

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

*A relação laboral cimentada na segurança do
emprego através do trabalho descontínuo*



AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e aos meus irmãos, que sempre me apoiaram e ajudaram a conciliar o trabalho com o estudo e a vida social.

Aos meus colegas de trabalho, em particular ao Dr. José Pedro Aguiar-Branco, cuja força me inspira, ao meu coordenador Pedro Botelho Gomes que me incitou a fazer o mestrado, e à sua mulher, *Prof. Guga*, que fez a revisão do texto, à Maria de Deus Botelho, que me acompanhou nas pesquisas, à minha amiga sempre presente Ana Fidalgo.

Ao meu Orientador Prof. Doutor JÚLIO GOMES, que deu resposta “às minhas preces”, ao Prof. Doutor JOÃO LEAL AMADO, que me recebeu em Coimbra, ao Dr. ALBINO MENDES BAPTISTA, que me indicou contactos e bibliografia, à minha “madrinha” Prof. Doutora Luísa Neto, que me pôs em contacto com *as gentes do espectáculo*, à Dra. Catarina Martins, deputada do Bloco de Esquerda, que me facultou estudos sobre os profissionais de espectáculo, ao Dr. Luís Gonçalves da Silva, que me “deu dicas” para a investigação, ao Dr. Gregório Rocha Novo, que discutiu comigo a utilidade da figura, ao Colega Dr. Bernardo Reynolds, que me enviou cópias da doutrina espanhola sobre o tema, à minha querida amiga Joana Miranda, que discute comigo este e todos os outros assuntos que brotam na minha vida, ao *Lu*, que teve paciência para a minha falta de tempo,

Um muito, muito OBRIGADA!

MODOS DE CITAR

As obras citam-se pelo autor, título, editora, cidade, data e página.

Sempre que se trata de artigos, indica-se o local de publicação. A primeira citação é completa; nas citações seguintes indicam-se apenas o autor e o título, seguidos de *cit.* ou simplesmente *ob. cit.*

A decisão judicial citada, pelo número do acórdão, tribunal e data, foi recolhida em www.dgsi.pt; aquela que foi citada apenas pelo tribunal e data foi recolhida na Revista do Direito e Estudos Sociais (RDES) de 1986.

Os diplomas legais são, normalmente, designados pela abreviatura comum na literatura jurídica. Os artigos (*art.* ou no plural *art.s*) mencionados sem referência a diploma legal ou apenas com a indicação *CT* pertencem ao Código do Trabalho, alterado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Foram transcritas algumas expressões na língua original, mas também se traduziram vários termos e mesmo frases em língua portuguesa.

As abreviaturas utilizadas são de uso corrente e precedidas, na primeira vez em que são utilizadas, dos termos a que se reportam.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS p.2

MODOS DE CITAR p.3

I – INTRODUÇÃO p.6

II - A ORIGEM DA FIGURA, AS MATÉRIAS EXPRESSAMENTE PREVISTAS NO CÓDIGO DO TRABALHO (CT) DE 2009 E AS LACUNAS DA LEI

- A evolução do conceito p.8
- O trabalho alternado e o trabalho à chamada p.12
- As exigências do CT 2009: requisitos de admissibilidade, forma e conteúdo p.13
- Os direitos do trabalhador “inactivo” p.16
- A relação com o contrato de trabalho a termo p.20

III - O DIREITO COMPARADO: EM ESPECIAL O FRANCÊS, O ITALIANO E O ESPANHOL

Em França

- Um contrato de trabalho por tempo indeterminado por contraposição aos contratos a termo p.23

Em Itália

- Condições de celebração p.25
- Características do contrato p.25
- Especificidades do trabalho à chamada p.28

Em Espanha

- O contrato de *trabajo fijo discontinuo* p.29
- Requisitos e características p.30
- Os trabalhadores *fijos discontinuos* e o direito ao chamamento p.31

IV - O REGIME ESPECIAL DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE DOS PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULO: A
CONCILIAÇÃO COM O REGIME GERAL DO CT 2009 p.33

V - CONCLUSÃO p.35

VI - BIBLIOGRAFIA p.38

*“...para te reconhecer mudei de corpo troquei de noites juntei crepúsculo e
alvorada*

*Para me acostumar à tua intermitente ausência ensinei às timbilas a espera do
silêncio.”,*

MIA COUTO *in* Desencontros.

I - INTRODUÇÃO

O trabalho quotidiano convidou-me à escolha de um tema de direito de trabalho para dissertação da tese de mestrado, mas o *bichinho* do teatro fez disparar o interesse pelo regime do contrato de trabalho dos profissionais do espectáculo.

A aula da Doutora CATARINA CARVALHO sobre o assunto apelou à leitura do aprazível artigo “Da fábrica à fábrica dos sonhos - primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos”¹ escrito pelo meu Orientador, Prof. Doutor JÚLIO GOMES, que foi determinante na escolha do tema. Todavia, após a aprovação do mesmo, surgiu a preocupação de o melhor circunscrever, de molde a evitar *falar pela rama* sobre um regime repleto de assuntos que exigem, cada um deles, um estudo aprofundado. Em consequência da reflexão sobre esses assuntos, o tema e o sub-tema inverteram-se e foi mesmo o do trabalho intermitente que adquiriu a posição de *actor principal*.

O meu interesse por este tema foi declaradamente igual ao próprio: intervalado! Primeiro, surgiu a fascinação por defini-lo; depois, o desencanto pelo confronto com a parca doutrina existente; de seguida, o deslumbramento com as figuras de direito comparado; e depois, novamente, a desilusão com a ausência de recurso prático à figura legal.

Esta meditação interrompida, tal como certas realidades que irrompem, *primeiro estranha-se e depois entranha-se* e, quando menos se espera, já faz parte do nosso quotidiano: um amigo que trabalha no INEM estava *on line* no *chat* do *facebook*,

Então, malandro, trabalhas ou quê? - perguntei.

Ou quê! - respondeu - *À espera que o telefone toque....* A mente viajou automaticamente para os escritos de JOÃO LEAL AMADO²:

Estás num tempo ni-ni, expliquei, *ni temps de travail, ni temps de repôs*.

Esta conversa confirma que o fenómeno do trabalho intermitente existe independentemente de nos encontrarmos perante um contrato de trabalho intermitente

¹ *In Liberdade e compromisso: estudos dedicados ao Professor Mário Pinto*, Vol. II, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2009, pp.247-280.

² Com JOANA NUNES VICENTE *in* «Contrato de trabalho intermitente», *XI-XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, 2009, pp. 119-137, e *a solo in Contrato de trabalho à luz do novo CT*, Coimbra Editora, 2008, pp 133 e ss.

propriamente dito (doravante CTI). E é este fenómeno que torna o estudo da figura mais aliciante: alimenta a vontade de descortinar a melhor forma de introduzir o regime legal da intermitência nos contratos de trabalho da *vida real*.

Refira-se que esta intermitência de quem está no local de trabalho numa situação de espera e de vigilância e que faz parte do período normal de trabalho (como sucede, por exemplo, com os guardas de passagem de nível³), não é a mesma que originou e justificou o CTI. LUÍS MENEZES LEITÃO refere esta situação como “*um exemplo de trabalho intermitente*”⁴ mas define o CTI como um “*contrato de trabalho de regime especial*”.

O *embrião* do CTI, como referiu numa conferência⁵ REGINA REDINHA, é o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência ocasional. Todavia, foi a Lei n.º4/2008, de 07/02, que despontou, pela primeira vez, no ordenamento jurídico português, o CTI, que permite intervalar períodos de actividade e períodos de inactividade, e estes últimos não são períodos de trabalho embora possam ser períodos de disponibilidade do trabalhador, como *infra* se exporá.

Durante o período de actividade, aplica-se o regime geral da prestação de trabalho, designadamente quanto à retribuição. Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mas é permitido ao trabalhador o exercício de outra actividade.

O legislador de 2009 não acautelou vários problemas que a celebração deste tipo de contrato poderá acarretar. Um desses problemas é o da marcação das férias do trabalhador intermitente, dado que, por um lado, a lei não impede que essa marcação ocorra durante os períodos de inactividade e, por outro lado, como referimos, nestes períodos é permitido ao trabalhador o exercício de outra actividade. São estes problemas que procuraremos analisar,

³ A este propósito, segundo o Acórdão n.º 3959 do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), de 22 Novembro 1995, “*Trabalho intermitente é aquele que, de modo relevante, de forma saliente e facilmente notável, é interrompido durante intervalos significativos, que pode ser acentuadamente intermitente. Este tipo de actividade ou trabalho é precisamente o que as guardas de passagem de nível ao serviço da Ré, CP, exercem, já que elas, para uns momentos de trabalho efectivo (abrir ou fechar as cancelas e pouco mais), permanecem inactivas para o serviço da entidade patronal durante longos períodos, sendo a sua grande obrigação estarem pelas imediações em condições de ouvirem o sinal sonoro que as chama para o trabalho real e efectivo, a executar algumas vezes por dia e durante curtos momentos (...)*”. Este tipo de trabalho justifica excepções aos limites dos períodos máximos do período normal de trabalho - PNT (cfr. art. 210º, n.º1, al. b) do CT).

⁴ *In Direito do Trabalho*, 2.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2010, p.530.

⁵ Promovida pelo CEJ, este ano, na Universidade Católica do Porto.

apesar de desconhecermos situações reais de manifestações dos mesmos, por ignorarmos, até agora, qualquer caso de CTI.

II - A ORIGEM DA FIGURA, AS MATÉRIAS EXPRESSAMENTE PREVISTAS NO CT 2009 E AS LACUNAS DA LEI

a) A evolução do conceito

À forma *normal* de emprego (a tempo inteiro e de duração indeterminada) corresponde uma forma normal de vida de trabalho. Tal modelo (*Standard Employment Relationship*) define-se como o de um emprego no qual é possível fazer uma carreira. O tempo instituído pelo direito social foi um tempo que se pode considerar homogéneo. O aspecto substancial reside na construção de um estereótipo de *tempo normal*, que corresponde a um modelo salarial padrão.⁶

Nas sociedades ocidentais⁷, a partir da crise económica de 1973, o tempo homogéneo deixa de constituir o modelo central de referência de regulação do tempo.⁸ As novas formas de organização do tempo do trabalho (horários variáveis, anualizados, trabalho à tarefa (*on call*), trabalho a tempo parcial ou intermitente) trazem à luz uma nova concepção de tempo de trabalho heterogénea⁹ (com o desenvolvimento de uma zona *cinzenta* entre tempo de trabalho e tempo livre).¹⁰

⁶ “Trata-se de uma temporalidade que fixa uma jornada de trabalho-tipo (entre as 8h e as 17h); uma semana de trabalho tipo (mais ou menos 40 horas, distribuídas entre segunda e sexta-feira, deixando “livre” o fim-de-semana); um ano de trabalho-tipo, interrompido por férias correspondentes ao ritmo habitual e sazonal (Natal, Páscoa e férias de Verão); e, por último, que determina uma vida de trabalho-tipo (...)”, ALAIN SUPIOT *et alia*, in *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Associação de Estudos Laborais, Perspectivas Laborais-1, Coimbra Editora, 2003, pp.101 e 102.

⁷ A propósito da Evolução histórica geral do Direito do trabalho *vide* BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER in *Curso de direito do trabalho*, 3ª Ed., Verbo, Lisboa, 2004, pp. 28-54.

⁸ ALAIN SUPIOT *et alia* in ob. cit. p.104.

⁹ A transformação de postos de trabalho a tempo completo em postos de trabalho em tempo parcial também é abordada por JÚLIO GOMES, in *Direito do Trabalho*, Vol. I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, p.677.

¹⁰ ALAIN SUPIOT *et alia* in ob. cit., p.13.

Através de vias distintas, o tempo livre vem instalar-se no tempo de trabalho assalariado, sob a forma de direitos a licenças e ausências¹¹. Por outro lado, o próprio tempo de execução do contrato de trabalho já não é forçosamente identificado como um tempo de trabalho subordinado: o assalariado pode ser chamado pelo empregador para, em vez de trabalhar, frequentar uma formação profissional.

