

O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009.

André Almeida Martins

Professor Equiparado a Assistente da Área Científica de Direito do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Instituto Politécnico do Porto

Sumário: 1- Introdução; 2 - Trabalho intermitente: 2.1 - O modelo do Código do Trabalho - o trabalho alternado e o trabalho à chamada; 2.2 - O antecedente: o artigo 8.º da Lei 4/2008, de 7 de Fevereiro; 2.3 - O regime legal: requisitos de admissibilidade e de forma; direitos e deveres das partes; 3 - Conclusões.

1. Introdução

Entre as novidades introduzidas no ordenamento jurídico laboral pelo novo Código do Trabalho^{68 69} conta-se a consagração, nos

⁶⁸ O Código do Trabalho de 2009 (daqui em diante identificado pela sigla CT 2009 ou simplesmente CT) foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, tendo entrado em vigor em todo o território nacional e no estrangeiro, no dia 17 de Fevereiro de 2009. O diploma foi rectificado pela Declaração de Rectificação da Assembleia da República n.º 21/2009, de 18 de Março e alterado, no artigo 538.º, pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro. O anterior Código do Trabalho, o Código do Trabalho de 2003 (doravante, identificado pela sigla CT 2003), foi aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tendo sido revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, não obstante algumas das suas normas permanecerem transitoriamente em vigor (cfr. artigo 12.º do Diploma Preambular da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

⁶⁹ Para uma análise crítica da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, cfr. PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, “O Código do Trabalho Revisto”, *O Direito*, n.º 141, ano 2009, II, pp. 245-267. O Autor considera que a revisão do Código do Trabalho de 2003, levada a cabo pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, constitui uma “revisão substancialmente pouco profunda”, “feita de modo precipitado” e em que “a técnica legislativa foi a

artigos 157.º a 160.º do CT 2009, de uma modalidade ⁷⁰ de contrato de trabalho que, não se podendo dizer inteiramente desconhecida do sistema jurídico-laboral nacional⁷¹, só pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro obteve consagração a nível geral no Código do Trabalho: o designado contrato de trabalho intermitente.

pior”: nesse sentido, após uma referência às principais alterações, não se coíbe de apontar e analisar o “*desacerto das alterações*”, as “*soluções desadequadas*”, a “*incompletude das alterações*” e aquilo que designa como “*alterações subreptícias*”.

⁷⁰ Como realça MARIA IRENE GOMES, “Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho”, *Scientia Iuridica* – Tomo LVIII, 2009, n.º 318, pp. 281-282 uma das alterações sistemáticas a que o CT 2009 procedeu, consistiu na criação de uma secção nova (em relação ao CT 2003), “*a Secção IX, designada «Modalidades de contrato de trabalho». Reúnem-se, assim, sistematicamente numa única secção diferentes modalidades de contrato de trabalho tratadas anteriormente em partes distintas do CT de 2003*”. Com efeito, nota também PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, *ob. cit.*, pp. 250, que, nesta matéria a revisão alterou o “*paradigma sistemático*”: (...) *com a revisão passou a entender-se que as alterações ao paradigma do contrato de trabalho de regime comum, resultantes de cláusulas contratuais, implicariam que se estaria perante uma modalidade diversa de contrato de trabalho. (...) trata-se de uma mera questão de enquadramento, que não altera, por si, as soluções concretas, pelo que o regime é coincidente. Tendo em conta este novo enquadramento, como modalidades de contrato de trabalho encontramos: o contrato a termo (artigos 139.º e ss.); o tempo parcial (artigos 150.º e ss.); o trabalho intermitente (artigo 157.º); a comissão de serviço (artigos 161.º e ss.); o teletrabalho (artigos 165.º e ss.) e o trabalho temporário (artigos 172.º e ss., todos do CT2009)*”. Sendo certo que não há diferença significativa entre um modelo segundo o qual as partes do contrato de trabalho incluem cláusulas que alteram a relação laboral típica (como no CT 2003) ou aquele em que simplesmente acordam numa diversa modalidade de contrato de trabalho, a nova arrumação do CT 2009 tem pelo menos a vantagem de reafirmar a opção sistemática que o legislador assumiu no CT 2003, por exemplo, quanto à matéria do trabalho a tempo parcial, opção então criticada por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina, 2006, p. 294, nota 189, que vê na matéria “*uma situação laboral especial*” cujo tratamento se poderia eventualmente efectuar “*em sede de contratos de trabalho especiais*”. Quanto à questão do enquadramento do trabalho a tempo parcial ver, ainda, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “*Contrato de Trabalho a Tempo Parcial (Tópicos de Reflexão)*”, IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Coimbra, Almedina, 2007, p. 221, nota 53.

