalização e na aplicação desse regime, o que poderá levar a abusos e precarização das relações de trabalho. Dessa forma, embora seja uma alternativa para sectores com demanda variável, a sua efectividade depende de maior clareza legislativa e mecanismos que assegurem protecção ao trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente, Relevância, Garantia, Falta de Regulamentação.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze intermittent work and its relevance in the Mozambican legal system, this type of work was recently introduced into the Mozambican legal system by Law No. 13/2023 of 25 August. Intermittent work allows the hiring of workers to provide services sporadically, according to the employer's demand. Despite offering greater flexibility to the labor market, the absence of detailed regulation may generate legal uncertainty, making it difficult to guarantee rights such as minimum wage, benefits, and financial stability for professionals. In addition, there will be challenges in the inspection and application of this regime, which may lead to abuses and precariousness of labor relations. Thus, although it is an alternative for sectors with variable demand, its effectiveness depends on greater legislative clarity and mechanisms that ensure worker protection.

Keywords: Intermittent Work, Relevance, Guarantee, Lack of Regulation.

ABREVIATURAS E SIGLAS

al. – Alínea

apud – Citado por

art. – Artigo

CC – Código Civil

Cf. – Confira

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

ed. – Edição

et al. – E Outros

Ibidem - Mesma Obra (Artigo)

Idem – Obra Anterior

n.º – Número

Ob. Cit. – Obra Citada

p.(pp.) – Página(s)

INTRODUÇÃO

A aprovação da nova Lei do Trabalho em Moçambique (Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto) reflecte a necessidade de modernização das relações laborais no país, buscando equilibrar a protecção dos direitos dos trabalhadores com a flexibilidade exigida pelo mercado. Com a crescente informalidade e os desafios económicos enfrentados por diversos sectores, tornou-se essencial a criação de mecanismos que permitam um modelo de trabalho mais dinâmico e adaptável às realidades do país.

Entre os temas em debate no contexto da nova legislação, destaca-se a introdução do **contrato de trabalho intermitente**, uma modalidade que já é utilizada em países como Portugal, Brasil e Itália, que serão revisados nesse trabalho. Esse modelo permite que empresas contratem trabalhadores conforme a necessidade, garantindo a formalização mesmo para aqueles que não exercem actividades contínuas.

Em Moçambique, a nova Lei do Trabalho incorporou o contrato de trabalho intermitente, reconhecendo a sua importância no actual cenário laboral. No entanto, o seu impacto e relevância são temas que podem levantar uma discussão, especialmente no que se refere às oportunidades que podem ser geradas e aos desafios que a sua implementação pode apresentar. Diante disso, este estudo busca analisar essa modalidade contratual, explorando a sua aplicação em outros países e o seu potencial para o mercado moçambicano.

i. Justificativa do tema

A escolha do tema é motivada pela escassez de estudos aprofundados sobre o contrato de trabalho intermitente em Moçambique, tornando essa pesquisa uma oportunidade de fornecer subsídios para futuras discussões académicas, jurídicas e até políticas sobre a sua implementação e regulamentação. Dessa forma, o estudo busca não apenas contribuir para o conhecimento científico, mas também oferecer reflexões que possam auxiliar na aplicação eficaz desse contrato no país.

ii. Relevância

O estudo deste tema traz uma abordagem académica e prática sobre o contrato de trabalho intermitente. Do ponto de vista académico, a análise do contrato de trabalho intermitente contribui para ampliar o debate sobre as novas formas de trabalho e a sua compatibilidade com a legislação do trabalho vigente. Já no aspecto prático, o estudo se justifica pela necessidade de avaliar se essa modalidade pode auxiliar na formalização do emprego, reduzir a informalidade e atender às necessidades do mercado moçambicano sem comprometer os direitos dos trabalhadores, e sem prejudicar os seus desempenhos.

iii. Identificação do problema

O trabalho intermitente é uma modalidade relativamente recente no direito do trabalho moçambicano, trazendo desafios quanto à sua regulamentação, aplicação e protecção dos direitos dos trabalhadores. Diante disso, questiona-se até que ponto essa forma de contratação contribui para a flexibilização das relações de trabalho e qual a sua real relevância e impacto no contexto jurídico e socioeconómico do país.

iv. Objectivos

➤ Objectivo geral

- Analisar o conceito de trabalho intermitente e discutir a sua relevância no contexto moçambicano, considerando a falta de regulamentação específica.

➤ Objectivos específicos

- Identificar o contrato de trabalho no seu todo
- Identificar o fundamento da introdução do contrato de trabalho intermitente;
- Avaliar doutrinamente a figura do contrato de trabalho intermitente;
- Descrever juridicamente o panorama do contrato de trabalho intermitente;
- Comparar nos diversos sistemas jurídicos o contrato de trabalho intermitente;
- Analisar a relevância do contrato de trabalho intermitente

v. Metodologia

Para elaboração do presente trabalho. Privilegiar-se-á o recurso ao método de investigação indirecta, consubstanciando na análise bibliográfica recorrendo a manuais, monografias e dissertações de mestrado e artigos de “internet”, e interpretação da legislação vigente no país e em ordenamentos estrangeiros.

vi. Métodos de procedimento

- Investigação bibliográfica (através de manuais);
- Investigação documental (através de análise de algumas disposições da legislação e outros documentos);
- Investigação electrónica (através de visita aos sítios de “internet”).

vii. Estrutura do trabalho

O trabalho encontra-se estruturado em 5 partes. Na primeira, que integra o capítulo I, traz uma abordagem introdutória acerca do contrato de trabalho no geral; na segunda integra o capítulo II que aborda o contrato intermitente concretamente, ao conceito, os elementos, e diferença com as demais modalidades contratuais; na terceira, integra o capítulo III, onde é abordado o contrato de trabalho intermitente nos vários sistemas jurídicos; A quarta parte, integra o capítulo IV, que trata da relevância da introdução do contrato no regime jurídico moçambicano, das vantagens, desvantagens e da falta de regulamentação do contrato de trabalho intermitente e por fim tem as críticas, recomendações e conclusões sobre esta matéria.

CAPÍTULO I

CONTRATO DE TRABALHO NO GERAL

1.1 Noção Legal

Nos termos do artigo 21 da nova lei do trabalho (Lei nº 13/2023 de 25 de Agosto), **contrato de trabalho** é o acordo pelo qual uma pessoa, trabalhador, se obriga a prestar a sua actividade a outra pessoa, empregador, sob autoridade e direcção desta mediante remuneração.

Segundo o art. 1152 do CC, **contrato de trabalho** é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob autoridade e direcção desta.

1.2 Elementos Essenciais do Contrato de Trabalho

1.2.1 Prestação da actividade

O primeiro elemento consiste na natureza da prestação a que o trabalhador se obriga, constitui o dever principal do trabalhador. Trata-se de uma prestação de actividade, que se concretiza, pois, em fazer algo que é justamente a aplicação ou concretização da força de trabalho tornada disponível, para a outra parte, por este negócio¹.

Segundo Menezes leitão (2012), a actividade laboral corresponde a uma prestação de facto positiva, que o trabalhador se obriga a desenvolver em ordem a atingir o fim pretendido, ainda que a não obtenção desse fim seja um risco do empregador², assim, o trabalhador obriga-se a prestar uma actividade, ou seja, o trabalhador obriga-se a colocar e manter a sua força de trabalho disponível pela entidade empregadora, em certos termos e dentro de certos limites, enquanto o contrato vigorar.

1.2.2 Subordinação Jurídica

A subordinação jurídica consiste na relação de dependência em que o trabalhador se coloca, por força da celebração do contrato ficando sujeito nas prestações da sua actividade, as ordens, fiscalização e direcção do empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que a regem.

¹ FERNANDES, António Monteiro (2012), *Direito do Trabalho*, 16ª edição, Almedina, Coimbra, p. 108

² LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Direito de Trabalho*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, p. 96

Isto significa que o empregador tem poderes para dar ordens, directivas e instruções ao trabalhador sobre o trabalho.

Segundo António Monteiro (2012), a subordinação jurídica consiste, essencialmente, no facto de uma pessoa exercer a sua actividade em proveito da outra, no quadro de uma organização de trabalho (seja qual for a sua dimensão) concebida, ordenada e gerida por essa outra pessoa³. O elemento-chave de identificação do trabalho subordinado há de, pois, encontrar-se no facto de o trabalhador não agir no seio de organização própria, o que implica, da sua parte, a submissão às regras que exprimem o poder de organização do empregador.

A subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador, dever este que está consagrado na al. d), do art. 58 da lei de trabalho. A subordinação jurídica não deve ser levada ao extremo porque há determinadas situações que o empregador tem limites na indicação de ordens e orientações, como é o caso das ordens ilegais.