No sentido inverso, o trabalhador assalariado projecta a sua sombra sobre o tempo livre. Este fenómeno apresenta-se igualmente sob duas formas: a primeira corresponde a uma extensão do âmbito da subordinação para a esfera privada do trabalhador - as novas formas de trabalho e as possibilidades abertas pelo trabalho em rede informática são uma ilustração bem conhecida desta extensão; o mesmo se passa com a prática das chamadas (trabalhar quando é preciso: *on call*) que não é compaginável com a definição tradicional do tempo de trabalho¹². Este tempo em que o assalariado não está a trabalhar por conta do seu empregador mas deve permanecer disponível para responder à chamada não é tempo livre nem tempo de trabalho¹³. *“É uma terceira categoria de tempo, um tempo de disponibilidade permanente, comparável ao de determinados profissionais liberais (médicos, farmacêuticos, enfermeiros), cuja qualificação e regime jurídico estão por definir em Direito do Trabalho.”*¹⁴

Em Portugal, até à reforma da Lei do Trabalho Temporário (LTT) levada a efeito pela Lei n.º 146/99, a cedência de trabalhadores temporários implicava, necessariamente,

¹¹ ALAIN SUPIOT *et alia* in ob. cit. p.126.

¹² A propósito das definições de *tempo de trabalho*, e *tempos de não trabalho*, vide MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II, Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 2006, p.425; e, ainda, ANTÓNIO VILAR, «Tempo de trabalho – Quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a actividade», VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 135-144.

¹³ ALBINO MENDES BAPTISTA in “Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Jan.-Março, 2002, p.41, refere que *“Na verdade, os tempos de «astreintes» não são nem tempos de trabalho efectivo nem de repouso. É que o trabalhador não é inteiramente dono do seu tempo e da sua pessoa, pelo que importa preservar a duração mínima de repouso diário de 11 horas consecutivas.”* Na p.43, o Autor explica que tempo de «astreinte» (designação do CT francês) ou de «terceiro tipo» é o *“período durante o qual o trabalhador, sem estar à disposição permanente e imediata do empregador, tem a obrigação de permanecer no seu domicílio ou proximidade a fim de estar em condições de intervir para efectuar um trabalho ao serviço da empresa...”*.

¹⁴ *“Encontra-se o mesmo problema em determinadas formas de trabalho a tempo parcial. Assim, o tempo parcial anualizado (também designado por trabalho intermitente) pode conduzir a uma indeterminação da utilização do tempo do trabalhador, a que o empregador pode recorrer a qualquer momento. Também neste caso, qualifica-se como tempo “livre” um tempo que está à disposição do empregador (...)”*, ALAIN SUPIOT *et alia*, in *Transformações do Trabalho* cit. pp.128 e 129.

que estes estivessem vinculados à empresa de trabalho temporário (ETT) mediante contrato de trabalho a termo, indexado a um contrato de utilização, cujo motivo justificativo era decalcado das razões subjacentes à celebração deste último contrato. Seria, porém, benéfica a possibilidade de cedência temporária de trabalhadores contratados por tempo indeterminado pelas ETT, para futura e sucessiva disponibilização a terceiros, em função das solicitações do mercado, sem necessidade de invocar qualquer motivo justificativo; e os trabalhadores estariam mais próximos do paradigma de postos de trabalho fixos e estáveis - a precariedade laboral seria significativamente reduzida.

Criou-se esta possibilidade, que se manteve na Lei n.º 19/2007, de 22/05¹⁵ e, agora, no CT 2009: as ETT podem ceder temporariamente trabalhadores vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária. Durante o período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador pode prestar actividade à ETT, caso em que receberá uma retribuição correspondente à actividade desempenhada. Se, pelo contrário, o trabalhador se encontra inactivo, adquire o direito a uma compensação regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (doravante IRCT), desde que prevista, ou no valor de 2/3 da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável.¹⁶ Durante o período de inactividade devem manter-se os direitos e os deveres das partes na medida em que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho. Os deveres acessórios de conduta não integrantes do dever principal (*maxime* os deveres de urbanidade e respeito, lealdade, sigilo e não concorrência) devem manter-se, à semelhança do que sucede no regime de suspensão do contrato individual de trabalho (art. 295º do CT 2009).¹⁷

Em 1990, JORGE LEITE¹⁸ distinguiu o trabalho **alternado** do trabalho **intermitente** e do trabalho **à chamada**. Segundo este Autor, as partes de um contrato de trabalho *alternado* fixavam antecipadamente a duração do trabalho e as respectivas épocas do ano e apenas nestas o empregador ficava obrigado a remunerar o trabalhador. No trabalho

¹⁵ Art.s 30º e 31º da LTT.

¹⁶ Art. 184º, n.º2, al. a) do CT, num regime similar ao do art. 32º da LTT.

¹⁷ “A liberdade de trabalho do trabalhador em situação de inactividade mantém-se: respeitados que sejam os aludidos deveres acessórios de conduta, o trabalhador pode desenvolver uma actividade remunerada em benefício de terceiros. Será de exigir (...) um particular dever de informação a cargo do trabalhador: este deve informar a ETT da sua intenção de desenvolver uma nova actividade remunerada durante o período de inactividade.”, GUILHERME DRAY, in *Código do Trabalho Anotado*, P. ROMANO MARTINEZ *et alia*, 8.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009, pp.474 e 475.

¹⁸ In «Direito do trabalho na crise», *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, pp. 34 a 36.

intermitente, o empregador estava em condições de prever que iria necessitar de mão-de-obra, mas não previa com precisão nem o grau de necessidade nem as respectivas datas. No trabalho à chamada o tempo de heterodisponibilidade era quase ilimitado: o trabalhador obrigava-se a responder a solicitações da entidade empregadora (*à chamada*), dependendo a duração do trabalho efectivo, bem como a sua distribuição diária e/ou semanal, das necessidades de exploração da empresa. “O contrato e a lei que o regulamente podem estabelecer mínimos e máximos do tempo de trabalho e bem assim um prazo de aviso prévio relativamente à chamada”. A este propósito, observou que, na República Federal Alemã, “a lei de 26 de Abril de 1985, de estímulo ao emprego, estabeleceu um pré-aviso de 4 horas e uma duração de, pelo menos, 3 horas para cada prestação”. Eram contratos com cláusula de *Kapovaž*¹⁹ ou, na designação anglo-saxónica, *labour call*.

Cinco anos depois, na sua tese de mestrado acerca do trabalho temporário, REGINA REDINHA²⁰ escreveu que o que separa o trabalho **sazonal** do trabalho **intermitente** é a modelação negocial: uma actividade sazonal é por definição uma actividade intermitente, embora repetida regular e periodicamente. Observou, ainda, que “tradicionalmente as necessidades sazonais de mão-de-obra têm sido supridas através da contratação a termo, certo ou incerto” e também através do trabalho temporário, que havia surgido com o Decreto-lei n.º 64-A/89, de 27/02. Já o trabalho intermitente *em sentido próprio* tem por objecto a regulamentação da alternância entre trabalho e inactividade mediante um vínculo jurídico-laboral. À luz da legislação e doutrina francesas, a mesma Autora considerou “discutível a inclusão do trabalho sazonal neste regime, na medida em que a sazonalidade pressupõe a regularidade da repetição dos períodos de actividade, ao passo que no trabalho intermitente *stricto sensu* as necessidades de mão-de-obra não obedecem, forçosamente, a qualquer padrão”. Este estudo contribuiu ainda para a distinção entre o trabalho intermitente *em sentido amplo* e o trabalho à chamada, pois aqui “o trabalhador fica obrigado a prestar a sua actividade quando o empregador julgue conveniente”. A cláusula de intermitência dá “corpo a uma relação laboral de duração indeterminada marcada pelo revezamento de períodos de trabalho e inactividade” que, “quanto ao momento da sua ocorrência e medida da sua duração, podem ser predetermináveis ou imprevisíveis”.

¹⁹ Abreviatura de *Kapazitätorientiertvariable Arbeitszeit*

²⁰ In «A relação laboral fragmentada, Estudo sobre trabalho temporário», *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, pp. 68-71. Na p. 69, a Autora refere que “A nova plasticidade que agora reveste o trabalho intermitente é uma criação francesa que, com o propósito de atalhar os inconvenientes derivados do encadeamento de contratos a prazo para fazer face à oscilação das necessidades de mão-de-obra, se define rigorosamente, como um trabalho com cláusula de intermitência.”

No CT 2009²¹, o CTI surgiu para disciplinar a prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inatividade. Esta prestação de trabalho “*de forma elástica*”²² adapta-se “*às variadas e mutáveis exigências produtivas da empresa moderna*”.²³

b) O trabalho alternado e o trabalho à chamada

No CTI, o volume anual de trabalho (seja o número anual de horas de trabalho, seja o número anual de dias de trabalho - cfr. art. 158º, n.º1, al.b) do CT 2009), isto é, o *quantum da prestação laboral*²⁴, tem de ser programado pelos sujeitos.

Se, para além do *quantum*, também é previamente definido o *quando* da prestação de trabalho, estamos perante a submodalidade de **trabalho alternado**, em que as partes estabelecem o início e o termo de cada período de trabalho (cfr. art. 159º, n.º1, 1.ª parte). O ritmo de intermitência é previsível e está programado no contrato.

Se o *quando* da prestação não é antecipadamente determinado e o trabalhador se obriga a responder às solicitações do empregador (art. 159º, n.º1, *in fine*), o ritmo da intermitência é imprevisível ou irregular, pois a prestação do trabalhador depende do **chamamento** do empregador. Trata-se da submodalidade de **trabalho à chamada**.

Tal como se encontra expresso no art. 150º, n.º3, do CT 2009²⁵, sem precedente no CT 2003²⁶, a submodalidade de trabalho alternado não se distingue do trabalho a tempo parcial vertical anual.²⁷ Para LEAL AMADO, este problema já não surge no trabalho à

²¹ A propósito da impossibilidade de, à luz do CT 2003, a liberdade contratual das partes gerar um CTI, *vide* ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «Contrato de trabalho a tempo parcial (Tópicos de reflexão)», IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, Coimbra, 2007, pp.221-223.

²² JOÃO LEAL AMADO *in* Contrato de Trabalho à luz do novo Código ... cit., p. 133.

²³ A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (cfr. ponto III.4 do Livro) não formulou propostas relativas a esta matéria, por entender que as modalidades contratuais já existentes permitiam responder às necessidades de mercado. Mas no Livro Verde sobre a flexigurança na União Europeia pode ler-se que “*a existência de modelos alternativos de relações contratuais pode reforçar a capacidade das empresas para dinamizar a criatividade de toda a sua mão-de-obra e desenvolver, deste modo, maiores vantagens competitivas.*”

²⁴ J. LEAL AMADO, *in* ob. cit., p.134.

²⁵ Esta norma revela que “*o trabalho a tempo parcial vertical não carece de ser prestado em todas as semanas, podendo ser distribuído irregularmente ao longo do mês ou ano.*” LUÍS MIGUEL MONTEIRO, *in* Código do Trabalho Anotado, cit., p.411.

²⁶ Que só utilizava, no seu art. 180º, n.º3, um módulo de referência semanal.

²⁷ No mesmo sentido, de que uma base de referência anual em sede de trabalho parcial pode levar a que neste se insira o trabalho intermitente, *vide* JÚLIO GOMES *in* «Trabalho a tempo parcial», III Congresso Nacional de

chamada, em que existe a referida indeterminação das coordenadas temporais, um *plus de flexibilidade*, uma situação de *heterodisponibilidade* do trabalhador (pela qual é retribuído), em que “*quem gere a intermitência, quem marca o ritmo e define quando o trabalhador está on ou em stand-by é apenas o empregador.*” Por isso, este Autor diz que se compreende que a lei faça “*algumas exigências quanto à admissibilidade do trabalho intermitente*”, o que não acontece com o recurso ao trabalho a tempo parcial.²⁸

c) As exigências do CT 2009: requisitos de admissibilidade, forma e conteúdo

Uma dessas exigências tem a ver com a actividade da empresa que pretende recorrer ao trabalho intermitente. Só uma empresa que exerça actividade com descontinuidade (**interrupções**)²⁹ ou intensidade variável (**flutuações**), pode, nos termos do n.º1, do art. 157º, do actual CT, recorrer ao trabalho intermitente³⁰. De facto, por um lado, existem actividades sazonais, no âmbito da agricultura e do turismo, que gozam destas características; por outro lado, a maioria das empresas sente *flutuações* ou variações de intensidade da actividade desenvolvida.³¹

Direito do Trabalho - Memórias, Almedina, Coimbra, 2001, pp.76-77. Talvez por isso JEAN PÉLISSER, in «Le travail intermittent», *Droit Social*, n.º2, Février, 1987, pp.99 e 100, tenha defendido que o genuíno trabalho intermitente não deve ser confundido com o trabalho a tempo parcial.