⁷¹ Com efeito, no artigo 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, o legislador já havia previsto o exercício intermitente da prestação de trabalho, desta feita limitado ao âmbito do contrato de trabalho dos profissionais do espetáculo. Quanto a esta matéria, vide *infra* p. 12.

Esta figura contratual, conhecida, estudada e consagrada legalmente em vários países da Europa com ordenamentos jurídicos próximos do nosso⁷², traduz-se, sobretudo, como veremos numa das submodalidades agora consagradas, o designado *trabalho à chamada*, “*numa das mais flexíveis formas de emprego*”⁷³ que o Direito do Trabalho conhece.

O surgimento desta figura, bem como de outras modalidades de contrato de trabalho, está umbilicalmente ligado ao fenómeno que se pode designar como a ultrapassagem de um modelo de relação salarial, que antes era conhecido pela designação “*relação salarial fordista*”⁷⁴ e que, de acordo com a actual teoria das relações salariais, se reconduz ao modelo da “*estabilidade polivalente*”⁷⁵.

Este modelo, que no período que se seguiu à Segunda Grande Guerra, teve o inegável mérito de uniformizar e estabilizar o mercado de trabalho, deu origem àquele que, apesar de tudo, ainda se pode considerar como “*o modelo de vínculo laboral sociologicamente prevalente*”⁷⁶: a chamada relação laboral típica ou *standard*, juridicamente enquadrada pelo contrato de trabalho por tempo indeterminado, que proporciona, do ponto de vista do trabalhador, “os

⁷² Para uma sucinta análise comparativa (até ao ano de 2005), realçando a diversidade das soluções oferecidas pelos vários ordenamentos europeus, cfr. GUIDO BONI, “Contrato di Lavoro Intermittente e Subordinazione”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, ano XXIV, parte I, pp. 117-118.

⁷³ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho - À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2009, p. 133.

⁷⁴ Sobre o conceito de relação salarial fordista, cfr. JORGE LEITE, “Direito do Trabalho na Crise - Relatório Geral”, *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas - IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 1990, p. 23, nota 5.

⁷⁵ Sobre o modelo de relação salarial designado por “*estabilidade polivalente*” (antes conhecido como relação salarial fordista), bem como sobre outros modelos de relacionamento, cfr., para uma descrição sucinta, Livro Verde sobre as Relações Laborais, Abril, 2006, ponto 10.1, p. 195, nota 23, disponível em www.mtss.gov.pt/docs/LivroVerdesobreasRelaçõesLaborais.pdf.

⁷⁶ Expressão de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, cfr. “Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho”, *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA*, Coimbra, Almedina, 2001, p. 255.

*empregos estáveis, a tempo completo, com certas garantias de carreira profissional*⁷⁷, sob a organização e direcção de “*um único sujeito bem definido, que o remunera e que conforma a sua conduta emitindo as correspondentes ordens e instruções, [numa] relação que se desenvolve num quadro empresarial (a fábrica, o escritório, o estabelecimento comercial, etc.)*”⁷⁸, estando-lhe igualmente associado “*um certo nível de tutela*”⁷⁹.

Ora, é precisamente este modelo, a partir do qual se consubstanciou o quadro regulatório clássico das relações jurídico-laborais, que, a partir da década de setenta do século passado e de forma cada vez mais acentuada até aos nossos dias, tem vindo a ser posto em causa em várias das suas dimensões⁸⁰. Surgindo como consequência do fenómeno mais global designado pela doutrina como a “*crise do direito do trabalho*”⁸¹, a “*erosão da relação de trabalho típica*” resulta de alterações que sucessivamente se verificam nos pressupostos económicos, nos modelos empresariais, nas agendas dos empregadores, dos sindicatos e das administrações públicas e até no próprio perfil típico de trabalhador subordinado, de tal forma que o processo de erosão é apresentado como tendo um “*cunho de inevitabilidade*”⁸².