A desobediência legítima está prevista no n.º 5 do art. 67 da lei do trabalho, em que não constitui infracção disciplinar susceptível de instrução de processo disciplinar ou a aplicação de sanção disciplinar, a desobediência do trabalhador a uma ordem ilegal, ou que contraria os direitos e garantias do trabalhador.

1.2.3 Remuneração

Constitui um elemento essencial do contrato de trabalho⁴ porque o trabalhador tem direito a contrapartida do seu trabalho⁵. É o dever principal da entidade empregadora e este não pode ser renunciado pelo trabalhador segundo o art. 131 da lei do trabalho. Em complemento, diz-se que o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador mediante um preço⁶.

³ FERNANDES, António Monteiro (2012), op. cit, p. 117

⁴ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), op. cit, p. 97

⁵ Cf. N.º do art. 117 da lei 13/2023, de 25 de agosto

⁶ BOSCO, Carlos Alberto, *contrato de trabalho intermitente brasileiro e o mundo globalizado*, ed. Mizuno, São Paulo p. 143

1.3 Características do Contrato de trabalho

1.3.1 Contrato nominado e típico

O contrato de trabalho é nominado e típico uma vez que a lei reconhece a sua categoria e estabelece o seu regime legal na lei do trabalho e legislação complementar.

1.3.2 Contrato sinalagmático

O contrato de trabalho é considerado sinalagmático ou bilateral porque ambas partes contraem obrigações. É um negócio jurídico bilateral que representa um acordo vinculativo formado por duas declarações de vontade contrapostas, sendo que cada uma delas persegue interesses diversos, mas sempre buscando um resultado unitário⁷.

1.3.3 Contrato obrigacional

O contrato de trabalho é fonte de obrigações para as partes, porque faz surgir na esfera do trabalhador a obrigação de prestar a actividade e na esfera do empregador a obrigação de pagar a correspondente remuneração. Para além destas obrigações principais, o contrato de trabalho institui, como relação obrigacional complexa, diversas outras obrigações, como deveres secundários de prestação e deveres acessórios de conduta nos termos dos arts. 58 e 59 da lei do trabalho.

1.3.4 Contrato *intuitu personae*

O contrato de trabalho é um negócio jurídico *intuitu personae*, uma vez que tem carácter eminentemente pessoal, considerando-se a prestação infungível excepto nos casos de acordo com o empregador, e tem por base uma relação fiduciária, ou seja, de confiança. O empregador, ao celebrar o contrato de trabalho com o trabalhador, pretende determinadas qualidades no trabalhador. É por causa do carácter fiduciário da relação laboral que o trabalhador não pode fazer-se substituir quando entende ou quer⁸.

⁷ *Idem*, p. 143

⁸ EGÍDIO, Baltazar Domingos (2018), *Direito do Trabalho (Situações, Individuais de Trabalho)*, V.I, Maputo, p. 133

1.3.5 Contrato oneroso

O contrato de trabalho é oneroso, uma vez que gera sacrifícios económicos para ambas partes, o empregador tem que pagar a retribuição, enquanto o trabalhador tem o sacrifício do valor da sua força de trabalho. Quer a prestação da actividade do trabalhador, quer a correspondente retribuição, surgem como elementos essenciais do contrato de trabalho, o qual não pode por isso ser celebrado a título gratuito⁹, ou seja, o trabalhador necessita receber um salário em contraprestação ao trabalho prestado¹⁰.

1.3.6 Contrato de execução duradoura

É um contrato de execução duradoura, ou seja, não se trata de um contrato que se resolva através de prestações instantâneas como um contrato de compra e venda que se esgota num mesmo momento. O contrato de trabalho tende a ser continuado no tempo, visto que a própria noção de “actividade” implica uma lógica de continuidade. Claro que existem os chamados contrato de trabalho a termo, mas ainda assim estamos perante um contrato de execução duradoura e continuada¹¹.

1.4 Tipologia de contrato de trabalho

Contrato de trabalho comum: Constitui a categoria residual e de referência.¹²

Contrato de trabalho especial: É aquele que integra as modalidades de contrato de trabalho sujeitas a um regime especial, por motivos atinentes aos sujeitos envolvidos, as características da prestação ou a duração do contrato¹³.

Os contratos de trabalho especiais são também contratos típicos no sentido técnico do termo, porque têm o seu regime previsto na lei. Contrato de trabalho típico é aquele em que estão presentes as características mais habituais no negócio laboral¹⁴. São aplicados aos contratos de trabalho especiais, as regras especiais que a lei prevê para eles, não estando regulados de forma

⁹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *op. cit.*, 3ª edição, Almedina, p. 99

¹⁰ LIMA, Daiane Santos, TEIXEIRA, Maxiliana da Silva, TOSE, Laura Pimenta, *contrato de trabalho intermitente: avanço ou retrocesso*, p. 9

¹¹ CARREIRO, Inês Mota Pimentel, *apontamentos de direito do trabalho*, p. 19

¹² RAMALHO, Maria do Rosario Palma (2012), *Tratado de Direito do Trabalho Parte II*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, p. 91

¹³ *Ibidem*

¹⁴ *Ibidem*

especial alguns aspectos, serão aplicáveis as normas laborais gerais que sejam compatíveis com a especialidade de cada contrato, segundo o nº 3 do art. 3 da lei do trabalho.

A classificação dos contratos de trabalho especiais pode ser feita tomando como critério a fonte da sua especificidade, podendo ser o objecto da prestação laboral ou o factor temporal, ou à modelação do tempo de trabalho.

Quanto ao objecto da prestação laboral, trata-se de situações em que as características da própria actividade desenvolvida não se coadunam com o regime comum, sendo por isso necessário a proceder à adaptação deste regime, como é o caso do trabalho doméstico, rural, desportivo, entre outros previstos no art. 3 da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

2.1 Conceito

Considera-se trabalho intermitente, a actividade que é prestada, de forma não contínua, havendo alternância entre períodos de actividade e inactividade¹⁵.

Para Menezes leitão é intermitente o trabalho em que a prestação de actividade pelo trabalhador não é corrente, sendo antes relacionada com a necessidade de serviço, sendo por isso o trabalho interrompido em intervalos significativos de tempo. O trabalho é assim organizado em duas fases, sendo uma de inactividade, que corresponde a espera para laborar, e outra de actividade, em que por chamada se determina o momento concreto de realização de prestação acordada¹⁶.

No contrato de trabalho intermitente resulta um vínculo laboral cuja característica estrutural fundamental se prende com a descontinuidade da prestação do trabalho. Naturalmente que em qualquer vínculo laboral a prestação de trabalho conhece interrupções (pausas, descansos, feriados, férias anuais, etc.), que integram a sua fisiologia. A descontinuidade aqui em causa é de outra ordem. Significa que há períodos, ou ciclos, de actividade em que se processa essa normal alternância de trabalho e não trabalho (que não necessariamente de descanso), inerente à prestação laboral, se seguem períodos, ou ciclos, de inactividade, em que deixa pura e simplesmente de ter lugar a prestação de trabalho¹⁷.

É um contrato com subordinação, pessoalidade e onerosidade, mas sem continuidade, ou seja, o trabalhador só exercerá a sua função nos dias e horários que forem mais convenientes e em períodos de alternância. Sendo assim, o trabalhador não tem uma jornada diária para cumprir como nas relações de trabalho.

Nos ciclos de realização efectiva do trabalho, a prestação é feita sob a autoridade e direcção do empregador, no quadro da sua organização. E não se exige para que a realização efectiva do trabalho tenha lugar um novo acordo, quando, nos termos do contrato, deva ser prestada actividade,

¹⁵https://www.hrlegalcircle.com/xms/files/2021/Vida_Judiciaria_ABM_DSM_A_nova_proposta_da_Lei_do_Teletrabalho_em_Mocambique_junho_julho.pdf, acesso em 20/10/2024 as 18:22

¹⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *op.cit.*, pp. 430-431

¹⁷ Carvalho, António Nunes, *op.cit.*, p. 338

existe, por força desse mesmo contrato, a obrigação do trabalhador quanto à sua realização. Estamos, assim, perante um contrato que institui um vínculo em cuja execução se enquadram as sucessivas prestações de trabalho. Estas prestações não correspondem a uma sucessão de vínculos temporários constituídos ao longo do tempo. A sua fonte está, directa e imediatamente, no próprio contrato de trabalho intermitente¹⁸.

A descontinuidade da prestação efectiva da actividade conjuga-se com a continuidade do vínculo instituído pela celebração do contrato de trabalho intermitente¹⁹.

A especialidade deste contrato em relação ao contrato de trabalho comum reside justamente nesta conjugação de períodos de actividade e de inactividade com disponibilidade, que não existe nos vínculos jurídicos comuns.²⁰

Uma das primeiras características apresentadas é a não prestação de trabalho contínuo, ou seja, o trabalhador só exercerá a sua função nos dias e horários que forem mais convenientes e em períodos de alternância. Sendo assim, o trabalhador não tem uma jornada diária para cumprir como nas relações de trabalho.