²⁸ JOÃO LEAL AMADO in ob. cit., p.135. Todavia, como infra veremos, o CT 2009 deixa em aberto a possibilidade do trabalho intermitente ser suplantado, na prática, pelo trabalho a tempo parcial anualizado.

²⁹ Refiram-se, p.e., as actividades de pesca, sujeitas aos períodos de defeso em que é proibido pescar (*descontinuidade legal*), e sujeitas à *descontinuidade natural* - que se prende com a (in)existência de determinados pescados em determinadas zonas. A descontinuidade *natural* também se verifica em determinadas instâncias de Inverno, aproveitadas para turismo e desportos de Inverno, essencialmente quando há neve.

³⁰ Haverá quem defenda a ausência de argumentos jurídicos para dizer que um determinado sector, por IRCT, não pode afastar os requisitos do art. 157º do CT, na medida em que a tendência tem sido a de ampliar o espaço de contratação colectiva e tornar o direito legal menos imperativo. Todavia, o CTI é uma figura de excepção, pelo que a autonomia privada não deverá adular toda a caracterização essencial do regime legal.

³¹ Vejam-se, p.e., as empresas de indústria/representação de moda que apresentam colecções (seja de vestuário, calçados ou acessórios) duas vezes por ano: Primavera-Verão e Outono-Inverno, as agências de viagens, as empresas de telecomunicações móveis ou mesmo os super e hiper-mercados que enfrentam *picos de actividade* sempre nas mesmas épocas do ano: Natal e Ano Novo, Carnaval, Páscoa, época balnear e *regresso às aulas*. Para além da indústria dos lacticínios, dependentes das câmaras frigoríficas e dos pastos, da produção de mais ou menos leite, e da indústria conserveira, dependente da apanha do atum e da sardinha.

Deve entender-se por descontinuidade aquelas situações em que a empresa não realiza qualquer actividade durante um determinado período e por intensidade variável as situações em que a empresa mantém sempre uma actividade, mas em que se verificam ciclos de maior necessidade de mão-de-obra. As situações de **descontinuidade** não exigem a interrupção total da actividade, podendo recorrer a esta modalidade de contrato as empresas que encerram parte da sua actividade em determinados períodos, por exemplo, com fundamentos sazonais. Por seu turno, a **intensidade variável** que justifica o recurso a este tipo de contratação por parte do empregador deve corresponder a previsíveis ciclos de trabalho, “*o que diferencia esta situação dos fundamentos da contratação a termo para a satisfação de necessidades temporárias resultantes de acréscimos de trabalho.*”³²

O princípio da segurança jurídica aconselha uma forma especial para este tipo de contrato. O CTI encontra-se sujeito a **forma escrita** e deve conter a indicação do número anual de horas/dias de trabalho (art. 158º, n.º1, do CT 2009), sob pena de ser considerado um trabalho sem intermitência (n.º2), ou seja, sem períodos de inactividade. O volume anual de trabalho tem um limite mínimo de seis meses (n.º3) e é estabelecido pelas partes de modo consecutivo ou alternado (art. 159º), sendo que quatro desses seis meses de prestação de trabalho devem ser consecutivos (n.º2).

Outra exigência limitativa do recurso a esta figura é a imposição de um número de horas/dias de trabalho anual: as actividades que têm um elevado grau de incerteza quanto às necessidades de mão-de-obra, colocam o empregador perante o dilema de contratar menos ou mais horas do que aquelas de que efectivamente venha a necessitar.

A preterição da formalidade de **indicação do número de horas** no CTI é uma invalidade formal, que transforma este negócio jurídico especial num contrato sem período de inactividade. Por outro lado, o trabalho intermitente pressupõe um **mínimo de actividade**: a indicação de um período de actividade inferior a seis meses a tempo completo determina que o contrato passe, *ope legis*, a ter o conteúdo mínimo fixado no art. 159º, n.º2 (de acordo com o n.º3, do art. 158º), do CT. Ou seja, se as partes estabelecerem uma semana de actividade efectiva, o contrato passa a ter a duração mínima fixada na lei; se não for fixado nenhum período de actividade considera-se o contrato como não sujeito ao período de intermitência. PEDRO MADEIRA DE BRITO defende que “*se justificaria sempre a mesma solução, quer para a violação da exigência de fixação de um período mínimo de actividade, quer*

³² PEDRO MADEIRA DE BRITO *in Código do Trabalho Anotado*, cit., pp.418 e 419.

*para a não fixação de qualquer período de actividade: o contrato continuaria como de trabalho intermitente com um período mínimo de actividade imperativamente fixado pela lei.*³³

Enquanto *no trabalho alternado* as partes fixam o início e o termo de cada período de trabalho, no *trabalho à chamada* as partes fixam a antecedência do chamamento, isto é, a precedência com que o empregador tem de informar o trabalhador do início de cada período de trabalho. Esta **antecedência** não pode ser fixada em menos de **20 dias** (n.º3).

Assim, o CTI pode ter dois tipos de cláusulas: uma pré-determinação dos períodos de actividade e de inactividade ou um período mínimo anual de actividade cujo momento de execução é determinado pelo empregador mediante um pré-aviso mínimo de 20 dias. É discutível a protecção desta antecedência mínima legal pelo n.º3, do art. 3.º, do CT 2009: esta norma prevê as matérias que só podem ser afastadas por IRCT em sentido mais favorável e delas não consta este pré-aviso de 20 dias, nem tão pouco os períodos mínimos de actividade previstos na lei.³⁴

Entre nós, o recurso ao CTI é admissível, à luz da lei, mesmo na ausência de qualquer título habilitante para esse efeito concedido por IRCT. Apenas o art. 160º, n.º1, do CT, remete para IRCT a fixação do valor da compensação retributiva a auferir pelo trabalhador intermitente durante o período de inactividade. De resto, fica quase tudo em aberto. De acordo com o referido art. 3º do CT, as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por IRCT, salvo quando delas resultar o contrário. Por isso, segundo JOÃO LEAL AMADO e JOANA NUNES VICENTE, é *“de admitir o afastamento daquelas normas codicísticas através de CCT, seja no sentido de liberalizar ou, pelo contrário, de circunscrever o campo de actuação do trabalho intermitente, seja no sentido de aumentar ou de reduzir os prazos mínimos, hoc sensu, constantes do CT”*³⁵.

Por outro lado, o contrato de trabalho *standard* pode ser modificado em CTI, mediante acordo *livre e esclarecido*, desde que se verifiquem as exigências legais acima

³³ PEDRO MADEIRA DE BRITO *in ob. cit.*, p.420.

³⁴ Repare-se que, p.e., a duração mínima do período anual de férias encontra-se expressa na al. h) do n.º3 do art. 3.º do CT, apesar de também existir uma norma própria sobre a matéria (art. 238º, n.º1 do CT 2009) que já se opõe ao afastamento, no sentido de diminuição, por parte de IRCT.

³⁵ JOANA NUNES VICENTE e J. LEAL AMADO *in* «Contrato de Trabalho Intermitente», cit., pp. 135 e 136, equacionam a possibilidade da convenção colectiva: afastar o art. 157º, n.º1, do CT e permitir que o contrato seja celebrado por qualquer empresa, como em Itália, desde que o trabalhador intermitente seja um jovem com menos de 25 anos ou um sénior com mais de 45; ou vedar o recurso à contratação intermitente; ou admitir um CTI a termo; ou afastar os prazos do art. 159º do CT.

referidas.³⁶ Assim, por acordo, as partes podem alterar a modalidade de contrato e a determinação dos períodos de actividade e de inactividade. Os IRCT podem afastar os prazos de antecedência da chamada e a duração dos períodos mínimos de actividade fixados na lei, mesmo que não seja em sentido mais favorável, porque não são normas imperativas ou que se oponham a este afastamento, nem resultam das alíneas do n.º3, do art. 3.º, do CT (que, aliás, advêm de Directivas Comunitárias³⁷). Já o contrato individual de trabalho só pode alterar estes prazos e períodos em sentido mais favorável ao trabalhador (cfr. art. 3.º, n.º4, do CT).

d) Os direitos do trabalhador “inactivo”

O trabalhador intermitente tem direito a auferir uma compensação retributiva pelos períodos de *stand-by*, cujo montante deve ser estabelecido por IRCT ou, na sua falta, é de 20% da retribuição-base (art. 160º do CT 2009), devendo ser paga com a mesma periodicidade desta. Todavia, as partes podem fixar uma compensação retributiva de montante superior ao legalmente previsto, dado que se trata de um imperativo mínimo. A compensação retributiva do trabalhador durante o período de inactividade tem por objectivo mantê-lo disponível para retomar o trabalho nos períodos fixados ou mediante pré-aviso do empregador,³⁸ e tem uma relevância diferente consoante o trabalhador intermitente se encontre contratado na modalidade de *trabalho alternado* ou na de *trabalho à chamada*, pois só neste último caso o trabalhador se obriga a responder à convocatória do empregador e se encontra na mencionada situação de *heterodisponibilidade*³⁹.

O trabalhador intermitente tem direito a receber os subsídios de férias e de Natal, calculados com base na “*média dos valores das retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses*” (art. 160º, n.º2, do CT 2009). Relativamente ao *quantum* da retribuição de

³⁶ Esta hipótese encontra-se expressamente prevista no âmbito do trabalho dos profissionais de espectáculos (art.º8º, n.º2, da Lei n.º 4/2008), onde se confere ao trabalhador um prazo de 7 dias para exercer o *direito de arrependimento* (art. 10º, n.ºs 3 e 4). O mesmo sucede no trabalho a tempo parcial (art. 155º, n.º2, do CT 2009), pelo que LEAL AMADO (*in ob. cit.*, p.126) defende que, “*por identidade ou até maioria de razão*”, o mesmo direito deve ser reconhecido nas hipóteses de trabalho intermitente.

³⁷ Cfr. as alíneas do n.º3 do artigo 3º do CT com art.º 2º da Lei 7/2009, que o aprova.

³⁸ PEDRO MADEIRA DE BRITO, *in ob. cit.*, p.422.

³⁹ De todo o modo, como infra veremos, esta compensação também se justifica porque há uma certa restrição da liberdade de trabalho, na medida em que o trabalhador intermitente, durante os períodos de inactividade, não só pode exercer outra actividade não concorrente com a do empregador “originário”.

férias, a lei nada dispõe, parecendo que esta também deverá corresponder à média dos valores auferidos nos últimos 12 meses. Todavia, nos termos do art. 264º, n.º1, do actual CT, a retribuição por férias tem de corresponder à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

Para o trabalho intermitente *à chamada*, a compensação retributiva visa compensar um tempo de *heterodisponibilidade* do trabalhador, pelo que o seu cômputo no cálculo da retribuição por férias seria defensável⁴⁰. No entanto, este cômputo levaria a que a retribuição por férias fosse menor e, como referimos, a retribuição por férias tem de corresponder “à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo”, para que o mesmo não se sinta tentado a não gozar férias.⁴¹ Por outro lado, parece que a compensação retributiva não pode ser considerada retribuição por não ser contrapartida do trabalho.⁴²

A Directiva 93/104/EC, de 23 de Novembro, de 1993⁴³, não definiu o **tempo de trabalho** simplesmente como “*período durante o qual o trabalhador está (...) à disposição do empregador*”; é também exigido que o trabalhador se encontre *a trabalhar*, no exercício da sua actividade e das suas funções (n.º1 do art. 2º).⁴⁴

À semelhança do que sucede no contrato de trabalho a tempo parcial⁴⁵, parece que o **período anual de férias**, designadamente a duração mínima de 22 dias úteis, não deverá ser afectado. O direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efectividade de

⁴⁰ No trabalho alternado, o período de inactividade não é sequer um período de disponibilidade: o trabalhador está inactivo e não tem de estar disponível para o empregador (é um tempo de auto-disponibilidade em que aquele até conhece, antecipadamente, quando terá de regressar ao trabalho).

⁴¹ JOANA NUNES VICENTE e J. LEAL AMADO *in op. cit.*, p.128.

⁴² Em determinadas profissões (guardas das passagens de nível, médicos, enfermeiros, farmacêuticos) verifica-se que, por vezes, o PNT é ocupado não só por verdadeiros períodos de actividade efectiva, mas também por períodos inactivos que são, na maioria das vezes, de disponibilidade. Para este efeito, compreende-se que a disponibilidade conte como *tempo de trabalho*. Todavia, tal não sucede no CTI, pois a disponibilidade não é considerada como na *actividade*, antes faz parte do período de *inactividade*, durante o qual o contrato se encontra numa situação *semelhante à suspensão*, apesar de não se encontrar verdadeiramente suspenso.