Com efeito, foi a partir, e como consequência, da referida “*crise do direito do trabalho*” que se introduziu no vocabulário, e,

⁷⁷ Cfr. JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 23, nota 5.

⁷⁸ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 87.

⁷⁹ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho”, *ob. cit.*, p. 256 e nota 4, com referências bibliográficas.

⁸⁰ Para uma identificação dos vários elementos que confluem actualmente para essa *crise* do quadro regulatório clássico, cfr. Livro Verde sobre as Relações Laborais, Abril, 2006, ponto 10.4 p. 195-196.

⁸¹ Sobre o “*comportamento*” do Direito do Trabalho na *crise* de que aqui se fala - a que teve a sua origem económica próxima no choque petrolífero de 1973 - cfr., por todos, JORGE LEITE, *ob. cit.*, pp. 21-49.

⁸² Para uma análise dos vectores e consequências do processo de erosão, cfr., por todos, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho”, *ob. cit.*, p. 255-266.

paulatinamente, no próprio ordenamento jurídico-laboral, uma ideia que se veio a tornar central: a flexibilidade das relações laborais.

O conceito de flexibilidade do mercado de trabalho tem origem na consideração de que a protecção do emprego, proporcionada pelo sistema jurídico-laboral, constitui um custo fixo do factor trabalho que tem influência sobre o emprego e, conseqüentemente, sobre o desemprego, e pode hoje definir-se como “*a capacidade da empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades económicas*”^{83 84}.

A flexibilidade (e as transformações que se lhe adivinhavam associadas), surgida então no contexto da *crise*, era um conceito “*intelectualmente sedutor*”⁸⁵, de tal forma que ainda hoje é caracterizado como “*palavra mágica dos nossos dias*”⁸⁶, aparecendo como possível panaceia para os males do mercado de emprego, na medida em que permitiria diminuir os custos fixos associados à mão-de-obra e, assim, multiplicar as potencialidades desse mercado, nomeadamente, pela “*utilização de formas de emprego mais versáteis*”, que sacrificavam o designado “*princípio sacrossanto da estabilidade*”⁸⁷.

⁸³ Cfr. Livro Verde sobre as Relações Laborais, Abril, 2006, ponto 10.1, p. 185.

⁸⁴ No âmbito dos conceitos com que se caracteriza e pretende explicar as relações laborais dos dias de hoje, além do conceito de flexibilidade, há que obviamente trazer à colação o conceito de *flexigurança* que pode ser definido como: “*uma estratégia política que tenta, sincrónica e deliberadamente, por um lado, aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho, da organização do trabalho e das relações de trabalho e, por outro lado, aumentar quer a segurança de emprego, quer a segurança social, especialmente para os grupos fracos dentro e fora dos mercados de trabalho.*”, cfr. Livro Verde sobre as Relações Laborais, Abril, 2006, ponto 10.3, p. 193.

⁸⁵ A expressão é utilizada de JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 23.

⁸⁶ Cfr. JÚLIO GOMES, “Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.676.

⁸⁷ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, “O direito do trabalho na crise (Portugal)”, *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial, Greves Atípicas - IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, *ob. cit.*, p. 103.

Do ponto da política social do Estado, a flexibilidade, nomeadamente, na citada vertente de ampliação da tipologia contratual à disposição dos operadores económicos, surge como uma possibilidade de intervir estrategicamente no mercado de trabalho, aumentando o número de pessoas que podem obter um emprego, quer pela criação de novos postos de trabalho, quer pela repartição dos já existentes, surgindo assim como benefício dos próprios trabalhadores, que se viriam integrados na vida laboral, ainda que não nas desejadas condições de uma relação laboral típica; do ponto de vista das empresas, permite-lhes um modelo de organização do tempo de trabalho e do processo produtivo adaptado às suas necessidades e às variações do mercado, designadamente, facultando instrumentos que permitem instituir a rotatividade nos postos de trabalho, satisfazer necessidades transitórias e concretas sem a obrigação de contratar por tempo indeterminado, ajustar o volume de trabalho a uma produção frequentemente descontínua, em suma, incrementar a maleabilidade da utilização da mão-de-obra⁸⁸.