Destaca-se, ainda, que não há limitação em relação à actividade praticada, podendo ser realizada em qualquer sector, seja no comércio, escolas ou nas linhas de produção industriais²¹.

Segundo Palma Ramalho, o trabalho intermitente constitui mais um instrumento do empregador para a optimização dos recursos humanos na sua empresa, que lhe confere vantagem de poder contar com a disponibilidade de um trabalhador por tempo indeterminado sem ter de lhe pagar a retribuição integral nos períodos em que não carece dos seus serviços²²

O período de inactividade ocorre entre a prestação de um serviço e a convocação para outro. Nesse período, o trabalhador poderá exercer qualquer tipo de actividade para outros empregadores, sejam eles do mesmo ramo de actividade ou não, podendo ser utilizado o contrato intermitente ou outro de qualquer modalidade²³.

¹⁸ *Idem*, p. 339

¹⁹ *Idem*, p. 340

²⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012), *op. cit.*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, p. 314

²¹ RODRIGUES, Giovana Maria Mendes, *Et al, trabalho intermitente: uma análise comparada*, p. 13

²² RAMALHO, Maria do Rosario Palma, *op. cit.*, pp. 314-315

²³ RODRIGUES, Giovana Maria Mendes, *Et al, op. cit.*, p. 15

Os conceitos de “descontinuidade” e de “intensidade variável” configuram os pressupostos essenciais de base para se aferir a admissibilidade ou inadmissibilidade do recurso à celebração de contratos de trabalho intermitente²⁴.

Assim, são três os requisitos para, validamente, se estabelecer um contrato de trabalho intermitente:

- 1) O empregador deve exercer uma actividade descontínua ou de intensidade variável;
- 2) O trabalhador deverá ser titular de um contrato por tempo indeterminado²⁵; e
- 3) O trabalho deve ser realizado com períodos de inactividade remunerada.

1) Actividade descontínua ou de intensidade variável

É condição *sine qua non* para a admissibilidade do contrato de trabalho intermitente que a actividade empresarial seja descontínua ou que tenha intensidade variável.

O primeiro a ser contemplado diz respeito à descontinuidade, que deve ser entendida implicitamente como “*aquelas situações em que a empresa não realiza qualquer actividade durante um determinado período*”²⁶, significando dizer que ocorrem interrupções na própria actividade.

Para António Nunes de Carvalho, a possibilidade de recurso à figura é aferida em função da especificidade da organização em que é prestada a actividade²⁷, e não do concreto tipo de actividade em causa.

Pode-se concluir que a descontinuidade ou intensidade relevante para a admissão desta modalidade contratual seria tão-somente a actividade empresarial. Contudo, Palma Ramalho pondera, com razão, não bastaria que a empresa desenvolvesse actividade descontinuada ou de intensidade variável para que estivesse autorizado o recurso ao contrato de trabalho intermitente, sendo imprescindível também que o *contrato daquele trabalhador em concreto tenha como*

²⁴ BOSCO, Carlos Alberto, *op. Cit.*, p. 39

²⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, MADEIRA DE BRITO, ALMEIDA, Pedro Manuel de, *Et al, Código do Trabalho Anotado*, ed. Almedina, Coimbra, 2016, p. 417, *apud* BOSCO, Carlos Alberto, *op. cit.*

²⁶ BOSCO, Carlos Alberto, *op.cit.*, p. 223

²⁷ CARVALHO, António Nunes, *ob. cit.*, pp. 353-354.

*objecto uma actividade desse tipo*²⁸, e exemplifica afirmando que as funções permanentes exercidas em uma empresa que actue em actividades com picos sazonais não podem ser objecto de contratação em regime de intermitência²⁹.

Em princípio, toda actividade é descontínua na medida em que, durante o dia, comporta intervalos de descanso, além de descansos semanais e férias, contudo não é a esse tipo de descontinuidade referida no contrato de trabalho intermitente.

A descontinuidade a considerar-se pode ser **total**, quando forem interrompidas todas as actividades da empresa, ou **parcial**, quando são encerradas apenas partes de suas actividades, em determinados períodos, como, por exemplo, as actividades com fundamento sazonal³⁰.

Para aferir a descontinuidade, deve ser utilizado um critério de anualidade. É o que defende, com razão, Palma Ramalho, porque *“uma empresa que desenvolva uma actividade continuada não pode socorrer-se desta modalidade de contrato de trabalho aproveitando o facto de estar perante uma crise pontual de encomendas, por exemplo”*³¹

No que concerne à **intensidade variável**, João Leal Amado³² ressalta que, diferentemente da primeira condicionante, isto é, a actividade descontínua, ter intensidade variável, ou estar sujeito a flutuações, pode ser um traço característico da maioria das empresas, pelo que ressalta a necessidade de densificação desses conceitos.

A intensidade variável relaciona-se aos casos em que a empresa continua em funcionamento e desenvolve sua actividade, mas a demanda exige que ela se valha de um quantitativo maior de mão-de-obra, e, por essa razão, ela busca a prestação laboral complementar³³.

Segundo Tatiana Guerra, esta variabilidade deve ser previsível e efectivamente prevista a fim de permitir a organização da prestação laboral para o decorrer do ano, não podendo ser

²⁸ RAMALHO, Maria do Rosario Palma, *ob. cit.*, p. 367.

²⁹ *Idem*

³⁰ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, *Et al*, Código do Trabalho Anotado, *ob. cit.*, p. 417

³¹ RAMALHO, Maria Palma(2012) , *ob. cit.*, p. 367

³² AMADO, João Leal, *apud*, SCHNEIDER, Natasha, *contrato de trabalho intermitente no direito português*, p. 60

³³ BOSCO, Carlos Alberto, *op.cit*, ed. Mizuno, São Paulo, p. 223

incluídas nas razões para a contratação intermitente aquelas variações que decorram de circunstâncias fortuitas, transitórias ou de mercado³⁴.

Segundo Pedro Madeira de Brito, a ideia de intensidade variável deve corresponder a previsíveis ciclos de trabalho, diferenciando, assim, dos requisitos que autorizam a contratação a termo³⁵.

Será suficiente, então, que a actividade empresarial em observância esteja submetida a necessidades distintas de mão-de-obra em determinada época, como são tradicionalmente os sectores de turismo, o agrícola ou o cultural. Nessa circunstância, igualmente adverte João Leal Amado que “*a lei oferece um terreno bastante vasto para o recurso ao trabalho intermitente, precipuamente quando a demanda mutável configura um traço característico da actividade da grande maioria das empresas*”³⁶, razão pela qual da mesma forma se aponta significativo reconhecer quais as atribuições que integram esse preceito.

2) Só pode ser celebrado através de um contrato por tempo indeterminado

A opção pelo enquadramento do contrato de trabalho intermitente como um contrato por tempo indeterminado demonstra a sua intenção de preservar a estabilidade das relações laborais, pondo fim à insegurança que decorria da sucessão de contratações a termo para atender necessidades descontínuas, por um lado, e, ao mesmo tempo, permitir que esta relação seja flexível o bastante para se adaptar aos ciclos produtivos e às medidas do empregador para redução de custos.

Há vantagens tanto na perspectiva do empregador quanto na do trabalhador em que assim seja, pois para o empregador, a possibilidade de alternar períodos de prestação de serviços com outros de inactividade permite a manutenção de “*um núcleo de efectivo estável, adaptado e adaptável ao ciclo ou ciclos produtivos da empresa, com redução significativa de custos*”³⁷. Já para o trabalhador, há não apenas a vantagem da segurança decorrente da natureza permanente do

³⁴ GUERRA, Tatiana, *apud*, SCHNEIDER, Natasha, *op.cit.*, p. 60

³⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, *Et al*, *Código do Trabalho Anotado*, *ob. cit.*, p. 417 (anotação feita por P. Madeira de Brito).

³⁶ AMADO, João leal, *apud*, BOSCO, Carlos Alberto, *op. cit.*, ed. Mizuno, São Paulo, pp. 223-224

³⁷ ALMEIDA, Tatiana Guerra, *apud*, SCHNEIDER, Natasha, *op. cit.*, p. 54

vínculo, mas também a possibilidade de exercício de outra actividade profissional nos períodos de inactividade.

3) O trabalho deve ser realizado com períodos de inactividade remunerada

O trabalho intermitente caracteriza-se pela prestação descontinuada da actividade laboral, intercalando períodos de actividade do trabalhador com períodos de inactividade, mas durante os quais o vínculo laboral se mantém e o trabalhador tem direito a uma compensação de disponibilidade, de valor inferior ao da retribuição.

2.2 Diferenças entre o contrato de trabalho intermitente e as demais modalidades contratuais

2.2.1 Contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho a tempo parcial

Segundo o n.º 1 do art. 102 da lei do trabalho, o trabalho a tempo parcial é aquele em que o número de horas a que o trabalhador se obriga a prestar em cada semana ou dia não excede setenta e cinco por cento do período normal de trabalho praticado a tempo inteiro.