⁴³A Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, que se encontra em processo de revisão, substituiu, em 4 de Agosto de 2004, a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

⁴⁴ ALAIN SUPIOT *et alia in ob. cit.* p.106.

⁴⁵ PAULA PONCES CAMANHO, na p. 218 do texto «O trabalho a tempo parcial», *in* P. ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IV, Almedina, Coimbra, 2003, refere que “O trabalhador a tempo parcial é titular de todos os direitos e obrigações que não estejam ligados à duração do trabalho (férias, por exemplo) sendo igualmente aplicável o estatuto de trabalhador estudante.”

serviço (arts. 238º, n.º1, e 237º, n.º2, do CT), no entanto, deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação sócio cultural (art. 237º, n.º3).

No *trabalho alternado*, a recuperação só se verificará relativamente aos períodos de actividade, na medida em que os períodos de inactividade não parecem originar qualquer necessidade de descanso. Relativamente ao *trabalho à chamada*, o direito a férias é efectivamente exercido de modo a proporcionar ao trabalhador condições de disponibilidade pessoal que este não tem, mesmo nos períodos de inactividade.

Durante o período de férias o trabalhador não pode prestar trabalho a outrem mas durante os períodos de inactividade o trabalhador intermitente pode, como desenvolveremos, ter outro trabalho. Assim, é defensável que as férias não possam coincidir com os períodos de inactividade do trabalhador intermitente, sob pena de as mesmas coincidirem com o seu outro trabalho. Neste âmbito aproximamo-nos da solução apresentada por LUÍS MENEZES LEITÃO⁴⁶, ao contrário do que sucede relativamente ao proposto por este Autor acerca do período anual de férias do trabalhador intermitente: a aplicação analógica dos números 4 e 5 do art. 239º parece duvidosa, desde logo, por estas normas se reportarem a um contrato a termo e o CTI ser um contrato por tempo indeterminado; e, por outro lado, por estar em causa uma duração de contrato inferior a 6 meses, quando o período de actividade, no CTI, tem de ser, no mínimo, igual a 6 meses.

No trabalho a tempo parcial verifica-se o gozo de férias em dias de não trabalho pois, para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados. Quererá o legislador apenas fixar cerca de quatro semanas de férias? Como conciliar o n.º4, do art. 237º, do CT, com as férias de um *trabalhador alternado* cujo período de actividade é de Janeiro e Fevereiro e de Setembro a Dezembro e em que o empregador determina o gozo das mesmas em Maio ou Junho ou Julho? O trabalhador já não ia trabalhar nesses meses, de todo o modo! Todavia, compreendemos que defender que o gozo das férias só pode ter lugar nos períodos de actividade torna a figura ainda menos apetecível aos empregadores, pelo que consideramos necessária a estipulação legal da duração das férias do trabalhador intermitente, bem como do momento de gozo das

⁴⁶ *In Direito do Trabalho*, cit., p.532.

mesmas, numa solução semelhante à prevista nos n.ºs 4 e 5 do art. 239º do CT, cuja aplicação analógica não nos parece possível, como supra exposto⁴⁷.

Se o trabalhador, durante o período de inactividade, ficar temporariamente impedido de prestar trabalho⁴⁸ (em virtude de doença ou acidente) e deixar de estar em condições de responder pontualmente à chamada, o seu contrato fica verdadeiramente suspenso, com a consequente desoneração patronal do dever de pagar a *compensação retributiva*. Como vimos, a compensação também é devida ao trabalhador intermitente *alternado*, que durante os períodos de inactividade se encontra numa situação de *autodisponibilidade*: nestes casos o impedimento é contratualmente irrelevante. Só releva para efeitos de suspensão o impedimento que afecta a prestação efectiva de trabalho.

O trabalhador intermitente tem *teoricamente* o direito a exercer outra actividade laboral durante o *stand-by* (n.º3, do art. 160º, do CT 2009), sem que a retribuição que aufera possa afectar a compensação retributiva, pelo que é ilícita qualquer cláusula de exclusividade que venha a ser estipulada pelos sujeitos. Porém, esta faculdade só é viável para o trabalhador *intermitente alternado* (que goza de uma *autodisponibilidade* nos períodos de inactividade). Na prática, o trabalhador intermitente *à chamada* dificilmente consegue assumir compromissos laborais minimamente consistentes com outrem quando tem de estar disponível para responder às solicitações imprevisíveis do empregador nos períodos de inactividade, e, por outro lado, não tem como gerir estes períodos.

O exercício dessa outra actividade laboral não poderá representar uma violação do dever de lealdade, “*maxime na sua dimensão de dever de não concorrência*”⁴⁹, porque se mantêm os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho, durante o período de inactividade (n.º4, do art. 160º). Pesa ainda sobre o trabalhador o dever de informar um potencial empregador da sua condição de *intermitente*, por força do disposto nos art.s 102º e 106º, n.º2, do CT.⁵⁰

⁴⁷ Se os períodos de inactividade fossem considerados períodos de suspensão do CTI e o trabalhador intermitente se mantivesse inactivo no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, poderíamos defender uma aplicação analógica dos n.ºs 1 e 6 do art. 239º. Sucede que esta solução analógica não daria resposta a todas as situações.

⁴⁸ JOANA NUNES VICENTE e J. LEAL AMADO *in ob. cit.*, p.129.

⁴⁹ JOANA NUNES VICENTE e J. LEAL AMADO *in ob. cit.*, p.129.

⁵⁰ No mesmo sentido, PEDRO MADEIRA DE BRITO, *in Código do Trabalho Anotado*, cit., p.422, “O trabalhador no período de inactividade (...) não pode exercer uma actividade que venha a ser considerada concorrente do empregador, sob pena de violar o dever de não concorrência previsto no art. 128º, n.º1, al. f)”, e ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *in Direito do Trabalho*, 14.ª Ed., Almedina, 2009, pp.400 e 401, “(...) apesar de o contrato de

No período de inactividade laboral, o contrato não se extingue, não se interrompe nem se suspende. A inactividade corresponde à normal execução do contrato, “à *mais peculiar das suas facetas*”,⁵¹ pelo que este período afecta o poder de direcção⁵² mas não o poder disciplinar do empregador e é computado para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador.

Por fim, refira-se a sanção de suspensão com perda de retribuição: se tiver de ser aplicada num período de inactividade (porque tem de ser aplicada num prazo de três meses), pode sê-lo com perda da compensação retributiva? Tal não importa a aplicação de uma nova sanção que não resulta da lei? Ou será que nestes casos terá ser descontada a retribuição e não a compensação retributiva?⁵³ Relembre-se que a compensação retributiva nunca é contrapartida do trabalho; quando muito, é contrapartida da disponibilidade do trabalhador *on call*, pelo que será defensável que a sanção de suspensão determine sempre a perda da retribuição⁵⁴ e da antiguidade.

e) A relação com o contrato de trabalho a termo

O CTI é sempre um contrato de duração indeterminada (cfr. art. 157º, n.º2, do CT), mas LEAL AMADO entende que “*verificados que fossem determinados pressupostos*”, nada impediria que ele fosse também um contrato a termo, “*cumulando as duas precariedades*”⁵⁵, designadamente nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração e de empresas ou estabelecimentos em início de laboração, como sucede, aliás, no *part-time*, que também pode ser um contrato a prazo. A substituição temporária de um trabalhador intermitente nunca poderá ter, ela própria, esta

trabalho se manter em vigor (em estado semelhante ao da suspensão a que se referem os arts. 294º ss.), o trabalhador pode exercer outra actividade remunerada (art. 160º/3), com o respeito pelo dever de lealdade consagrado no art. 128º/1 f). O rendimento obtido através dessa actividade substitutiva e transitória não tem qualquer influência no valor da compensação retributiva.”

⁵¹ JOÃO LEAL AMADO *in* *Contrato de trabalho...*, cit., p.139.

⁵² Pois o trabalhador nem está perto do empregador.

⁵³ Como se referiu supra, parece-nos que a compensação retributiva não é retribuição. Se fosse, seria defensável, p.e., que não pudesse ser inferior ao salário mínimo nacional.

⁵⁴ Relativamente à retribuição no trabalho a tempo parcial *vide* PEDRO ROMANO MARTINEZ *in* *Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2008, p.547: “*Quanto à retribuição estabeleceu-se um princípio de proporcionalidade (...) tendo sido ajustado um contrato de trabalho a tempo parcial, a remuneração, sendo certa (...), é aferida em função do tempo de trabalho que deverá ser prestado e a retribuição mínima garantida também será ajustada nos mesmos termos (...)*”.

⁵⁵ JOÃO LEAL AMADO *in* ob. cit., p.130.

característica de intermitência, no entanto, é possível que a intermitência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado seja temporária, por um período determinado fixado pelas partes, decorrido o qual o contrato retoma o seu carácter *standard* (sem intermitência).

Sempre que se satisfaçam as características de um contrato a termo (um jovem à procura do primeiro emprego, por exemplo) mas não as exigências do art. 157º, o contrato valerá como contrato a termo. O inverso (caso da empresa cuja actividade preenche os requisitos do contrato intermitente) determina que o contrato valha como intermitente. A ausência de qualquer uma destas exigências legais (para a celebração de contrato a termo - art. 140º - ou para a contratação intermitente) implica a consideração do contrato de trabalho como *standard*. Todavia, a eventualidade de verificação de ambos os requisitos (exemplo de empresa em início de laboração e com actividade descontínua) esbarra com a proibição da convivência das duas cláusulas e determina a invalidade parcial do contrato. Por esse motivo, LEAL AMADO propõe o recurso à vontade hipotética ou conjectural das partes, de modo a apurar-se qual das cláusulas deverá ser sacrificada, cabendo ao trabalhador o *direito de opção* entre o contrato a termo e o CTI se o critério da vontade hipotética ou conjectural não resolver o problema, “*à imagem do que acontece em matérias de pluralidade de empregadores ou de recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhador, nos termos dos arts. 101º e 292º do CT*”⁵⁶.

Se há poucas empresas com actividade de carácter descontínuo, a maioria delas tem intensidade variável. LEAL AMADO propõe uma alteração do art. 140º do CT para não permitir a contratação a termo por motivos sazonais. Ainda que os empregadores pudessem continuar a preferir o CTI pelo trabalho a tempo parcial, sempre se evitaria a precariedade do termo. As actividades sazonais ou outras cujo ciclo anual de produção apresenta irregularidades legitimam tanto a celebração de um contrato a termo (art. 140º, n.º2, al.e)) como um CTI (art. 157º, n.º1). De facto, o emprego sazonal é um emprego com carácter necessariamente intermitente, “*que é normalmente chamado a repetir-se em cada ano, em data mais ou menos fixa, em função do ritmo das estações ou dos modos de vida colectivos e que é efectuado por conta de uma empresa cuja actividade obedece às mesmas variações*”⁵⁷.

⁵⁶ JOÃO LEAL AMADO *in ob. cit.*, p.132.

⁵⁷ Transcrição duma circular do Ministério do Trabalho francês, de 1986, referida em rodapé *in* «O contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope», de JÚLIO GOMES, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, p.56.

JÚLIO GOMES, a propósito do contrato a termo, diferencia acréscimo *excepcional* de acréscimo *temporário*, abrangendo neste último as actividades sazonais e referindo que o sazonal é intermitente, na medida em que a sazonalidade é inerente a necessidades cíclicas, mas o intermitente não é necessariamente sazonal. As necessidades transitórias não são necessariamente sazonais ou cíclicas e a intermitência associada às interrupções ou flutuações de actividade também não implica necessariamente sazonalidade.⁵⁸

Qualquer trabalhador ocupado por um ano inteiro numa actividade pretensamente sazonal terá em princípio a possibilidade de invocar que já é trabalhador contratado por tempo indeterminado.⁵⁹ Uma actividade sazonal pode corresponder não a uma necessidade temporária da empresa, mas sim a uma necessidade permanente desta, ainda que intermitente (cíclica e reiterada). Contudo, prevê-se uma escassa utilização desta modalidade de CTI, visto que *“a atracção do contrato a termo será, decerto, demasiado forte para as entidades empregadoras. O fenómeno do trabalho intermitente resulta, as mais das vezes, da sucessão de múltiplos contratos a termo celebrados com mesmo trabalhador”*, pelo que, de *jure condendo*, LEAL AMADO propõe que seja retocado o art.º140º, n.º2, al. e), do CT, sob pena de o empregador preferir suportar uma compensação pela caducidade de cada contrato a termo do que arcar com uma compensação retributiva pelos períodos de inactividade do trabalhador.