No entanto, sem querermos aqui entrar na análise e discussão da matéria, é preciso ter sempre presente que “*a flexibilidade de uns é conseguida à custa de limitações para outros*”, sendo de todas conhecidas as consequências negativas associadas aos instrumentos de flexibilização do mercado de trabalho, designadamente, a chamada “*espiral da contratação a termo*”⁸⁹ ou a incidência assimétrica⁹⁰ e discriminação indirecta⁹¹ associadas ao trabalho a tempo parcial⁹².

⁸⁸ Referindo-se às opções proporcionadas e desvantagens associadas à flexibilidade inerente ao trabalho a tempo parcial, cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 211-212 e JÚLIO GOMES, “Trabalho a Tempo Parcial”, *ob. cit.*, p. 58.

⁸⁹ Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, *ob. cit.*, p. 582 e 583 (nesta página cfr. também quanto ao ponto em questão a nota 1493).

⁹⁰ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Ob. cit.*, p. 212

⁹¹ Cfr. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, *ob. cit.*, p. 679.

⁹² Ainda quanto ao ponto da flexibilização, não obstante a noção ser imediata e mais comumente associada a instrumentos de maleabilização da relação laboral e de organização do tempo do trabalho no interesse (primordial) do empregador, importa

No plano jurídico, e reportando-nos novamente à *crise do direito do trabalho*, eram fáceis de adivinhar as consequências da pretendida maleabilização do mercado de trabalho: tendo como paradigma a relação típica, enquadrada no contrato de trabalho por tempo indeterminado, a flexibilidade vem de alguma forma “*fragilizar o vínculo contratual, ampliando as margens de manobra do empregador na definição das condições de trabalho, designadamente, as respeitantes à estabilidade*”⁹³, desencadeando o tal processo de erosão do emprego normal, sitiando a relação *standard* em vários dos seus aspectos, nomeadamente, entre outros, “*a duração do contrato, a organização do tempo de trabalho e a opacidade do empregador*”. Em suma, estava colocado em causa “*o modelo que o direito laboral tinha segregado anteriormente à crise*”⁹⁴.

Em face desta evolução, o processo de erosão da relação laboral típica traduziu-se sobretudo no crescimento do recurso às chamadas relações laborais atípicas, no aumento do trabalho autónomo e dos casos de para-subordinação. No que particularmente concerne às relações laborais “atípicas”, podemos dizer, citando MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que “*algumas já existiam mas tinham, até então, um significado marginal, ao passo que outras são novas (...): a atipicidade pode residir na precaridade do vínculo (são os contratos de trabalho a termo), no facto de o trabalhador não dedicar todo o seu dia de trabalho à empresa (como sucede no caso do trabalho a tempo parcial), ou de desenvolver a prestação laboral fora das instalações empresariais (como sucede nos casos de trabalho com local diluído e no caso do trabalho no domicílio e do tele-*

fazer notar, como faz JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 33, nota 17, que “*a flexibilidade não tem que ser unidireccional*”, não sendo totalmente desprovidas de sentido hipóteses de criação de instrumentos de “*flexibilização por opção do trabalhador*”, nomeadamente em “*matéria de horários de trabalho*”: surgem assim como alternativa ao “*horário rígido, sem qualquer alternativa*” as opções do “*horário fixo variável*”, dos “*horários flutuantes*” e do “*horário elástico*”, diferentes modalidades de horários flexíveis para o trabalhador.

⁹³ Cfr. JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 30.

⁹⁴ Cfr. BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 103.

*trabalho), ou pode decorrer ainda de factores diversos atinentes à organização e divisão do trabalho na empresa (como se verifica nas situações de partilha do posto de trabalho*⁹⁵, *no emprego plural ou no trabalho em grupo)*⁹⁶.