Para Menezes Leitão a imposição de limites máximos ao tempo de trabalho não impede as partes de fixar horários inferiores ao máximo legal, que podem passar por trabalhar apenas quatro horas por dia, vinte horas por semana ou mesmo apenas dois dias por semana³⁸.

Para Palma Ramalho, a distinção é particularmente difícil de estabelecer, por força, do grau de liberdade reconhecido as partes para determinarem a distribuição do período normal de trabalho semanal no contrato de trabalho a tempo parcial, que pode inclusivamente passar por um horário de trabalho descontínuado, situação que também caracteriza o trabalho intermitente³⁹.

O contrato de trabalho intermitente e o contrato a tempo parcial podem ser distinguidas recorrendo a seguintes critérios: no trabalho a tempo parcial não há propriamente lugar a um período de inactividade em que o trabalhador se mantenha na disponibilidade do empregador para retomar o trabalho e, por essa razão, a sua remuneração é calculada nos termos comuns, em função da actividade desenvolvida, não havendo também qualquer compensação pelo período de inactividade.

³⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *op. cit.*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, p. 427

³⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2012), *op. cit.*, 4ª ed., Almedina, p. 317

O contrato de trabalho intermitente, por sua vez, é regido exclusivamente pelas necessidades da empresa. O ritmo da prestação é regido tão-somente no interesse do empregador. Além da questão atinente à motivação do contrato, o trabalho a tempo parcial dispensa o pagamento de compensação retributiva nos períodos em que não haja prestação de serviço. Desta forma, a sua utilização é mais simples e mais barata do que o contrato de trabalho intermitente.

De acordo com João Leal Amado, o que diferencia o contrato de trabalho intermitente do contrato a tempo parcial, é o facto de que no contrato de trabalho intermitente *“quem gere aquela intermitência, quem marca o ritmo, é o empregador, a quem caberá definir quando se trabalha e quando se paralisa a actividade, quando o trabalhador está on e quando estará em stand-by”*⁴⁰

Primeiramente, o facto de o contrato a tempo parcial não ter natureza causal, isto é, não demandar que a actividade prestada seja eminentemente intermitente, abre as possibilidades para a sua utilização em detrimento do contrato de trabalho intermitente.

A contratação a tempo parcial não traz consigo qualquer obrigação de pagamento de compensação retributiva nos períodos de inactividade, embora o vínculo permaneça em vigor mesmo quando não haja trabalho, pelo que livra o empregador do ónus que teria se firmasse contrato de trabalho intermitente, e contribui imensamente para o esvaziamento das hipóteses de utilização do contrato de trabalho intermitente.

O número de dias ou de horas de trabalho a tempo parcial deve ser fixado por acordo escrito, podendo, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias de semana, sem prejuízo do descanso semanal segundo n.º 3 do art. 106 da lei do trabalho.

O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo conter a indicação do período normal de trabalho diário ou semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo inteiro segundo n.º 4 do art. 106 da lei do trabalho

O trabalho em regime de tempo parcial confere o direito ao recebimento de uma remuneração correspondente à categoria profissional ou função do trabalhador, proporcional ao tempo efectivamente despendido no trabalho segundo n.º 1 do art. 126 da lei do trabalho.

⁴⁰ AMADO, João Leal, *apud*, SCHNEIDER, Natasha, *contrato de trabalho intermitente no direito português*, p. 78-79

2.2.2 Contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho temporário

A lei de trabalho no n.º 1 do art. 87, define o contrato de trabalho temporário como sendo o acordo celebrado entre uma agência privada de emprego e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante remuneração, a prestar temporariamente a sua actividade ao utilizador.

Segundo Menezes leitão *trata-se de uma modalidade especial do contrato de trabalho, em que um trabalhador se vincula perante uma empresa de trabalho temporário a prestar a sua actividade a quem esta indicar, celebrando ela com terceiros um contrato de utilização*⁴¹, por virtude do qual lhe disponibiliza os seus trabalhadores⁴².

Segundo Palma Ramalho *o fenómeno do trabalho temporário enquadra a contratação de trabalhadores por uma empresa que se dedica à actividade de fornecimento, a título oneroso, destes mesmos trabalhadores a outras entidades, para as quais desenvolverão a sua actividade laboral, por tempo determinado*⁴³.

Palma Ramalho ressalta que podem ocorrer semelhanças “*se o contrato para prestação de contrato temporário for celebrado por tempo indeterminado, já que, neste caso, o trabalhador temporário intercala períodos de actividade (para um ou mais utilizadores) com períodos de inactividade no seio da empresa de trabalho temporário*⁴⁴.

A autora também ressalta que as duas figuras se distinguem pela *circunstância de o trabalho temporário envolver um vínculo tripartido, o que não sucede no intermitente*⁴⁵.

Nesse vínculo tripartido temos as seguintes entidades: a empresa de trabalho temporário, a entidade utilizadora e o trabalhador temporário.

Menezes Leitão explica que a relação triangular se estabelece como um círculo na posição jurídica do empregador, na medida em que a obrigação de pagamento da retribuição e

⁴¹ Segundo o número 1 do art. 89 da Lei do Trabalho, contrato de utilização é o contrato de prestação de serviço, a prazo certo, celebrado entre o empregador do trabalho temporário e a entidade utilizadora, pelo qual aquela se obriga, mediante remuneração, a colocar à disposição do utilizador, um ou mais trabalhadores temporariamente

⁴² LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *op.cit.*, 3ª edição, Almedina p. 349

⁴³ RAMALHO, Maria do Rosario Palma (2012), *op. cit.*, 4a ed., Almedina., p. 275

⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosario Palma, *op. cit.*, p. 316

⁴⁵ *Idem*

contribuições para a segurança social se mantém na empresa de trabalho temporário, mas a autoridade e direcção sobre o trabalhador passam a ser exercidas pelo utilizador.

2.2.3 Contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho a prazo certo

O contrato de trabalho a prazo é aquele em que vem previsto o período ou intervalo de tempo da sua vigência.⁴⁶ A escolha destes contratos depende essencialmente da natureza, enquanto o contrato de trabalho intermitente possui uma natureza descontínua, o contrato a prazo certo possui uma natureza contínua, isto é, recorre-se a este último quando há necessidade clara e continua por um período determinado, garantindo ao trabalhador uma remuneração e benefícios consistentes durante o contrato. Este tipo de contrato é utilizado para necessidades temporárias conforme estabelece o art. 41 da Lei do Trabalho. Pode ser celebrado por um período não superior a dois anos, com a possibilidade de renovação por duas vezes, mediante acordo entre as partes, segundo o n.º 1 do art. 43 da lei do trabalho.

2.3 Forma e conteúdo do contrato de trabalho intermitente

A nível dos requisitos formais, o contrato de trabalho intermitente está sujeito à forma escrita, identificando as partes, a categoria profissional, as tarefas ou actividades acordadas, o local de trabalho, a duração do contrato e as condições da sua renovação, o montante, a forma e periodicidade de pagamento da remuneração, a data de início da execução do contrato de trabalho, e a data da celebração do contrato nos termos do n.º 1 e 2 do art. 39 da lei do trabalho.

A falta de forma escrita do contrato de trabalho não afecta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador e presume-se imputável ao empregador, que fica automaticamente sujeito a todas as suas consequências legais segundo n.º 6 do art. 39 da lei do trabalho.

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por tempo indeterminado como já mencionado nos requisitos acima debruçados. Presume-se celebrado por tempo indeterminado o contrato de trabalho em que não se indique a respectiva duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a comprovação da temporalidade ou transitoriedade das tarefas ou actividades que constituam o objecto do contrato de trabalho, segundo o n.º 2 do art.42 da lei do trabalho.

⁴⁶ EGÍDIO, Baltazar Domingos, *op. cit.* V.I, Maputo p. 241

2.4 Determinação dos períodos de actividade e inactividade

No que concerne a determinação dos períodos de actividade e inactividade, cabe as partes estabelecer a duração dos períodos de actividade, em moldes contínuos ou interpolados, definir o início e o termo de cada período de actividade ou definir a antecedência mínima que o empregador deve respeitar para avisar o trabalho da retoma da actividade.

2.5 Direitos do trabalhador

O trabalhador em regime de contrato de trabalho intermitente tem o direito de ser tratado sem discriminação em relação aos demais trabalhadores. Verifica-se o princípio da não discriminação, que assegura o mesmo direito ao trabalhador intermitente e ao que desempenha sua actividade a tempo inteiro⁴⁷.

No decurso do período de inactividade, o trabalhador tem o direito de prestar actividade de qualquer natureza com outros empregadores, que exerçam ou não a mesma actividade económica, seja com o recurso a um contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade contratual⁴⁸.