Mais optimista, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES aponta o exemplo das actividades de *“exploração de infraestruturas turísticas”* e salienta que *“nas actividades mais atingidas pelas oscilações de mercado se generaliza a utilização de vínculos precários”*. Nos períodos de redução ou paragem de actividade, as empresas *“separam-se de muitos trabalhadores”* e o regime do trabalho intermitente permite que os contratos de trabalho se mantenham, *“ajustando-se o ciclo da sua execução ao das necessidades efectivas do trabalho que a empresa experimenta, sem que esta se desligue do seu «capital humano» nem o trabalhador viva uma situação de precariedade e incerteza”*. *“A*

⁵⁸ *“No seu sentido mais rigoroso, abrangia sobretudo actividades agrícolas ou, por ventura, actividades noutros sectores, muito marcadas pelo clima: turismo balnear ou turismo de Inverno, por exemplo. Nos ordenamentos em que se permite a contratação a termo por actividades sazonais tem-se verificado, contudo, uma expansão gradual, abrangendo-se, a título ilustrativo, o trabalho intermitente nas livrarias, no início da época escolar, ou nas portagens das auto-estradas, aquando das deslocações maciças, por ocasião de férias”*, vide JÚLIO GOMES *in op. cit.*, pp.56 e 57.

⁵⁹Na verdade, parece que o trabalho sazonal implica não só descontinuidade mas também reprodução cíclica, enquanto o trabalho intermitente se basta pela descontinuidade.

*ideia fundamental é, justamente, a de configurar uma relação de trabalho cuja estabilidade é conseguida através da intermitência”.*⁶⁰

II - O DIREITO COMPARADO: EM ESPECIAL O FRANCÊS, O ITALIANO E O ESPANHOL

Em França

Um contrato de trabalho por tempo indeterminado por contraposição aos contratos a termo

Em França, o CTI foi introduzido pela Ordennance, de 11 de Agosto de 1986⁶¹ - arts. L.212-4-8 a L.212-4-11 do Code du Travail. A sua licitude dependia da existência de um IRCT que previsse a possibilidade de celebração deste tipo de contrato para o preenchimento de postos de trabalho que, pela sua natureza, implicassem uma alternância entre períodos de actividade e inactividade, sendo proibido o *trabalho alternado* por, nesta modalidade, os períodos intermitentes de trabalho não decorrerem das características intrínsecas dos postos de trabalho, mas apenas da conformação jurídica da relação laboral.⁶²

O CTI foi eliminado pela Lei de 20/12/1993 e *ressuscitado* pela Lei de 19/01/2000⁶³. O legislador francês remete a questão dos requisitos da sua admissibilidade para a contratação colectiva. É esta que define quais os empregos que, pela sua natureza, comportam a alternância de períodos de trabalho e de inactividade e que legitimam o recurso a esta modalidade contratual. Por outro lado, a lei reserva o CTI para os empregos

⁶⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *in Direito do Trabalho* cit., pp.400 e 401.

⁶¹ JEAN PÉLISSER *in* «Le travail intermittent», *Droit social*, n.º2, Février, 1987, p.95, criticou as disposições que proibiam o trabalho «alternado», por ser próximo do trabalho a tempo parcial e não ser lógico que fosse lícito o contrato que previsse a obrigação de trabalhar um semana em cada duas, não sendo lícita a obrigação de trabalhar um mês em cada dois, sendo certo que era esta a distinção de ambos os contratos, na altura.

⁶² JEAN PÉLISSER, *in* ob. cit., p.95, e GILLES BELIER, *in* «Le contrat de travail de durée indéterminée intermittent», *Droit Social*, n.º9/10, 1987, p.698.

⁶³ A mesma expressão, acerca do CTI *ressuscitado* em França foi utilizada por ANTOINE MAZEAUD, *in* «Le statut professionnel, Le temps de travail», *Droit du travail*, Domat droit privé, 2.ª Ed., Montchrestien, Paris, 2001, p.43, onde explica que há sectores de actividade que comportam, por natureza, períodos de trabalho e períodos de descanso, tal como o sector agro-alimentar, admitindo, no entanto, que o CTI continua a ser marginalizado e preterido pelos contratos a termo sazonais.

permanentes que comportem a referida alternância. GILLES BELIER⁶⁴ analisou o modo como a alternância se aplica às actividades sazonais (referindo o exemplo do sector hoteleiro) e questionou a legitimidade da contratação a termo nestas hipóteses. JEAN PÉLISSER⁶⁵ alertou para o facto de, por exemplo, no sector da restauração, o fenómeno do trabalho intermitente resultar, muitas vezes, da sucessão de múltiplos contratos a termo celebrados com o mesmo trabalhador.

Segundo BELIER, os trabalhadores intermitentes beneficiam dos mesmos direitos dos trabalhadores a tempo completo e a sua antiguidade não é prejudicada. O CTI deve ser escrito e conter necessariamente: a categoria do trabalhador, as componentes remuneratórias, a duração mínima de trabalho efectivo e a repartição das horas de trabalho dentro destes períodos. Por convenção ou acordo colectivo pode estabelecer-se que a remuneração mensal dos trabalhadores intermitentes é independente do trabalho efectivamente prestado e é calculada de acordo com as condições previstas nessa convenção ou acordo.⁶⁶

Por sua vez, PELISSIER⁶⁷ salientou que se não se encontrarem reunidas as condições para celebrar um CTI, o contrato de trabalho celebrado será considerado um contrato de trabalho *standard* e, se o trabalhador o peticionar, o empregador terá de lhe assegurar a remuneração completa. Se o CTI for celebrado a termo, o contrato será considerado sem termo. Se o empregador exigir trabalho para além da duração máxima legalmente prevista, o trabalhador poderá recusar a prestação de trabalho nessas horas e, se as trabalhar, as mesmas deverão ser pagas como trabalho suplementar. Se faltarem ao CTI as cláusulas essenciais que o caracterizam – a duração mínima anual de trabalho e a

⁶⁴ In «Le contrat de travail de durée indéterminée intermittent», cit., pp. 698 e 699.

⁶⁵ In «Le travail intermittent» cit., p.94., defende que é necessário avaliar a licitude das condições estabelecidas pelas partes em cada contrato a termo celebrado. O sector hoteleiro, as actividades de investigação e pesquisa e os animadores de locais de lazer e de férias consubstanciavam empregos precários: estes trabalhadores não tinham qualquer garantia para além do tempo trabalhado, ficavam à espera da renovação dos contratos ou de novas propostas de trabalho por parte dos empregadores, em relação aos quais permanecem à disposição. Por fim, na p.95, PÉLISSER concluiu que a prática de trabalho alternado por hospedeiras e comissários de bordo, bem como pelos “portageiros” devia ser considerada ilícita, não só porque à data (1987) não existia convenção colectiva que autorizasse essa prática, mas também porque existiam trabalhadores com a mesma categoria a assegurar o trabalho a tempo completo e não era crível que tais trabalhos comportassem períodos trabalhados e não trabalhados.

⁶⁶ GILES BELIER in ob. cit., p.701.

⁶⁷ J. PÉLISSER in «Le travail intermittent» cit., p. 98.

repartição dos períodos e das horas de trabalho – o contrato também será considerado como de trabalho efectivo, a tempo completo. Por fim, este Autor reflectiu acerca dos direitos dos trabalhadores intermitentes em contraponto com os dos trabalhadores a termo: só estes últimos beneficiam de igualdades de direitos face aos trabalhadores efectivos, mas só os primeiros vêem intacta a sua antiguidade e podem invocar a respectiva compensação.

Em Itália

Condições de celebração

Em Itália, a modalidade contratual em apreço foi introduzida em 2003 (pelo Decreto Lei n.º 276/2003, de 10/12)⁶⁸. Tal como em França, o legislador remete a estipulação das circunstâncias em que pode ser celebrado o CTI para a contratação colectiva⁶⁹. No entanto, existem circunstâncias subjectivas que permitem a celebração deste contrato, sem qualquer filtro da contratação colectiva: o CTI pode ser celebrado sempre que os trabalhadores sejam sujeitos desocupados com menos de 25 anos de idade ou com mais de 45, quando se encontrem fora do *ciclo produtivo*, ou inscritos na *liste di mobilità o di collocamento*, bem como pensionistas.

Como causas objectivas do trabalho intermitente surgem as exigências técnicas, produtivas ou organizativas que não permitem o recurso ao trabalho a tempo parcial, pela impossibilidade ou dificuldade de pré-determinar os períodos de prestação laboral⁷⁰.

Características do contrato

O trabalho intermitente pode ser estipulado por tempo determinado ou indeterminado⁷¹. Considera-se tempo de trabalho o período em que o trabalhador se encontra na disponibilidade do *datore di lavoro*.

⁶⁸ Tendo o trabalho *à chamada* sido referido neste ordenamento no Livro Branco de Outubro de 2001 - vide PAULA BELLOCCHI in «Le aporie del lavoro intermittente», *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n.º2, 2005, CEDAM, Pádua, p.567. Esta Autora considera que a obrigação de estar à disposição é um elemento accidental do CTI (p. 569), pois a cláusula que estipula o pacto de resposta à chamada é acessória (p.580).

⁶⁹ Do mesmo modo, a contratação colectiva também pode determinar as condições e a modalidade do trabalho a tempo parcial regulando as *cláusulas de flexibilidade horária*: o trabalho suplementar, as cláusulas elásticas (limites máximos de variação do aumento da prestação laboral, especificando a compensação por tal aumento) e as cláusulas flexíveis (com a estipulação da compensação pelas modificações temporais da prestação de trabalho), cfr. FABRIZIO BANO in «Contrati flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente», *Lavoro e diritto*, n.º2-3, il Mulino, Bolonha, 2006, p.297.

⁷⁰ FABRIZIO BANO in ob. cit., p.305.

Cabe à negociação individual das partes programar as fases de disponibilidade e actividade laboral: por um lado, a disponibilidade, o pré-aviso da chamada, a forma e modalidade de chamamento, o montante da compensação retributiva, o tempo e a modalidade de pagamento desta compensação; e, por outro lado, o tratamento económico e normativo das prestações, o tempo e modalidade de pagamento da retribuição⁷².

A doutrina distingue frequentemente o trabalho intermitente do trabalho por tempo indeterminado para cedência ocasional, sendo que, neste último, o trabalhador executa a prestação de trabalho ao utilizador, que não é a parte do contrato de trabalho. No entanto, tanto no *job on call* como no *staff leasing* existe uma *messa a disposizione* que aponta para um novo conceito de *period of not work*. Uma das diferenças reside no facto de o acordo relativo ao momento de prestação de trabalho efectiva num caso (cedência ocasional) ser feito com a empresa de trabalho temporário (*società di somministrazione*) e no outro (CTI) directamente com o trabalhador⁷³; por outro lado, só neste caso nos encontramos perante um único contrato⁷⁴.

O CTI apresenta requisitos formais, designadamente a forma escrita, que é uma exigência *ad probationem*⁷⁵, e deve conter a indicação da duração do trabalho, o local e modalidade de disponibilidade, o pré-aviso da chamada, o tratamento económico da *attività lavorativa*, a compensação retributiva (*indennità di disponibilità*⁷⁶) e as especiais medidas de segurança. A falta de contrato escrito implica a utilização de outros meios probatórios da existência do mesmo por confissão, juramento ou prova testemunhal.

O trabalhador intermitente tem um tratamento económico-normativo e previdencial que não pode ser menos favorável do que o do trabalhador normal. O

⁷¹ MICAELA VITALETTI in «La “messa a disposizione” del lavoratore: tre “significati” a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato», *Rivista italiana di diritto del lavoro*, anno XXVIII, 2009, Giuffrè, Milão, pp.595 a 628.

⁷²FABRIZIO BANO in ob. cit., p.306.

⁷³ ERNESTO VITIELLO in *I Nuovi Rapporti di Lavoro, Secondo la «Riforma Biagi»*, CEDAM (Casa Editrice Dott. António Milani), Pádua, 2004, pp. 121 a 130.

⁷⁴ PAULA BELLOCCHI in «Le aporie del lavoro intermittente» cit., p.578, considera que o CTI não é nem subordinado nem autónomo: trata-se de uma situação com legitimidade negocial e identidade própria - cfr. ob. cit., p.588.