De tal modo evoluiu a realidade económica, social e jurídica das relações laborais, que, actualmente, já se afirma que “*uma carreira laboral única que cubra a toda a existência será a excepção e não a regra. Ao longo da própria vida, as pessoas terão períodos de trabalho e períodos de desocupação, actividades a tempo inteiro e actividades a tempo parcial.*”⁹⁷

Podemos assim concluir, com JOÃO LEAL AMADO, que “*todos estes fenómenos põem em xeque o paradigma clássico de contrato de trabalho. Novas modalidades contratuais surgem e velhas modalidades ressurgem, tudo contribuindo para formar um «mosaico juslaboral» rico e diversificado.*”⁹⁸

É precisamente no âmbito deste processo (aparentemente contínuo) de erosão da relação laboral típica e de procura inevitável de instrumentos de flexibilidade, que continuam a responder às sucessivas exigências dos mercados, que surge a figura do trabalho intermitente que, como veremos, se apresenta como “*uma forma extrema de adaptação, de plasticidade, de maleabilização*”⁹⁹, no âmbito da qual o conceito de heterodisponibilidade tem a potencialidade de ser estendido para limites que nenhuma outra figura contratual do ordenamento jurídico-laboral permitia até à data. Nesse sentido, é curioso notar que na sequência da reforma laboral que introduziu o instituto no ordenamento italiano, houve quem na

⁹⁵ Quanto ao fenómeno conhecido como *job sharing*, cfr., entre nós, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Ob. cit.*, p. 215-217 e, ainda, JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 37, nota 20, distinguindo-o dos chamados *contratos de solidariedade*.

⁹⁶ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, cfr. “Ainda a crise do Direito Laboral: a erosão da relação de trabalho típica e o futuro do Direito do Trabalho”, *ob. cit.*, p. 260-261.

⁹⁷ Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, p. 113.

⁹⁸ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 88.

⁹⁹ Cfr. JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 36.

doutrina, ainda que reportando-se a uma modalidade de trabalho intermitente que não encontra paralelo no CT 2009, considerasse o contrato de trabalho intermitente como “*o contrato mais vergonhoso de toda a reforma*”¹⁰⁰.

Munidos destas considerações iniciais, tratemos pois de analisar o instituto do trabalho intermitente e o regime que lhe foi consagrado no CT 2009.

2. Trabalho intermitente

A Comissão do Livro Branco das Relações Laborais¹⁰¹, colocada perante a hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho, relativamente àquelas que existiam no CT 2003, nomeadamente através da criação, por via legislativa, de novos modelos contratuais, veio a concluir que “*as condições actuais do emprego em Portugal*” e “*os ensinamentos recolhidos de outras experiências nacionais*”¹⁰² não sugeriam a necessidade de explorar essa linha de trabalho. Tal conclusão era, de resto, reforçada pela ideia de que a multiplicação dos modelos contratuais ao dispor poderia, de alguma forma, surtir um “*efeito favorável ao desenvolvimento da precariedade do emprego*”¹⁰³.

Todavia, o Governo e os Parceiros Sociais, no Acordo Tripartido¹⁰⁴, optaram por não seguir aquela recomendação da

¹⁰⁰ Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, p. 123, nota 26.

¹⁰¹ O mandato da Comissão incluía, entre outras, a incumbência de “*propor alterações com vista à flexibilidade interna das empresas e à melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar de todos os que trabalham para a empresa, bem como à promoção da igualdade de género*”. Cfr. “Livro Branco das Relações Laborais”, de 30 de Novembro de 2007, I Parte, ponto 1, p. 9, , disponível em <http://www.mtss.gov.pt/docs/LivroBrancoDigital.pdf>.

¹⁰² Cfr. Livro Branco das Relações Laborais, *ob. cit.*, V parte, III, ponto 4, p. 102.

¹⁰³ Cfr. Livro Branco das Relações Laborais, *ob. cit.*, V parte, III, ponto 4, p. 103.

¹⁰⁴ Cfr. Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal, subscrito pelo

Comissão, e precisamente na rubrica dedicada ao combate à precariedade, à segmentação e à promoção da qualidade de emprego, preconizaram que se viesse a introduzir no ordenamento jurídico laboral a modalidade de trabalho intermitente, definindo desde logo, em traços gerais, o regime que posteriormente veio a ser introduzido pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro: um *“contrato de trabalho sem termo no qual a prestação do trabalho ocorre durante pelo menos metade do ano mas mantém o vínculo laboral de contrato sem termo durante todo o período. O empregador poderá chamar o trabalhador a prestar trabalho com aviso prévio de 20 dias. Durante o período de inactividade, o trabalhador terá direito a compensação retributiva correspondente a parte do valor da retribuição, podendo desempenhar outra actividade e para efeitos de carreira contributiva serão registadas a compensação retributiva e o valor da diferença da totalidade das remunerações auferidas e a retribuição normal”*¹⁰⁵.