Os direitos e deveres dos trabalhadores intermitentes em períodos de actividade se confundem com os direitos e deveres dos trabalhadores sem intermitência, pois enquanto há efectiva prestação de serviços, o trabalhador recebe os salários ajustados, equiparando-se em direitos e deveres aos trabalhadores a tempo inteiro.

Segundo António Nunes de Carvalho, “*o trabalhador terá direito à retribuição que for praticada para quem desempenhe funções correspondentes àquela para que foi contratado*”⁴⁹, logo a intermitência não pode ser motivo para discriminar trabalhadores.

⁴⁷ BOSCO, Carlos Alberto, *op. cit.*, São Paulo, p. 228

⁴⁸

https://www.hrlegalcircle.com/xms/files/2021/Vida_Judiciaria_ABM_DSM_A_nova_proposta_da_Lei_do_Teletrabalho_em_Mocambique_junho_julho.pdf, acesso em 23/10/2024 as 16:52

⁴⁹ CARVALHO, Antonio Nunes, *op. cit.*, p. 361

CAPÍTULO III

O TRABALHO INTERMITENTE NOS DIVERSOS SISTEMAS JURÍDICOS

3.1 Trabalho intermitente em Portugal

De acordo com Rebelo (2006), o trabalho intermitente foi implantado em Portugal com o objectivo de reduzir o número de desempregados no país e incentivar o desenvolvimento económico das empresas⁵⁰.

Em Portugal, o trabalho intermitente foi introduzido como parte de reformas laborais focadas em adaptar o mercado às necessidades de sectores sazonais, como turismo e agricultura. A crise financeira que afectou o país reforçou a necessidade de maior flexibilidade, permitindo que trabalhadores tivessem acesso a empregos formais em períodos de alta demanda. No entanto, desafios relacionados à precarização dos direitos laborais e à dependência de empregos temporários também foram evidenciados.

O contrato de trabalho intermitente português é regulamentado pelos artigos 157 a 160 do Código de Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro⁵¹.

A principal característica do trabalho intermitente português é que os trabalhadores prestem serviços durante uma parte do ano, mantendo o vínculo laboral durante o resto do tempo. Os contratos poderão impor a duração da prestação de trabalho de modos intercalados ou consecutivos, sendo apenas exigida a obrigação de garantir seis meses de trabalho a tempo completo por ano ou consecutivos⁵².

Em Portugal, o trabalho intermitente é admitido em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade⁵³

⁵⁰ REBELO, apud, MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de, CASTIGLIONI Tamires Gomes da Silva, *O Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e sua adoção no Ordenamento Brasileiro*, p. 297

⁵¹ Decreto disponivel em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>, acesso no dia 24/10/2024 as 18:53.

⁵² Mirta Gladys Lerena Manzo de, CASTIGLIONI Tamires Gomes da Silva, *O Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e sua adoção no Ordenamento Brasileiro*, p. 300.

⁵³ Cf. n.º 1 do art. 157 da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Conforme o art. 158 do Código de Trabalho, o contrato intermitente deve ser celebrado por escrito, indicando a jornada anual de trabalho ou o número de dias de trabalho durante o ano e, de tal modo, se o contrato não for escrito ou não consignar esses registos, será tido como contrato sem inactividade, o mesmo sucedendo quando a jornada registrada for superior a um contrato por tempo inteiro.

Em Portugal o contrato de trabalho intermitente possui especificação do número anual de horas de trabalho e, ainda, remunera o trabalhador por meio de uma compensação retributiva para o tempo de inactividade.

O Código Português prevê que a prestação de serviços intermitentes não seja inferior a cinco meses por ano, dos quais é exigido que pelo menos três meses sejam consecutivos. A convocação deve ser feita com pelo menos vinte dias de antecedência que permite uma melhor organização relativamente à assunção de compromissos e organização horária por parte do trabalhador. Em caso de incumprimento do empregador, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo⁵⁴.

O art. 160⁵⁵ estabelece os direitos do trabalhador:

Artigo 160

Direitos do trabalhador

1 - Durante o período de inactividade, o trabalhador pode exercer outra actividade, devendo informar o empregador desse facto.

2 - Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

⁵⁴ Cf. art. 159 da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>, acesso no dia 24/10/2024 as 19:09.

⁵⁵ Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro

3 - Se o trabalhador exercer outra actividade durante o período de inactividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.

4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

5 - Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 4

De acordo com Brito (2009, p.418-419), o trabalhador sob a égide do contrato intermitente possui direito a uma compensação em retribuição aos períodos de inactividade, diferentemente da legislação brasileira. Essa compensação tem por objectivo manter o trabalhador disponível para retomar o posto do trabalho, se comprometendo com a disponibilidade. Há de se pontuar que se o trabalhador ficar temporariamente impedido de prestar serviços, seja em decorrência de acidente ou doença, não tendo condições de responder à convocação, o empregador fica desobrigado a pagar a compensação retributiva, ficando o contrato de trabalho suspenso⁵⁶.

O trabalhador, durante o período de inactividade, está livre para exercer outras actividades, porém, durante esse mesmo período, está submetido a direitos, deveres e garantias. De tal modo, durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva, cujo valor é estabelecido na regulamentação colectiva de trabalho e, na ausência desta, o valor será de 20% da retribuição base⁵⁷.

⁵⁶ Brito, *apud*, MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de, CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva, *op. cit.*, p. 302.

⁵⁷ *Idem*

3.2 Trabalho intermitente no Brasil

No Brasil, a reforma trabalhista de 2017 formalizou o trabalho intermitente como uma tentativa de reduzir a informalidade e criar condições legais para actividades já realizadas sem regulamentação. Essa modalidade mostrou-se particularmente útil para sectores como comércio e hotelaria, onde a demanda por mão-de-obra é flutuante.

O conceito do contrato de trabalho intermitente encontra-se no 3º parágrafo do artigo 443, da CLT onde define o contrato de trabalho intermitente no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inactividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de actividade do trabalhador e do empregador, excepto para os aeronautas, regidos por legislação própria⁵⁸.

Os requisitos e as formalidades do contrato de trabalho intermitente estão elencados no artigo 452- A da CLT. Segundo o artigo 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo esta ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais trabalhadores do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O trabalhador intermitente no Brasil pode ser convocado para trabalhar, por qualquer meio de comunicação eficaz, desde que respeitada a antecedência mínima de três dias corridos (paragrafo 1º do art. 452-A, da CLT), devendo na convocação ser informada qual a jornada de trabalho que será desempenhada pelo trabalhador.

A lei não especifica quais os meios entendidos como de comunicação eficaz, mas, compreende-se que possa o trabalhador ser comunicado por telefones fixos e por celulares, e-mails, WhatsApp, Telegram, Facebook, Instagram, LinkedIn, entre outras.

É recomendável que a comunicação seja feita por meio através do qual se consiga mostrar a sua efectivação. Em contrapartida, o trabalhador tem o prazo de um dia útil para responder se aceita ou não o trabalho que lhe foi oferecido, não sendo exigida fundamentação, e o seu silêncio tem a presunção de recusa ao convite que foi feito (2º paragrafo do art. 452-A, da CLT).

⁵⁸ https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_led.pdf, acesso no dia 24/11/2024 as 21:39

A recusa do trabalhador não descaracteriza a subordinação, nem configura infração (3º parágrafo do art. 452-A, da CLT). Aceita a oferta e iniciada a prestação de serviços, o trabalhador deverá obedecer às ordens legítimas que o empregador lhe solicitar, sob pena de não o fazendo justificar a sua dispensa motivada como previsto no art. 482 da CLT.

Segundo o 4º parágrafo do art. 452-A da CLT, se for aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, e a parte a descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitindo a compensação em igual prazo.

O dispositivo acima é polémico porque viola o princípio da irredutibilidade salarial e vulnera a garantia constitucional ao salário mínimo⁵⁹.

O período de inactividade não é considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros empregadores segundo o art. 443, e art. 452-A, da CLT.

O trabalhador adquire, a cada doze meses, o direito de usufruir um mês de férias, e, nesse período, não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador nos termos do art. 452-A da CLT.

3.2.1 Cessação do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil

A cessação do contrato de trabalho intermitente pode ser feita pela⁶⁰:

- **Rescisão automática por período de inactividade:** o contrato de trabalho intermitente pode ser rescindido automaticamente após um período de inactividade maior que 12 meses, conforme estabelecido na legislação. Essa é uma das formas de rescisão no trabalho intermitente sem justa causa.
- **Demissão por justa causa:** quando o trabalhador comete algum acto lesivo ou inapropriado. Nesse caso, os empregadores devem respeitar as regras do artigo 482 da CLT, que elenca os motivos da justa causa.
- **Demissão sem justa causa por vontade do empregador:** o empregador também pode decidir encerrar o contrato sem justa causa, optando por dispensar o trabalhador intermitente. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber os direitos do trabalhador

⁵⁹ Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 8 (2022), N.º 6, acesso em 24/11/2024 as 19:42

⁶⁰ <https://genyo.com.br/rescisao-de-contrato-intermitente/>, acesso no dia 24/11/2024 as 22:31

intermitente na rescisão, como multa rescisória, férias e décimo terceiro salário proporcionais.