⁷⁵ ORONZO MAZZOTA in «Trattato di Diritto Privato a cura di Giovanni Iudica e Paolo Zatti», *Diritto del Lavoro, Il rapporto di lavoro*, 2.^a Ed., Giuffrè, Milão, 2006, pp.476-481.

⁷⁶ Esta *indennità* é vista por PAOLA BELLOCCHI como efeito legal e não negocial do pacto acessório de resposta à chamada, in «Le aporie del lavoro intermittente» cit., p.590.

tratamento é, no entanto, proporcional à prestação de trabalho efectiva, tanto no que se reporta à retribuição e outras componentes remuneratórias, como em relação a férias e a direitos laborais assistenciais.⁷⁷ Assim, durante o período de disponibilidade, o trabalhador intermitente não é titular de qualquer direito reconhecido aos trabalhadores subordinados⁷⁸, nem beneficia de qualquer outra gratificação para além da *indennità di disponibilità*. Ao contrário do que sucede na lei portuguesa, esta *indennità* só surge quando, no período de inactividade, o trabalhador é obrigado a ficar à *disposizione del datore di lavoro*⁷⁹. Por outro lado, resulta do art. 37º do diploma de 2003 que, no caso de trabalho intermitente prestado ao fim-de-semana, durante os períodos de férias de Verão, Natal e Páscoa, a compensação só é paga em caso de efectiva chamada⁸⁰.

Em Itália, o trabalho intermitente tende a coincidir apenas com o trabalho à chamada e a antecedência da chamada/pré-aviso, em qualquer caso, não pode ser inferior a um dia.⁸¹

O que distingue este contrato do *part-time* é a incerteza relativamente ao *an* da prestação de trabalho⁸².

⁷⁷ ERNESTO VITIELLO in *I Nuovi Rapporti di Lavoro...* cit.: “(...) al trattamento di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali e maternità.”, p.128.

⁷⁸ GUIDO BONI, in «Contratto di lavoro intermittente e subordinazione», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, Partes I e III, pp.132 a 134, defende que um trabalhador subordinado sem qualquer um dos direitos reconhecidos aos trabalhadores subordinados é um *lavoratore trasparente* com demasiados deveres e pouquíssimos direitos. Por isso, propõe uma interpretação restritiva do dever de não concorrência a que o trabalhador intermitente se encontra adstrito.

⁷⁹ MATTIA PERSIANI, GIAMPIERO PROIA in *Contrato e Rapporto di Lavoro*, 4.ª Ed., CEDAM, Pádua, 2005, pp.63 e 64.

⁸⁰ MARIELLA MAGNANI in *Diritto dei Contratti di Lavoro, Altre Tipologie de Lavoro Flessibile*, Giuffrè Editore, Milão, 2009, capítulo IX. No mesmo sentido, ROSARIO SANTUCCI in «Il Lavoro intermittente: un tipo contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile», *Diritto e Libertà*, Studi in Memoria di Matteo dell’Olio. Tomo II, G. Giappichelli Editore, Torino, 2008, pp.1555, 1559, 1563 e 1564.

⁸¹ Como alerta GUIDO BONI, in ob. cit., p.131., a obrigação de disponibilidade põe o trabalhador numa condição de sujeição ao *poder dos outros*, não podendo organizar com segurança o próprio tempo de vida, na medida em que pode ter que interromper uma determinada prestação para responder à chamada de um dia para o outro.

⁸² Segundo PASQUALE EDOARDO MERLINO in «Una figura innovativa di rapporto di lavoro: il contratto di lavoro intermittente», *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 2007, p.194. O *part-time* se tiver cláusula flexível é incerto quanto ao *quando* e se tiver cláusula elástica é incerto quanto ao *quantum* da prestação - vide PAOLA BELLOCHI in ob. cit., p. 591. Se não for predeterminado o *quantum* de trabalho efectivo, deve ser

Especificidades do trabalho à chamada

No contrato de trabalho com obrigação de resposta à chamada, único de conteúdo complexo, há uma estrutura bifásica com dualidade de obrigações. A obrigação de estar *à disposição* não é secundária da obrigação de trabalhar, antes decorre da peculiaridade do contrato que possibilita múltiplas prestações laborais sem a necessidade de celebrar um novo contrato. As obrigações de *espera e disponibilidade* interrompem a continuidade jurídica e material da prestação laboral subordinada, pelo que, para parte da doutrina italiana, nesses momentos não se aplicam as normas do contrato de trabalho subordinado. Trata-se de um novo tipo de contrato de trabalho subordinado, caracterizado pelo facto de a subordinação poder ser atenuada ou limitada. A resposta à chamada constitui o cumprimento de uma prestação complexa, decorrente de um único contrato perfeito na sua unidade funcional e estrutural, onde se distinguem: o momento programático, o momento da disponibilidade e, o momento de execução intermitente da prestação laboral. No mesmo contrato há momentos de execução de uma prestação provisória (o estar à disposição e o responder à chamada) e de execução de uma prestação intermitente (a prestação laboral subordinada),⁸³

A doença e outros eventos impeditivos da prestação de trabalho devem ser comunicados tempestivamente ao *datore di lavoro*, com a indicação da duração do impedimento, sob pena do trabalhador perder o direito à *indennità di disponibilità*, por um período de 15 dias, salvo previsão diversa no contrato individual de trabalho⁸⁴. A recusa injustificada de responder à chamada pode ser sancionada com a resolução do contrato, a restituição da *indennità di disponibilità* referente ao período subsequente ao da recusa e o ressarcimento dos danos, de acordo com o previsto no contrato colectivo ou, na falta deste, no contrato individual de trabalho.

predeterminado o da disponibilidade, cfr. p. 592. Por fim, o *datore di lavoro* não tem o *ius variandi* mas apenas o *ius criandi* do tempo da prestação de trabalho, *vide* p.599.

⁸³ PASQUALE E. MERLINO *in* ob. cit., pp. 203, 206, 208, 209, 212, 213, 219 e 220. Este Autor conclui que só os *worked period* são trabalho subordinado. Contrariamente, GUIDO BONI, *in* ob. cit., p.128, qualifica a *espera* como trabalho subordinado, sendo que o vínculo de subordinação, nesta fase, mais do que um *facere* consiste no facto de estar empregado para vir a executar outros serviços que lhe sejam solicitados. O novo contrato de trabalho intermitente é “filho mais que legítimo” das transformações em curso e a sua forte atipicidade tem em si o “sinal dos tempos”: trata-se de um contrato de subordinação atenuada e tutela remodelada (cfr. p. 142). A *indennità di disponibilità* surge como contrapartida dada ao trabalhador intermitente de, enquanto trabalhador subordinado, *renunciar* na fase de *espera*, às protecções típicas dos trabalhadores.

⁸⁴ ROSARIO SANTUCCI *in* ob. cit., p.1564.

A doutrina, designadamente ROSARIO SANTUCCI⁸⁵, alerta que os trabalhadores intermitentes por tempo indeterminado e a tempo parcial (*non a tempo pieno*), na medida em que tem de garantir a sua disponibilidade, não conseguem ter outro emprego, pelo que a compensação pela sua disponibilidade deveria assegurar uma *retribuizione sufficiente*.⁸⁶ De todo o modo, o trabalhador intermitente é quem gere o seu tempo *di non lavoro*, e nesses períodos pode procurar um *lavoro migliore*, só se o não conseguir responderá à chamada; se encontrar outro trabalho, terá justa causa de resolução do contrato⁸⁷.

Em Espanha

O Contrato de trabajo fijo discontinuo

Em Espanha, há uma certa sobreposição entre trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente. O CTI corresponde ao *trabajo fijo discontinuo* que conhece duas modalidades: a dos trabalhos que se repetem em datas certas e a dos que se repetem em datas não previamente determinadas, e só neste último caso, em que não há conhecimento antecipado das fases de trabalho, é configurado como modalidade de contrato autónoma, sendo o primeiro abrangido pelo contrato de trabalho a tempo parcial.⁸⁸

Tal como no ordenamento jurídico alemão, em Espanha não existe o direito de o trabalhador auferir uma compensação retributiva durante o período de inatividade.

A doutrina⁸⁹ distingue os contratos temporários⁹⁰ dos contratos fixos de carácter descontínuo. Os primeiros destinam-se a trabalho de natureza ocasional, imprevisível,

⁸⁵ *In ob. cit.*, p.1556.

⁸⁶ Na p.1560 desta obra, a Autora refere que o CTI se aproxima muito do trabalho a tempo parcial vertical, todavia sem a certeza da efectiva organização da prestação de trabalho e eventualmente com a obrigação da disponibilidade para trabalhar compensada, de modo insuficiente, com a *indennità di disponibilità*.

⁸⁷ PAOLA BELLOCHI *in ob. cit.* pp. 607 e 611: alerta que a problemática e as conclusões relativas ao *part-time* à chamada não são transferíveis para o trabalho intermitente, desde logo porque o trabalhador intermitente tem mais elementos para decidir se lhe convém aceitar a chamada (conhece a sua duração e os seus reflexos), por outro lado, no *part-time* com cláusula elástica ou flexível a compensação pela disponibilidade só é devida se o trabalhador for chamado para continuar com trabalho *eccedente* ou com turno diverso: em caso de recusa da chamada, este perde apenas a oportunidade de trabalho - vide pp. 613 e 614.

⁸⁸ J. LEAL AMADO, JOANA NUNES VICENTE, *in* «Contrato de Trabalho Intermitente» cit., p. 124.

⁸⁹ ANTÓNIO MARTÍN VALVERDE, FERMÍN RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, JOAQUÍN GARCÍA MÚRCIA, *Derecho del Trabajo*, 13.ª Ed., Tecnos, Madrid, 2005, p. 523-526.

esporádica ou conjuntural. Os segundos aplicam-se ao trabalho que se reitera no tempo de forma cíclica ou periódica, com as interrupções.

Também a jurisprudência espanhola tem distinguido este tipo de contrato dos contratos a termo (*temporales*): as necessidades imprevistas extraordinárias que surgem fora de determinadas épocas admitem a contratação a termo. Por outro lado, o trabalho fixo descontínuo não se pode prestar através de uma ETT pois esta responde a uma necessidade temporária da empresa utilizadora. Contrata-se através de uma ETT nos casos de actividades incertas que não se repetem ciclicamente, sob pena da conversão em *fijos discontinuos* implicar a consideração de um vínculo directo com a empresa utilizadora.

As convenções colectivas podem prever situações de conversão dos contratos a termo em fixos descontínuos, assim como a utilização de fixos descontínuos em regime de *part time*. Cabe-lhes também estabelecer um mínimo de dias de trabalho, geralmente para que os trabalhadores tenham acesso às prestações de desemprego.

Requisitos⁹¹ e características

O quadro legal regulador do contrato a tempo parcial, e também o do trabalho fixo descontínuo, exige a forma escrita⁹² (art. 12.4.a) do Estatuto dos Trabalhadores -doravante ET-, na redacção do Real Decreto-Lei n.º 15/1998), bem como a realização de trabalhos fixos que, embora integrados na normal de actividade da empresa, não se repetem em datas certas. O contrato de trabalho por tempo indeterminado de carácter descontínuo é usado

⁹⁰ Quando falta o carácter habitual da actividade, o mais provável é que se trate de actuações autónomas com um marcado espaço temporal, podendo, assim, serem objecto de um contrato a termo (STJS de Andaluzia, 25 de Março de 1998), *in* MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA, «El contrato fijo-discontinuo, modalidad de contrato a tiempo parcial», *Los contratos de trabajo*, Coordinadores M.ª Emília Casa Baamonde, Fernando Valdés Dal-Ré, editorial Lex Nova, Valladolid, 2000, p. 167.

⁹¹ Segundo MARIA EMÍLIA CASA BAAMONDE *in* «Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo (en torno al artículo 12)», *El Estatuto de los Trabajadores Veinte años despues*, Ed. Especial do n.º 100 de *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pp.422 a 423, as exigências formais de distribuição do período diário de trabalho e a limitação da possibilidade de acordar horas suplementares condicionam o desenvolvimento da figura e trazem problemas que só poderão ser resolvidos através da negociação colectiva. Esta terá um papel essencial, que deverá ser complementado com técnicas interpretativas que ajudem a alcançar o sentido das normas legais e a ampliar as soluções necessárias.