2.1. O modelo do Código do Trabalho - o trabalho alternado e o trabalho à chamada

O modelo de contrato de trabalho intermitente que foi consagrado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, possibilita às partes, recorrendo à formulação utilizada no n.º 1 do artigo 157.º do CT 2009, celebrar um contrato pelo qual *“as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade”*, no pressuposto de o empregador ser uma *“empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável”*.¹⁰⁶

Governo e os Parceiros Sociais, em Lisboa, no dia 25 de Junho de 2008, em http://www.mtss.gov.pt/preview_documentos.asp?r=1388&m=PDF.

¹⁰⁵ Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal, *ob. cit.*, ponto 5.13, p. 29.

¹⁰⁶ Sobre o conceito de *actividade com descontinuidade ou intensidade variável*, cfr., *infra*, p. 15.

Na perspectiva da flexibilização da relação laboral, a modalidade do trabalho intermitente surge assim como mais um instrumento, porventura, como acima se referiu, o que maior maleabilidade permite, no sentido de possibilitar às empresas adaptarem-se à crescente flutuação e sucessivas interrupções nas necessidades de trabalho, particularmente, em sectores em que tais oscilações sejam profundas e mesmo relacionadas com a natureza característica das próprias actividades¹⁰⁷.

A flexibilidade proporcionada por este novo instrumento do ordenamento jurídico-laboral resulta em grande medida daquilo que se pode caracterizar como as duas *espécies* ou *submodalidades*¹⁰⁸ que o trabalho intermitente assume no CT 2009. Com efeito, resulta do regime dos artigos 158.º a 160.º do CT 2009 que o modelo de contrato de trabalho intermitente introduzido pelo legislador comporta quer o designado *trabalho alternado*, quer o *trabalho à chamada*, duas espécies de um mesmo género que apresentam diferenças significativas quer a nível do específico regime jurídico, quer sobretudo a nível da dinâmica entre flexibilidade e repercussão das relações laboral na esfera da vida privada do trabalhador.

No n.º 1 do artigo 159.º do CT 2009 é delineada a distinção entre estas duas submodalidades do trabalho intermitente, na medida em que, por um lado, se permite que as partes estabeleçam no contrato “*a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado*”, definindo também “*o início e termo de cada período de trabalho*”, assim optando pela submodalidade do *trabalho alternado*, ou então, por outro lado, e num registo de maior flexibilidade e incerteza, escolham antes a “*antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele*”, o que caracteriza o núcleo essencial do chamado *trabalho à chamada*.

¹⁰⁷ Pensamos, como *infra* desenvolveremos, por exemplo, na exploração de *infra*-estruturas turísticas. Assim, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, 14.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009, p.400.

¹⁰⁸ Assim, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 134.

Como afirma JOÃO LEAL AMADO¹⁰⁹, um ponto de contacto entre as duas submodalidades consiste no facto de “*o quantum da prestação laboral*” ter de “*ser programado pelos sujeitos*”, uma vez que o artigo 158.º, n.º 1, alínea b) do CT 2009, dispõe que o contrato deve conter a “*indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo*”. Além disso, na execução do contrato de trabalho intermitente, seja qual for a modalidade por que se opte, haverá uma relativamente constante sucessão entre períodos de trabalho e períodos de inactividade.

Com excepção deste ponto, e concretamente no que diz respeito à maleabilização do tempo de trabalho, estas duas submodalidades seguem caminhos que não sendo opostos, são tudo menos coincidentes.

Na verdade, no *trabalho alternado*, as partes, além do *quantum* da prestação necessária, prevêm também o seu *quando*, fixando antecipadamente a duração do trabalho e as respectivas épocas do ano. Esta submodalidade é um instrumento que poderá ter utilidade nos casos de empresas cujas necessidades descontínuas de mão-de-obra são perfeitamente previsíveis e podem ficar programadas no contrato, de modo que o trabalhador fica com a certeza quanto aos períodos de prestação de actividade.