- **Rescisão indirecta por pedido do trabalhador:** quando o trabalhador decide romper o vínculo com o empregador que não cumpriu o que estava acordado em contrato. Nesse caso, também conhecido como “justa causa contra a empresa”, o empregado tem o direito de receber todas as verbas rescisórias da demissão sem justa causa.

3.3 Trabalho intermitente na Itália

No ordenamento jurídico italiano, o contrato de trabalho intermitente (*lavoro intermitente*), ou contrato de trabalho a chamada (a *chiamata*), como é popularmente conhecido, nasceu com o Decreto Legislativo n.º 276/2003, com o objectivo de introduzir novas modalidades flexíveis de contratos de trabalho⁶¹.

Foi revogado em 2007 e reintroduzido em 2008, por meio da Lei n.º 133, de 2008⁶². Actualmente é tratado no artigo 13 do Decreto Legislativo n.º 81/2015⁶², onde no seu número 1, define o contrato de trabalho intermitente como o contrato, também a tempo determinado, mediante o qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar a prestação de trabalho de modo descontínuo ou intermitente, segundo as exigências individuais estabelecidas pelos contratos colectivos. No número 2 estabelece que o contrato de trabalho intermitente pode ser firmado com indivíduos com menos de 24 anos, desde que a prestação laboral se desenvolva até a idade completa de 25 anos e com mais de 55 anos. Nas palavras de Carlos Bosco isto quer dizer que o contrato de trabalho intermitente na Itália pode ser celebrado sempre que os trabalhadores sejam sujeitos desocupados com menos de 25 anos ou com mais de 45, quando se encontrem fora do ciclo produtivo, ou inscritos na *liste di mobilità o di collocamento*, bem como pensionistas⁶³.

Nos números seguintes do mesmo artigo, o decreto estabelece:

⁶¹ BOSCO, Carlos Alberto, *op. cit.*, pp. 154-155

⁶²Decreto disponível em

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommaro&id=%7B54DA5A6B-7376-4021-8276-A0453C2DDB24%7D>, acesso em 24/10/2024, as 14:03.

⁶³ BOSCO, Carlos Alberto, *op. cit.*, ed. Mizumo, São Paulo, pp. 155

3. *Em cada caso, com excepção dos sectores de turismo, empresas destinadas a serviços direccionados ao público⁶⁴, e de espectáculos, o contrato de trabalho intermitente é admitido, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período complessivamente não superior a quatrocentas jornadas de trabalho no arco temporal de três anos solares. No caso de superação de tal limite, o contrato se transforma em contrato de trabalho a tempo pleno e indeterminado;*

4. *Nos períodos nos quais não venha utilizada a prestação laboral intermitente, o trabalhador não tem direito a nenhum tratamento económico ou normativo, salvo se tenha garantido ao empregador a disponibilidade a responder às suas chamadas, caso no qual é devida a indemnização de disponibilidade prevista no art. 16;*

5. *As disposições deste contrato não se aplicam aos contratos de trabalho com a administração pública.*

O contrato de trabalho intermitente na Itália pode se dar tanto num contrato a termo quanto num sem termo⁶⁵. Isso significa que essa modalidade de trabalho pode ser estipulada por tempo determinado ou indeterminado⁶⁶.

Merece ser alvo de registo que há dois subtipos de contrato de trabalho intermitente. O primeiro consiste naquele em que o trabalhador é obrigado a responder às chamadas, recebendo em contrapartida a indemnização de disponibilidade. No segundo, o trabalhador não se obriga a atender ao chamamento, e, por consequência, não recebe indemnização de desocupação⁶⁷.

Outrossim, extrai-se dos ensinamentos de Guido Boni que no contrato de trabalho intermitente emerge uma nova noção de subordinação, que corresponde a uma redução de direitos e, proporcionalmente, também dos deveres decorrentes. O trabalhador intermitente, mais senhor de seu tempo, também se acha mais exposto à ansiedade da imprevisibilidade⁶⁸ e deve ter um

⁶⁴ Os serviços destinados ao público que se referem são as actividades de pensões, banhos públicos, restaurantes, bares, cafés, jogos lícitos, entre outros da mesma espécie.

⁶⁵ CARVALHO, António Nunes de, *op. cit.*, p. 357.

⁶⁶ BOSCO, Carlos alberto, *op. cit.*, ed. Mizumo, São Paulo, p. 156

⁶⁷ *Idem*, p. 156

⁶⁸ BONI, GUIDO, Contrato di Lavoro Intermittente e *Subordinazione*”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, ano XXIV, parte I, 2005. pp. 117-118, *apud*, BOSCO, Carlos Alberto, *op. cit.*, ed. Mizumo, São Paulo, p. 157

tratamento económico-normativo e previdenciário que não pode ser menos favorável que o do trabalhador normal. Esse tratamento é, no entanto, proporcional à prestação de trabalho efectiva, tanto no que se reporta à retribuição e outros componentes remuneratórios, como em relação às férias e aos direitos laborais assistenciais.

Desta feita, durante o espaço temporal de disponibilidade, o trabalhador intermitente não é titular de qualquer direito reconhecido aos trabalhadores subordinados, razão pela qual não se beneficia de qualquer outra gratificação que não seja a *indennità di disponibilità*. E, ao contrário do que sucede na lei portuguesa, o direito a esta *indennità* surge quando, no período de inactividade, o trabalhador for obrigado a ficar à disposição do fornecedor do trabalho.

O legislador italiano estabeleceu para o contrato de trabalho intermitente o limite máximo de 400 dias de trabalho a cada três anos civis, que, se ultrapassado, o contrato passa a ser a tempo integral e por prazo indeterminado, excepção feita para a área do turismo, apresentações públicas e espectáculos⁶⁹. Estabeleceu ainda o legislador outras restrições à liberdade de contratação, como ao prever a proibição de uso do contrato de trabalho intermitente para substituir trabalhadores em greve, ao vedar seu emprego naquelas empresas que tenham realizado dispensas em massa nos últimos seis meses, ou ainda que tenham feito a suspensão ou redução do horário de trabalho; ou mesmo no caso de empregadores que não tenham realizado a avaliação de risco em matéria de segurança do trabalho. O prazo mínimo para a chamada no Direito italiano é de um dia útil, de acordo com art. 15, 1, b) do Decreto Legislativo n. 81.

No que tange à forma escrita, esta é uma exigência ad *probationem*, sendo que “a falta de contrato escrito implica a utilização de outros meios probatórios da existência do mesmo por confissão, ou prova testemunhal”.

⁶⁹ Cf. n.º 3 do art. 13 do Decreto Legislativo n.º 81 de 15/06/2015, disponível em <https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommaro&id=%7B54DA5A6B-7376-4021-8276-A0453C2DDB24%7D>, acesso em 24-10-2014 as 18:3.

CAPÍTULO IV

RELEVÂNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO SISTEMA JURÍDICO MOÇAMBICANO

O trabalho intermitente tem-se consolidado em diversos países como uma resposta às dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo.

Há uma tendência para a multiplicação de formas de prestação do trabalho. Esta tendência é norteadada por objectivos diversos: resposta a anseios empresariais quanto a maior flexibilidade, promoção do acesso ao emprego.

As exigências no sentido de uma acrescida flexibilização do quadro regulador das relações de trabalho são comumente fundamentadas, antes de mais, na mutação substancial da realidade empresarial e organizativa, nas transformações tecnológicas e, bem assim, na recomposição do próprio tecido económico, sobretudo pela crescente relevância do sector dos serviços⁷⁰.

Do mesmo passo, foi abrindo caminho a ideia de que o combate a um crescente desemprego requer também diversificação das vias de acesso a uma ocupação remunerada, implicando, aliás, a própria reformulação da ideia de emprego⁷¹. Numa outra declinação do argumento, trata-se também de permitir a integração no mercado de trabalho de potenciais trabalhadores que não estão interessados no esquema típico de prestação do trabalho, viabilizando assim o pleno aproveitamento da força produtiva de uma sociedade. Em qualquer das vertentes, assume-se a convicção de que a diversificação dos empregos é instrumental para o aumento do volume de emprego ou, pelo menos, para uma mais adequada distribuição do emprego disponível. De outra parte ainda, interveio a necessidade de formalização de práticas mais ou menos clandestinas e de trazer para o Direito do Trabalho, ainda que a troco de uma graduação das tutelas oferecidas pela lei, situações de evidente desprotecção⁷². Tudo isto envolve, a assunção de novas funções pelo contrato de trabalho, cada vez menos encarado como simples modelo negocial, que é necessário regular em termos de justiça e de protecção da dignidade do trabalhador, para avultar a sua

⁷⁰ CARVALHO, António Nunes de, *op. cit.*, p. 330

⁷¹ *Idem*, p. 330

⁷² *Idem*, p. 331

relevância enquanto instrumento de intervenção no mercado de trabalho e na economia, susceptível de múltiplos ajustes.