⁹² No contrato escrito deve figurar o número de horas, a distribuição horária e a sua concretização mensal, semanal e diária. A não observar-se a forma escrita com o conteúdo exigível, o contrato presume-se celebrado a tempo completo, *in* ob. cit. na nota de rodapé anterior.

quando a necessidade de trabalho é habitual, mas intermitente, com intervalos temporais separados e reiterados ainda que sem datas certas.⁹³

O período de actividade do *fixo discontinuo* não poderá ser superior a 77% do PNT diário. Se o for, deve considerar-se que o trabalho é realizado a tempo completo. O art. 12º do ET admite a possibilidade de ampliar a jornada reduzida (tempo parcial) com pactos de horas complementares. Todavia, só é possível acordar a prestação destas horas quando os trabalhadores, dentro do seu período de actividade, realizem uma jornada reduzida relativamente aos trabalhadores a tempo completo (n.º5, al.b), do referido art.). Para além de um menor período de trabalho anual (que é constitutivo do contrato de trabalho *fixo discontinuo* enquanto trabalho a tempo parcial), exige-se que dentro do período de actividade, o *fixo discontinuo* cumpra tempos de trabalho diário e semanal menores do que os do trabalhador a tempo completo.⁹⁴

O contrato por tempo indeterminado *fixo discontinuo* tem como características a estabilidade no emprego, os períodos de não actividade e o direito ao chamamento quando a actividade se reinicie, devendo formalizar-se por escrito, com a indicação da duração da chamada, a forma e ordem de chamamento estabelecida pelo IRCT aplicável, e o PNT diário, bem como a distribuição da carga horária.

Os trabalhadores fixos discontinuos e o direito ao chamamento

Tal como os trabalhadores a tempo parcial, por princípio, os *fixos discontinuos* terão os mesmos direitos que os trabalhadores a tempo completo. Porém, apesar do direito à não discriminação, a diferença de tratamento pode dar-se quando o direito em causa seja proporcional à duração do trabalho, *em função do tempo de trabalho*. Justifica-se um tratamento divergente, por exemplo, quanto à duração das férias, que dependem da duração da actividade do *fixo discontinuo*; é possível acordar colectivamente a compensação económica pela diminuição dos dias de férias, o que é um caso de tratamento diferente, na medida em que o art. 38º do ET proíbe esta compensação económica que aqui parece ser admitida.⁹⁵

A jurisprudência espanhola⁹⁶ qualificou como trabalho *fixo discontinuo* aquele em que se verifica uma certa permanência e reiteração de actividades (em *épocas altas* todos os anos,

⁹³ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, 7.ª Ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Dezembro 1999, p. 739.

⁹⁴ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ *in ob. cit.*, p.740 a 742.

⁹⁵ MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA, *in ob. cit.*, pp.170, 171.

⁹⁶ Amplamente referida por ANTONIO MARTÍN VALVERDE *in ob. cit.*, p.524.

para as cantinas das escolas no período lectivo, apanha da azeitona, actividade docente em alguns centros de ensino...), de carácter permanente e cíclico, que se interrompem ao longo do ano. Se depois dessas prestações de trabalho o trabalhador se mantiver ao serviço, passa a trabalhador efectivo.

O contrato de trabalho não se extingue sempre que finaliza um período de actividade e os períodos de inactividade não configuram qualquer interrupção nem mesmo suspensão em sentido técnico-jurídico, à semelhança do que se defende no CTI em Portugal. Assim, os trabalhadores *fijos discontinuos*⁹⁷ (cuja actividade não se repete em alturas certas) têm o direito de ser chamados para a época ou ano seguinte, de acordo com o que vier estipulado nos IRCT. O chamamento é um direito construído para assegurar o retomar pelo trabalhador da actividade interrompida. O empregador incumpe com a obrigação de *chamamento* quando o omite, ou desrespeita o estipulado no IRCT, ou se nega a integrar o trabalhador na actividade que recomeça. Em caso de incumprimento, o trabalhador pode manifestar vontade expressa de resolver o contrato. Se houver provas de adiamentos arbitrários no chamamento, o trabalhador pode intentar uma acção comum para peticionar salários: tem 20 dias para intentar esta acção, prazo de caducidade que começa a contar desde o momento que teve conhecimento da falta de convocatória.

O *fijo discontinuo* deve ser *chamado* pelo empregador sempre que se reinicie a actividade, desde que o contrato não se tenha extinguido na pendência da inactividade por causas legalmente admissíveis. No entanto, o não chamamento pode estar relacionado com a necessidade de recorrer à suspensão contratual: a diminuição da actividade justifica a falta de chamamento, sem que tal signifique uma vontade extintiva do empregador ou um despedimento tácito. Só se se verificar esta vontade extintiva é que há incumprimento do chamamento por parte do empregador, incumbindo ao trabalhador a prova da falta de chamamento.

⁹⁷ ANTONIO MARTÍN VALVERDE *in ob. cit.*, pp.524 a 526, refere que os trabalhadores que realizam actividades descontínuas que se repetem em datas certas são trabalhadores *fijos periódicos*, considerando-se *trabajadores a tiempo parcial*. Os trabalhadores descontínuos *de fecha incierta* são autonomamente encarados: têm o tal *direito ao chamamento* e uma regulação específica em termos de horas suplementares. O dever de chamamento do empregador verifica-se porque o trabalhador não conhece de antemão o início do seu período de actividade, ao qual tem direito. Este direito não é ilimitado, depende do efectivo recomeço da actividade, sendo que o empregador, por causas económicas, técnicas, ou por acontecimentos de força maior, pode suspender ou extinguir o contrato de trabalho. Por outro lado, o direito do trabalhador à prestação de trabalho decai se o mesmo não responder ao chamamento.

III - O REGIME ESPECIAL DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE DOS PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULO: A CONCILIAÇÃO COM O REGIME GERAL DO CT 2009

O exercício intermitente da prestação de trabalho foi previsto em Portugal, primeiramente⁹⁸, pelo art. 8º da Lei n.º4/2008, de 7 de Fevereiro (doravante L 4/2008) para o contrato de trabalho dos profissionais do espectáculo⁹⁹.

No CT 2009 as partes podem modelar fórmulas mistas de trabalho intermitente (alternado e à chamada), ao contrário do que sucede no trabalho dos profissionais de espectáculo, que se reconduz sempre à *submodalidade* de trabalho à chamada (cfr. art. 8º, n.º4 da L 4/2008).

Como já exposto, a hipótese de transformação de um contrato de trabalho *standard* em CTI, mediante acordo *livre e esclarecido*, encontra-se expressamente prevista para o trabalho dos profissionais de espectáculos (art. 8º, n.º2, da L 4/2008), dando-se ao trabalhador um prazo de 7 dias para exercer o *direito de arrependimento* (art. 10º, n.ºs 3 e 4, da referida Lei).

O trabalhador intermitente tem, *teoricamente*, o direito de exercer outra actividade laboral durante o *stand-by* (n.º3, do art. 160º, do CT 2009), pelo que é ilícita qualquer cláusula de exclusividade que venha a ser estipulada. Ao contrário do que acontece no regime *geral* do CTI, para o trabalho dos profissionais de espectáculos, a Lei faz oscilar o valor da compensação retributiva consoante seja (valor não inferior a 30% da retribuição normal) ou não (valor não inferior a 50% da retribuição normal) permitido ao trabalhador exercer outras actividades durante esses períodos (art. 8º, n.º6, al.a) da L 4/2008). Ou seja,

⁹⁸ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER in «Contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos (Direito aplicável)», Jurisprudência Crítica, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Jan-Março, ano I, 1986, pp.103-139, anota o Ac. do STJ, de 9 de Julho de 1982, cujo sumário refere que: “Dada a especificidade da respectiva actividade, o regime especial do Decreto 43 190, que regula a actividade dos profissionais de espectáculos, não foi revogado pelo regime jurídico do contrato individual do trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, designadamente quanto a contratos a prazo e sua revogação.”, p.103. O Autor conclui que a proibição de renovação de contratos a prazo por mais de 3 anos “choca com o sistema previsto para o sector dos espectáculos e é insusceptível de lhes ser aplicável.”, p.138.

⁹⁹ ALBINO MENDES BAPTISTA in «Subsídios para a Criação de um Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Profissional de Espectáculo», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga*, A. José Moreira (coord.), Almedina, 2007, p.53., defendeu a criação de “um sistema especial de adaptabilidade, que tivesse em conta os «picos» de actividade: festivais, digressões de Verão, espectáculos de Natal, etc.”

no CTI dos profissionais de espectáculos é lícita a celebração de uma cláusula de exclusividade e nos casos em que esta celebração se verifica, o empregador compensa o trabalhador “exclusivo” com uma percentagem de compensação superior, nos períodos de inactividade.

Em caso de exercício intermitente da prestação de trabalho por profissionais de espectáculo, a lei estabelece que os complementos retributivos, designadamente subsídios de férias e de Natal, são calculados com base no valor previsto para a retribuição correspondente ao último período de trabalho efectivo (art. 8º, n.º6 da L 4/2008), ao contrário do que sucede no CT 2009.

O art. 8º, n.º4, da L 4/2008 aponta para uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias para a convocatória da entidade empregadora, mas a norma legal é supletiva, admitindo que prazo diferente seja estabelecido no contrato individual de trabalho.

Embora a referida lei date de há mais de dois anos, não temos conhecimento de que esta modalidade de CTI esteja a ser aplicada.¹⁰⁰ Aliás, estes profissionais¹⁰¹ consideram que o CTI só acautela a *intermitência* do empregador e não a do trabalhador, defendendo que a *sua* intermitência se efectiva com empregadores e em funções plurais, o que não está espelhado na lei. Mais defendem estes profissionais que, a manter-se o CTI, deve ser previsto um subsídio de apoio para o período de inactividade, na medida em que não é possível viver com apenas 30 % do vencimento.¹⁰²

¹⁰⁰ Segundo alguns empregadores, de teatros nacionais (nomeadamente o S. Carlos em Lisboa e o Teatro Nacional S. João no Porto) não se faz uso da figura do trabalho intermitente porque exige prévia ou concomitantemente a assunção de um contrato por tempo indeterminado. Nem sempre existe interesse da entidade empregadora em remunerar a mera disponibilidade do artista, nem os artistas que já dispõem de um vínculo efectivo acordam passar para o regime intermitente. Para responder às necessidades “rotativas” têm sido utilizados contratos a termo de forma sucessiva, designadamente naqueles que desempenham “papéis” pontuais de solistas ou de grande destaque. Estes artistas, em regra, também não pretendem celebrar o CTI porque trabalham em vários teatros ou companhias, mesmo internacionais, sendo certo que as participações *em vários pontos do mundo* enriquecem os seus currículos. Assim sendo, as entidades empregadoras destes profissionais preferem utilizar o contrato de trabalho a termo, posto que, ao abrigo da L 4/2008, não existe limitação de renovações (desde que não exceda 8 anos), nem a proibição de contratos sucessivos (do mesmo ou de outro trabalhador para o mesmo posto de trabalho).

¹⁰¹ Designadamente a “Plataforma dos Intermitentes” que tem dialogado com a deputada Inês de Medeiros por causa das propostas de alteração à L 4/2008.

¹⁰² Para receber as informações da “Plataforma dos Intermitentes” basta remeter um e-mail para intermitentes@gmail.com

A referida Lei (4/2008) está a ser alvo de propostas de alteração: enquanto a Proposta de Lei (n.º 163/XI/1.ª) do Bloco de Esquerda nem sequer prevê o trabalho intermitente na sua redacção, apesar de dissertar sobre a intermitência na *Exposição de Motivos*¹⁰³; a do Partido Socialista prevê as seguintes alterações ao n.ºs 4 e 6 do art. 8.º:

- A antecedência mínima da convocatória do empregador deixará de ser 30 dias ou o acordado no contrato ou no acordo que previr a intermitência e passará a ser uma antecedência mínima de 20 dias (n.º4); e,

- Durante os períodos de inactividade, o trabalhador passará a ter sempre direito a exercer uma outra actividade (nova al. a) do n.º 6), pelo que deixará de existir a compensação retributiva de 50 % associada à possibilidade de proibir o exercício de outra actividade (deixará de haver a exclusividade que afasta este regime do regime geral).

IV- CONCLUSÃO

Atendendo a que a maioria das empresas apresenta actividade de intensidade variável, consideramos que se o CTI fosse mais exequível, já teria começado a ser, com certeza, formalizado.