Em rigor, o *trabalho alternado* vem a coincidir, na sua aplicação prática, com uma forma de trabalho a tempo parcial em que a organização da jornada, em lugar de consistir numa jornada inferior (relativamente à jornada a tempo completo) ao longo do dia, da semana ou do mês, se traduz numa jornada inferior ao longo do ano.¹¹⁰ Na verdade, a alteração do módulo de referência do trabalho a tempo parcial de semanal para anual, que se registou do CT 2003¹¹¹ para o

¹⁰⁹ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 134.

¹¹⁰ Cfr. JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLAR; PEDRO RABANAL CARBAJO, *Derecho del Trabajo*, Instituto de Auditores-Censores Jurados de Cuentas de España - Escuela de Auditoría, Madrid, 2000, p. 58.

¹¹¹ Cfr. artigo 180.º, n.º 3 do CT 2003.

CT 2009¹¹², veio permitir a possibilidade de as partes recorrerem ao chamado *tempo parcial vertical anual*, ele próprio uma “*forma adicional de flexibilizar o tempo de trabalho*”.¹¹³ Aliás, esta coincidência entre *trabalho alternado* e *tempo parcial vertical anual* foi já apontada pela doutrina, não obstante a novidade das figuras no ordenamento, falando-se mesmo na “*sobreposição funcional das figuras*” que torna a sua distinção “*evanescente*”¹¹⁴.

Face ao que acima se expõe, já se vê que onde o regime do trabalho intermitente apresenta novidades significativas, em relação aos instrumentos e soluções contratuais já anteriormente disponibilizados pelo legislador, é na submodalidade do *trabalho à chamada*.

Com efeito, o *trabalho à chamada*¹¹⁵ consiste numa modalidade de contrato de trabalho em que a efectiva realização da prestação de trabalho por parte do trabalhador se encontra condicionada a “*um acto eventual e não programado*”¹¹⁶ do empregador: acto esse que consiste na solicitação da prestação, isto é, no *chamamento* ou *chamada* do trabalhador. Estamos assim perante uma modalidade de contrato de trabalho de acordo com a qual se atribui ao empregador a faculdade de determinar livremente¹¹⁷ o *se* e o *quando* da prestação, ficando o trabalhador num aparente “*estado de sujeição*”¹¹⁸, uma vez que, no compromisso contratual que assumiu, se obrigou não só a estar disponível, como também a efectivamente responder às convocatórias do empregador, sendo também especialmente compensado por essa situação de heterodisponibilidade.

¹¹² Cfr. artigo 150.º, n.º 3 do CT 2009.

¹¹³ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 135.

¹¹⁴ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 135.

¹¹⁵ No direito espanhol, o trabalho “*fijo discontinuo y no periódico*”; nas várias designações anglo-saxónicas, o “*labour on call*”, “*job on call*” ou “*stand by worker job*”; no direito alemão, o designado *Kapovaz*, diminutivo de “*Kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit*”.

¹¹⁶ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 222.

¹¹⁷ Liberdade essa naturalmente condicionada nos termos que à frente se analisarão. Cfr *infra* p. 18.

¹¹⁸ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 222.

Ora, se atentarmos no facto de no *trabalho alternado*, o tempo de trabalho ser fixado antecipadamente, sendo o “*ritmo da intermitência (a cadência ocupação/inactividade) previsível e programado no contrato*”, é fácil concluir que o carácter de indeterminação e incerteza que caracteriza o *trabalho à chamada* faz desta submodalidade um instrumento que aporta um grau de flexibilização da relação laboral que no nosso ordenamento era até agora desconhecido.¹¹⁹

Com efeito, ao contrário do que sucede no *trabalho alternado*, em que além do *quantum*, o *quando* da prestação laboral está perfeitamente definido, no *trabalho à chamada*, como refere ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “*a prestação laboral permanece incerta seja no an seja no quando, consentindo ao empregador dispor da força de trabalho de modo extremamente flexível, de acordo com as suas exigências*”.¹²⁰

Nesta submodalidade, o tempo de trabalho depende (quase) exclusivamente das necessidades do empregador¹²¹, pois sendo um instrumento especialmente vocacionado para permitir uma maleabilização desse tempo, no âmbito de empresas com níveis de actividade irregulares, tem como principal função permitir ao empregador ajustar o tempo de heterodisponibilidade dos seus trabalhadores às flutuações desses níveis de actividade, dos quais ficam dependentes quer a solicitação do trabalho, quer, na sequência da chamada, a duração do trabalho efectivo.