Moçambique enfrenta desafios económicos significativos, como altos índices de desemprego e informalidade, além de uma economia fortemente dependente de sectores sazonais, como agricultura, pesca e turismo. A economia nacional é fortemente influenciada por factores sazonais, o que dificulta a manutenção de empregos estáveis em diversos segmentos. Nesse cenário, o trabalho intermitente apresenta-se como uma possibilidade para formalizar trabalhadores e criar oportunidades em períodos de alta demanda.

Além disso, a crescente urbanização e o aumento da população jovem em busca de empregos reforçam a necessidade de modalidades mais flexíveis. Desta forma a relevância do contrato de trabalho intermitente pode ser analisada a partir de diferentes perspectivas: a do **mercado de trabalho**, a **social** e a **jurídica**.

Principais aspectos que tornam o contrato de trabalho intermitente relevante:

- **Flexibilidade para o Mercado de Trabalho**

A principal relevância do contrato de trabalho intermitente está na flexibilidade que ele oferece tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Sectores como comércio, turismo, eventos, serviços e outros que enfrentam variações sazonais de demanda podem se beneficiar da possibilidade de contratar trabalhadores apenas quando há necessidade, reduzindo custos com mão-de-obra ociosa. Isso é particularmente importante para empresas que precisam de maior agilidade nas suas contratações e dispensa de funcionários, sem as amarras de contratos tradicionais.

- **Inclusão de Trabalhadores no Mercado ou incentivo a formalização**

Em economia com alta informalidade, como o caso de Moçambique, o contrato de trabalho intermitente vai permitir a inserção de um grupo de trabalhadores que, por razões diversas, não conseguiriam manter um vínculo de trabalho formal e contínuo, garantindo assim uma protecção jurídica. Estudantes, aposentados, pessoas que buscam uma renda extra ou que preferem trabalhar de forma ocasional encontram nessa modalidade uma oportunidade de formalizar seu trabalho,

garantindo o acesso a direitos como férias, 13º salário, e INSS. Isso contribui para reduzir a informalidade no mercado de trabalho.

- **Respostas à Dinâmica Económica Moderna**

Num contexto de crescente dinamismo e incertezas económicas, o contrato de trabalho intermitente se adapta às necessidades de empresas que enfrentam flutuações de demanda. Diversos sectores em Moçambique, como agricultura, turismo e comércio, têm demandas sazonais. O trabalho intermitente permite que empregadores ajustem a força de trabalho à necessidade do momento, sem os custos de manter trabalhadores fixos durante períodos de baixa demanda. Ele permite que as organizações escalem a sua força de trabalho rapidamente em períodos de alta demanda, sem o compromisso de manter um número fixo de empregados em períodos de baixa. Isso torna o trabalho intermitente uma solução relevante em economias que se tornaram mais voláteis e dependentes de serviços rápidos, como as plataformas digitais.

- **Criação de empregos em sectores específicos**

Certos sectores, como o de serviços e entretenimento, têm características que demandam trabalho de curto prazo ou esporádico. O regime intermitente permite atender a essa necessidade sem implicar vínculos trabalhistas complexos.

- **Pressão internacional e competitividade**

Países que competem globalmente por investimentos tendem a flexibilizar as suas legislações no sector do trabalho para atrair empresas estrangeiras. A adoção de contratos mais flexíveis pode ser uma resposta a pressões económicas externas.

4.1 Vantagens e desvantagens do contrato de trabalho intermitente

4.1.1 Vantagens do Trabalho Intermitente

- **Flexibilidade de Horários:** o modelo permite que o trabalhador organize a sua agenda, podendo conciliar outras actividades como estudos, trabalhos paralelos ou projectos pessoais com os períodos de convocação. Essa liberdade, segundo diversos especialistas, é um dos principais atractivos da modalidade.⁷³

⁷³ <https://www.alymente.com.br/blog/trabalho-intermitente>, acesso em 09/02/2025 as 14:12

- **Oportunidade de Diversificar Experiências e Renda:** Trabalhar intermitentemente possibilita a realização de múltiplos contratos simultâneos. Dessa forma, o profissional pode ampliar seu portfólio de experiências e ter fontes alternativas de renda, o que pode ser especialmente vantajoso em momentos de baixa demanda em um dos contratos.
- **Direitos dos trabalhadores Proporcionais:** Apesar da natureza flexível, o trabalhador intermitente tem os seus direitos garantidos como férias, 13.º salário, e contribuição ao INSS, o que confere uma segurança mínima relativamente a contratos informais.
- **Ajuste de Mão-de-obra à Demanda:** Empresas podem convocar os profissionais conforme a necessidade, o que é particularmente útil em sectores com demanda sazonal ou flutuante. Essa flexibilidade permite reduzir custos operacionais, pois a empresa paga apenas pelos períodos efectivamente trabalhados.
- **Redução de Custos Fixos:** Por contratar apenas quando necessário, as empresas podem evitar despesas fixas com salários e encargos de uma equipa permanente. Isso contribui para uma gestão de recursos humanos mais eficiente e alinhada à realidade do negócio.

4.1.2 Desvantagens do Trabalho Intermitente

- **Sensação de Desvinculação:** A intermitência pode dificultar a criação de um sentimento de pertencimento e fidelidade à empresa, o que pode afectar a motivação e, em alguns casos, até a qualidade do trabalho desempenhado.
- **Risco de Inconsistência na Disponibilidade:** Como o trabalhador intermitente pode recusar convocações sem isso acarretar sanções severas, pode haver dificuldades em manter uma equipa estável e coesa, o que pode afectar a continuidade dos serviços prestados.
- **Possíveis Incertezas Jurídicas:** Embora a legislação garanta direitos aos trabalhadores intermitentes, a natureza relativamente nova do modelo pode gerar dúvidas quanto à interpretação e aplicação de determinadas normas, aumentando o risco de contestações judiciais.

4.2 Regulamentação do Trabalho Intermitente

Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, houve um avanço importante ao incluir o regime do contrato de trabalho intermitente, definindo-o como aquele em que a prestação de actividade ocorre de forma não contínua, com alternância entre períodos de actividade e de inactividade.

O trabalho intermitente, caracterizado por períodos alternados de actividade e inactividade, ainda carece de regulamentação específica em Moçambique. Por exemplo, não há directrizes claras que orientem a aplicação prática de como serão computados os períodos de inactividade para efeitos de antiguidade ou para o acesso a benefícios sociais, uma questão crítica, visto que muitos dos direitos dos trabalhadores dependem do tempo efectivamente trabalhado. Ademais, a ausência de mecanismos específicos de fiscalização e de protecção para os trabalhadores intermitentes poderá abrir margem para interpretações abusivas por parte de alguns empregadores, que poderiam explorar a flexibilidade do regime sem garantir, por completo, a protecção dos direitos dos trabalhadores.⁷⁴

A ausência dessa regulamentação resulta em lacunas legais que podem levar à precarização das condições laborais. Empregadores podem utilizar contratos de curto prazo para funções que, na realidade, exigem continuidade, evitando, assim, a criação de vínculos laborais estáveis. Essa prática ameaça a segurança e os direitos dos trabalhadores.⁷⁵

Outra questão importante é a adaptação dos órgãos administrativos e judiciais para lidar com essa nova modalidade. A falta de experiência prévia na aplicação do trabalho intermitente implica que, durante os primeiros anos, poderão ocorrer inseguranças jurídicas e dificuldades na solução de conflitos decorrentes dessa relação contratual, sobretudo em sectores onde a actividade é naturalmente descontínua ou de intensidade variável. Assim, apesar da tentativa de preencher uma lacuna normativa importante, a regulamentação tanto no papel quanto na prática do trabalho intermitente em Moçambique ainda demanda aprimoramentos e um processo contínuo de

⁷⁴

https://www.hrlegalcircle.com/xms/files/2021/Vida_Judiciaria_ABM_DSM_A_nova_proposta_da_Lei_do_Teletrabalho_em_Mocambique_junho_julho.pdf, acesso em 08/02/2025 as 18:02

⁷⁵ <https://verdade.co.mz/sindicatos-preocupados-com-precarizacao-do-emprego>, acesso em 08/02/2025 as 18:34

adaptação, envolvendo o diálogo entre governo, empregadores e sindicatos para que os direitos dos trabalhadores não sejam comprometidos.