Reforçamos que este tipo de contrato não deve ser confundido com as situações¹⁰⁴ de trabalho intermitente que permitem que, por IRCT, possa ser estabelecida a ultrapassagem dos tempos máximos de trabalho (art. 210º, n.º1, al.b)) ou o aumento, para seis meses, do período de referência no regime de adaptabilidade (art.207º, n.º2, al.d)); como supra exposto, na medida em que a intermitência destes tipos de trabalho implica a permanência dos trabalhadores no local de trabalho e a prestação laboral dos mesmos não

¹⁰³ Salientam o exemplo francês de apoio dado aos profissionais intermitentes do espectáculo com um regime que é, possivelmente, o mais regulamentado e o que maior número de benefícios oferece no espaço europeu. Neste país, os profissionais das artes devem trabalhar um número mínimo de 507 horas de trabalho num período de 11 meses de trabalho para poderem beneficiar de um apoio financeiro que se pode prolongar até um ano. Esse apoio é calculado em função dos rendimentos obtidos ao longo desse período e composto por 60 % do salário habitual e por 40 % de um subsídio de intermitência. Em Espanha também existe legislação que prevê o apoio aos profissionais intermitentes. Em 2002, foi consagrado um sistema de quotização que mantém a especificidade dos artistas no regime de Segurança Social e representa o dobro do desconto normal dos restantes trabalhadores. Por cada dia de trabalho desconta-se o equivalente a dois, ao longo de um ano. Esta situação permite que, no ano seguinte, se um actor trabalhar durante meio ano, beneficie de três meses de subsídio de intermitência

¹⁰⁴ Por exemplo, de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância.

é caracterizada pela alternância de períodos de actividade com períodos de inactividade, pois a actividade das empresas não se caracteriza necessariamente pela descontinuidade ou intensidade variável¹⁰⁵.

O CTI *alternado* através do qual as partes estabelecem a duração de prestação de trabalho e o início e o termo de cada período de trabalho deve ser eliminado do CT, pois é o mesmo que o contrato de trabalho a tempo parcial anualizado, mas menos vantajoso para o empregador. Esta figura não terá qualquer utilidade e será, certamente, preterida pelo contrato a tempo parcial (ainda que este contrato também possa inviabilizar um outro emprego para o trabalhador) porque este não implica o pagamento de qualquer compensação retributiva nos períodos de inactividade e permite, verificados os pressupostos legais (art. 140º), a cumulação com a precariedade do termo.

Por outro lado, parece que o legislador não acautelou a possibilidade dos empregadores preterirem não só o trabalho *alternado*, mas também o trabalho *à chamada* pelo trabalho a tempo parcial vertical anualizado. O art. 153º, n.º1, al.b) manteve a anterior redacção do CT 2003, sem a ter ajustado às novas formas de trabalho a tempo parcial, com referência ao mês e ao ano: apenas determina a necessidade de indicação do PNT diário e semanal. Assim, se para cumprir este requisito formal as partes apenas referirem, por exemplo, que quando trabalhar, o trabalhador prestará 7 horas por dia e 35 horas por semana, sem definir concretamente os dias, as semanas e os meses do ano que serão trabalhados¹⁰⁶, esta situação esvaziará a figura do CTI, pois também consubstanciará um *labour call* sem a determinação do início e do termo dos períodos de actividade e sem a exigência de um aviso prévio para que o empregador efectue o *chamamento* do trabalhador.

Impõe-se adaptar esta norma - art. 153º, n.º1 al.b) - às novas possibilidades de *part time* mensal ou anual, para que as empresas contratem trabalhadores para prestarem trabalho apenas durante alguns dias da semana, do mês ou do ano, definindo concretamente os períodos de trabalho. Só desta forma se distanciará o *part time* vertical anualizado, pelo menos, do trabalho *à chamada*.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Aqui afastamo-nos de LUIS MENEZES LEITÃO in *Direito do Trabalho*, 2.ª Ed., cit., pp.531 e 532.

¹⁰⁶ Repare-se que no CTI não se exige que o PNT diário e semanal seja inferior ao normal (8 e 40 horas, respectivamente), ao contrário do que sucede com o trabalho a tempo parcial.

¹⁰⁷ Esta conclusão foi retirada de conversações com um jurista da Confederação da Indústria Portuguesa (CIP). Na prática, as empresas parecem já estar a utilizar o verdadeiro CTI, na modalidade “à chamada”. Porém, como os requisitos formais do contrato de trabalho a tempo parcial anualizado não se encontram, a

Por outro lado, só no *labour call* se compreende a imposição aos empregadores do pagamento de uma compensação retributiva durante os períodos de inatividade, porque estes períodos são também períodos de disponibilidade, em que o trabalhador vê a sua possibilidade de exercer outra prestação laboral muito mais reduzida.

Por fim, os prazos legais de *antecedência* e sobretudo de *prestação mínima de actividade* legalmente exigida são muito extensos se pensarmos nas empresas de actividades descontínuas que pretendam utilizar o CTI: instâncias balneares, turismo rural/ de inverno/desportos de inverno, actividades agrícolas específicas... Ou seja, actividades que nem sempre se adequam aos contratos *light*, de *muito curta duração*, previstos no art. 142º do CT 2009 (pois estes têm a duração máxima de 60 dias), mas que também não podem socorrer-se do CTI por este exigir uma actividade mínima de 6 meses por ano (dos quais 4 consecutivos). Caberá ao legislador proceder a correcções pontuais do regime legal estabelecido, no que concerne à previsão da duração e do período de gozo das férias, bem como relativamente ao já referido no contrato de trabalho a tempo parcial; e caberá as Associações de Empregadores e a Sindicatos aproveitar o que a lei *deixa em aberto* para efeitos de regulação do CTI, moldando-o da forma mais conveniente a ambas as partes e atendendo às características específicas de cada sector de actividade, em vez de permanecer de *braços cruzados* por o legislador não ter clarificado bem os contornos da figura. Ela existe, encontra-se legalmente consagrada e parece ter sido pensada para realidades que também persistem, pelo que em vez de proclamar a sua inutilidade, importa dar o benefício da dúvida à sua proficuidade, negociando os melhores moldes para pôr em prática o CTI.

nosso ver, bem definidos na lei, as empresas têm recorrido a este tipo de contrato, assim contornando o cumprimento das formalidades do CTI.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, JOÃO LEAL

- *Contrato de trabalho à luz do novo CT*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- «Contrato de trabalho intermitente», *XI - XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Coordenação António Moreira, Almedina, 2009, pp.129-139.

- ALVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, «El contrato fijo-discontinuo, modalidad de contrato a tiempo parcial», *Los contratos de trabajo*, Coordinadores M.ª Emília Casa Baamonde, Fernando Valdés Dal-Ré, editorial Lex Nova, Valladolid, 2000, pp. 163-174.

- BANO, FABRIZIO in «Contrati flessibili: lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente», *Lavoro e diritto*, n.º2-3, il Mulino, Bolonha, 2006, pp.293-309.

- BAPTISTA, ALBINO MENDES:

- «Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de “terceiro tipo”», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Jan.-Março, 2002, pp.29-53.
- «Subsídios para a Criação de um Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Profissional de Espectáculo», *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga*, A. JOSÉ MOREIRA (coord.), Almedina, 2007, pp.27-58.

- BELLIER, GILLES, «Le contrat de travail de durée indéterminée intermittente», *Droit Social*, n.º9/10, 1987, pp.696-701.

- BELLOCCHI, PAULA, «Le aporie del lavoro intermitente», *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n.º2, 2005, CEDAM, Pádua, pp.567-614.

- BONI, GUIDO, «Contratto di lavoro intermittente e subordinazione», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, Partes I e III, pp.115-143.

- BRITO, PEDRO MADEIRA, *Código do Trabalho Anotado*, P. ROMANO MARTINEZ e outros, 8.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009.

- CAMANHO, PAULA PONCES, «O trabalho a tempo parcial», P. ROMANO MARTINEZ (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IV, Almedina, Coimbra, 2003, pp.205-223.

- CARVALHO, ANTÓNIO NUNES DE, «Contrato de trabalho a tempo parcial (Tópicos de reflexão)», *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 2007, pp.207-240.
- CASA BAAMONDE, MARIA EMÍLIA, «Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo (en torno al artículo 12)», *El Estatuto de los Trabajadores Veinte años despues*, Ed. Especial do nº 100 de Revista Española de Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, 2001, pp.415-423.
- DRAY, GUILHERME MACHADO, *Código do Trabalho Anotado*, P. ROMANO MARTINEZ e outros, 8.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009.
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 14.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009.
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA:
- o «Trabalho a tempo parcial», *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, Coimbra, 2001, pp.57-92.
 - o «O contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, pp.35-94.
 - o *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
 - o «Da fábrica à fábrica de sonhos - primeiras reflexões sobre o regime de contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos», *Estudos em Homenagem ao Prof. Mário Pinto*, vol. II, Universidade Católica Editora, Lisboa 2009, pp.247-280.
- LEITÃO, LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES, *Direito do Trabalho*, 2.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2010.
- LEITE, JORGE, «Direito do trabalho na crise», *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, pp.21-49.
- MAGNANI, MARIELLA, *Diritto dei Contratti di Lavoro*, Giuffrè Editore, Milão, 2009.
- MARTÍN VALVERDE, ANTÓNIO Y FERMÍN RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, JOAQUÍN GARCÍA MÚRCIA, *Derecho del Trabajo*, 13ª Ed., Tecnos, Madrid, 2005.



- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2008.
- MAZZOTTA, ORONZO, «Trattato di Diritto Privato a cura di Giovanni Iudica e Paolo Zatti, Diritto del Lavoro», *Il rapporto di lavoro*, 2.ª Ed., Giuffrè, Milão, 2006.
- MAZEAUD, ANTOINE *Droit du travail*, Domat droit privé, 2.ª Ed., Montchrestien, Paris, 2001.
- MERLINO, PASQUALE EDOARDO, «Una figura innovativa di rapporto di lavoro: il contratto di lavoro intermittente», *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 2007, pp.191-219.
- MONTEIRO, LUÍS MIGUEL, *Código do Trabalho Anotado*, P. ROMANO MARTINEZ e outros, 8.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009.
- PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS e MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, 7ª Ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1999.
- PÉLISSER, JEAN «Le travail intermittent», *Droit social*, n.º2, Février, 1987, pp.93-100.
- PERSIANI, MATTIA ET GIAMPIERO PROIA, *Contrato e Rrapporto di Lavoro*, 4ª Ed., CEDAM, Pádua, 2005.
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Direito do Trabalho*, Parte II, Situações Laborais Individuais, Almedina, Coimbra, 2006.
- REDINHA, MARIA REGINA GOMES 1995, «A relação laboral fragmentada», Estudo sobre trabalho temporário, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra*, Coimbra Editora, 1995.
- SANTUCCI, ROSARIO «Il Lavoro intermittente: un tipo contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile», *Diritto e Libertà*, Studi in Memoria di Matteo dell'Olio. Tomo II, G. Giappichelli Editore, Torino, 2008, pp.1553-1567.
- SUPIOT, ALAIN e MARIA EMILIA CASAS, JEAN DE MUNCK, PETER HANAU, ANDERS JOHANSON, PAMELA MEADOWS, ENZO MINGIONE, ROBERT SALAIS, PAUL VAN DER HEINJDEN, «Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa», *Associação de Estudos Laborais*, Perspectivas Laborais-1, Coimbra Editora, Coimbra, 2003.



- VILAR, ANTÓNIO, «Tempo de trabalho – Quando o trabalhador permanece adstrito à realização da prestação, mas não está a desempenhar a actividade», *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 135-144.
- VITALETTI, MICAELA, «La “messa a disposizione” del lavoratore: tre “significati” a confronto tra contratto di lavoro intermittente e contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato», *Rivista italiana di diritto del lavoro*, anno XXVIII, Giuffrè, Milão, 2009, pp. 595-628.
- VITIELLO, ERNESTO, «I Nuovi Rapporti di Lavoro, Secondo la “Riforma Biagi”», CEDAM (Casa Editrice Dott. António Milani), Pádua, 2004.
- VICENTE, JOANA NUNES e JOÃO LEAL AMADO, «Contrato de trabalho intermitente», *XI - XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Coordenação António Moreira, Almedina, 2009, pp.129-139.
- XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO:
 - o *Curso de direito do trabalho*, 3ª Ed., Verbo, Lisboa, 2004.
 - o «Contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos (Direito aplicável)», *Jurisprudência Crítica, Revista de Direito e Estudos Sociais*, Jan-Março, ano I, 1986, pp.103-139.