Assim, a regulamentação específica do trabalho intermitente é essencial para garantir que tanto empregadores quanto trabalhadores tenham clareza sobre os seus direitos e deveres. Isso contribuirá para a redução de conflitos laborais e promoverá relações de trabalho mais justas e equilibradas.

4.3 Contrato de Trabalho Intermitente: Uma Alternativa Viável para Moçambique?

O contrato de trabalho intermitente pode ser uma alternativa importante para a realidade moçambicana, no que concerne ao mercado de trabalho. O país enfrenta desafios como o alto nível de informalidade, o desemprego e a necessidade de maior flexibilidade nas relações laborais, nesse contexto, a inserção do contrato de trabalho intermitente trará muitos benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Assim sendo, observam-se os factores que justificam a sua finalidade.

Em primeiro lugar, o contrato de trabalho intermitente pode contribuir para a redução do trabalho informal. Actualmente muitos trabalhadores moçambicanos exercem suas actividades sem qualquer protecção legal, o que os impede de ter acesso a direitos como segurança social ou assistência médica. Com essa modalidade, mais trabalhadores podem ser formalizados, garantindo direitos mínimos, ainda que sem um vínculo empregatício fixo.

Além disso, a contratação intermitente pode impulsionar a empregabilidade, especialmente entre os jovens e mulheres, que precisam muitas vezes conciliar o trabalho com outras responsabilidades, como estudos ou cuidados familiares. A possibilidade de trabalhar de forma flexível pode abrir novas portas para quem tem dificuldades em encontrar um emprego formal de longo prazo.

Outro factor a considerar é a competitividade das empresas. Negócios que operam de forma sazonal ou com demanda variável, como no turismo, na construção civil, no comércio e na agricultura, podem se beneficiar dessa modalidade contratual, uma vez que permite a contratação de trabalhadores apenas quando necessário, sem comprometer a sustentabilidade financeira dos negócios.

Por fim, o contrato de trabalho intermitente também pode contribuir para a qualificação profissional dos trabalhadores. Com a experiência adquirida em diferentes empresas e funções, as pessoas podem desenvolver habilidades que aumentam as suas probabilidades de conseguir empregos melhores no futuro.

Diante destes factores, o contrato de trabalho intermitente é relevante para Moçambique. Ele será um passo importante para equilibrar as necessidades do mercado e os direitos dos trabalhadores, desde que seja devidamente regulamentado e aplicado com responsabilidade.

CONCLUSÃO

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido pela nova lei de trabalho (lei n 13/2023 de 25 de Agosto), representa uma inovação no mercado de trabalho moçambicano, trazendo maior flexibilidade às relações laborais. Este modelo permite que empregadores ajustem a demanda por mão-de-obra conforme as suas necessidades, enquanto trabalhadores têm a oportunidade de exercer suas actividades de forma descontinuada, sem perder o vínculo de trabalho e mantendo direitos previstos na lei do trabalho.

A experiência de Portugal, Brasil e Itália demonstra que o trabalho intermitente pode ser uma ferramenta útil para combater a informalidade e dinamizar o mercado de trabalho. No entanto, a sua aplicação em Moçambique exigiria adaptações às realidades locais e uma estrutura robusta para garantir o equilíbrio entre flexibilidade e protecção social.

Entre os principais pontos positivos, destaca-se a possibilidade de inclusão de trabalhadores informais no mercado formal, a garantia de direitos dos trabalhadores e a redução de custos para empresas em períodos de baixa demanda. Esse tipo de contrato é particularmente útil em sectores que apresentam variação sazonal de actividades, como comércio e eventos.

Por outro lado, o contrato intermitente também enfrenta críticas e desafios. Muitos apontam para a imprevisibilidade da renda do trabalhador, a qual depende da convocação do empregador, e para a fragilidade em termos de segurança económica, especialmente em comparação ao emprego tradicional. Além disso, há dúvidas sobre sua eficácia na promoção de empregos de qualidade, pois a instabilidade pode gerar dificuldades no planeamento financeiro do trabalhador.

Ainda que seja uma solução válida para atender às novas demandas do mercado, o sucesso do contrato de trabalho intermitente depende de sua aplicação ética e responsável por parte das empresas. É fundamental que trabalhadores e empregadores compreendam suas obrigações e direitos, promovendo uma relação equilibrada que beneficie ambas partes. Para isso, o papel do Estado também é crucial, tanto na fiscalização quanto na elaboração de políticas públicas que complementem esse modelo, visando a protecção social dos trabalhadores.

Em suma, o contrato de trabalho intermitente reflecte a necessidade de adaptação às dinâmicas do mercado moderno, mas deve ser continuamente monitorado e aperfeiçoado para garantir que sua aplicação não resulte em precarização das relações de trabalho. Apenas com o

equilíbrio entre flexibilidade e protecção será possível consolidar este regime como uma alternativa viável e justa no mercado de trabalho moçambicano.

RECOMENDAÇÕES

1. Criação de um Regulamento Específico

É fundamental que o Governo desenvolva um Regulamento próprio para o contrato de trabalho intermitente, definindo claramente direitos e deveres das partes envolvidas. Isso ajudará a evitar incertezas jurídicas e garantir que essa modalidade de contratação seja utilizada de forma justa.

2. Garantia de Direitos Mínimos para os Trabalhadores

É fundamental que os trabalhadores intermitentes tenham acesso a direitos básicos, como salário mínimo proporcional, férias remuneradas, subsídio de doença e contribuição para a previdência social. Isso ajudará a evitar que essa modalidade se torne uma forma de precarização do trabalho.

3. Limitação de Uso para Evitar Abusos

O contrato intermitente deve ser utilizado apenas em sectores e funções onde a demanda é de facto variável. Empresas não devem substituir empregos fixos por contratos de trabalho intermitentes apenas para reduzir custos.

4. Criação de um Sistema de Monitoramento

As autoridades de trabalho devem criar mecanismos para fiscalizar o uso desse contrato e garantir que as empresas cumpram as regras. Isso pode incluir registos obrigatórios e auditorias regulares.

5. Promoção de Programas de Capacitação

O governo e as empresas podem oferecer treinamentos para trabalhadores intermitentes, ajudando-os a desenvolver habilidades que aumentem suas probabilidades de obter empregos melhores no futuro.

6. Campanhas de Sensibilização e Informação

É importante que tanto empregadores quanto trabalhadores conheçam as regras e benefícios do contrato de trabalho intermitente. O governo e as instituições de trabalho podem promover campanhas de conscientização para explicar como essa modalidade funciona.

BIBLIOGRAFIA

1. Doutrina

- BOSCO, Carlos Alberto, contrato de trabalho intermitente brasileiro e o mundo globalizado, Mizuno, São Paulo;
- CARVALHO, António Nunes de -*Considerações sobre o trabalho intermitente, in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Lisboa, 2015;
- EGÍDIO, Baltazar Domingos(2018), *Direito do Trabalho (Situações, Individuais de Trabalho)*, V.I, Maputo;
- FERNANDES, António Monteiro (2012), *Direito de Trabalho*, 16ª Edição, Almedina, Coimbra;
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes (2012), *Direito de trabalho*, 3ª edição, Almedina, Coimbra;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma -*Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2000;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma -*Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª ed., Coimbra, 2012.

2. Legislação

- Constituição da República de Moçambique
- Código Civil de Moçambique
- CLT (Consolidação das Leis do Trabalho Brasileiro)
- Decreto Legislativo nº 81/2015, Regulamentação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação sobre direitos, nos termos do nº 7 do artigo 1º, da Lei n.º 183, de 10 de Dezembro de 2014.
- Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho de Moçambique)

- Lei nº 7 de 12 de Fevereiro de 2009 (Código do Trabalho de Portugal)

3. Websites

- https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2022/6/2022_06_1839_1868.pdf
- https://www.hrlegalcircle.com/xms/files/2021/Vida_Judiciaria_ABM_DSM_A_nova_proposta_da_Lei_do_Teletrabalho_em_Mocambique_junho_julho.pdf
- <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- <https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSomma rio&id=%7B54DA5A6B-7376-4021-8276-A0453C2DDB24%7D>
- <https://genyo.com.br/rescisao-de-contrato-intermitente/>, acesso em 24/11/2024
- https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1e d.pdf
- [Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 8 \(2022\), N.º 6](#)
- <https://verdade.co.mz/sindicatos-preocupados-com-precarizacao-do-emprego>
- <https://www.alymente.com.br/blog/trabalho-intermitente>

4. Outros

- LIMA, Daiane santos, TEIXEIRA, maxiliana da silva, TOSE, Laura Pimenta, contrato de trabalho intermitente: avanço ou retrocesso
- CARREIRO, Inês mota Pimentel, apontamentos de direito do trabalho
- RODRIGUES, Giovana Maria Mendes, *Et al*, trabalho intermitente: uma análise comparada
- SCHNEIDER, Natasha, contrato de trabalho intermitente no direito português