Mas se assim é, as repercussões na organização temporal da vida do trabalhador são evidentes, uma vez que “*o tempo de heterodisponibilidade é quase sem limites*”¹²². Como refere JORGE LEITE, “*o trabalhador só pode organizar e programar a sua vida*

¹¹⁹ *Rectius*, relativamente desconhecido face ao regime consagrado no artigo 8.º da Lei n.º 4/2008 de 7 de Fevereiro, cfr. *infra* p. 12 e ss.

¹²⁰ Cfr. ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 222.

¹²¹ Havendo mesmo quem critique esta forma de trabalho porque assim se “*transmite o risco empresarial para os trabalhadores*.”, cfr. JÚLIO GOMES, *Trabalho a Tempo Parcial*, *ob. cit.*, p. 75, nota 31.

¹²² Cfr. JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 36.

extraprofissional se conhecer previamente, não apenas quantas, mas também quais, as horas do dia, os dias da semana e as semanas do ano que está obrigado a trabalhar”¹²³, elementos que, no âmbito do *trabalho à chamada*, ficam exclusivamente dependentes da vontade futura do empregador. Com efeito, numa certa perspectiva, o *trabalho à chamada* pode mesmo ser considerado como uma das formas pelas quais a subordinação se estende à esfera privada do trabalhador e, sobretudo, implica um esbatimento da fronteira entre tempo de trabalho/tempo de descanso, não sendo despropositada a afirmação de que haverá momentos que poderão ser caracterizados como *tempo de terceiro tipo*.¹²⁴

De qualquer forma, o que é importante destacar, é que, por um lado, no âmbito do *trabalho à chamada*, o período em que o trabalhador não se encontra a trabalhar, mas aguarda a solicitação do empregador, ou seja, o chamado período de inactividade, não é tempo de total autodisponibilidade, isto é, tempo que o trabalhador pode dedicar aos seus interesses e preferências pessoais, com actividades familiares, recreativas, sociais, cívicas, culturais ou outras, uma vez que esse tempo é sempre condicionado por uma eventual solicitação do empregador. Por outro lado, como veremos¹²⁵, a própria gestão do período de inactividade para efeitos do exercício de outra actividade remunerada encontra-se fortemente comprimida, dada a abrangência da heterodisponibilidade que resulta do *trabalho à chamada*. Na verdade, constatando estes dois factos, houve quem, na doutrina italiana, considerasse que o trabalho intermitente se encontrava numa “*zona de constitucionalidade, por assim dizer, border line*”¹²⁶.

¹²³ Cfr. JORGE LEITE, *ob. cit.*, p. 33.

¹²⁴ Cfr., quanto ao *tempo de terceiro tipo*, ALBINO MENDES BAPTISTA, “Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de terceiro tipo”, *RDES*, 2002, n.º 1, Janeiro - Março, Ano XLIII, em particular p. 41 e 42.

¹²⁵ Cfr. *infra* p. 21 e 22.

¹²⁶ Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, p. 132.

2.2. O antecedente: o artigo 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro

O exercício intermitente da prestação de trabalho, precisamente na modalidade de *trabalho à chamada*, não era porém figura totalmente desconhecida do ordenamento jurídico laboral português. Na verdade, foi no âmbito do contrato de trabalho dos profissionais do espectáculo, contrato de trabalho especial regulado pela Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro¹²⁷, que surgiu entre nós esta modalidade de contrato de trabalho.

Nos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro prescreve-se que as partes nos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo poderão convencionar o exercício intermitente da prestação do profissional do espectáculo sempre que o espectáculo público¹²⁸ não apresente “*carácter de continuidade*”. Na medida em que se trata de *trabalho à chamada*, há naturalmente pontos deste regime que nos interessa referir, uma vez que fornecem algumas indicações úteis para a análise do regime do instituto tal como plasmado no CT 2009¹²⁹.

¹²⁷ À Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, veio a Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro aditar o artigo 10.º-A que regula os “Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração” no âmbito das prestações artísticas, à semelhança do que o artigo 142.º do CT 2009 dispõe relativamente às actividades sazonais agrícolas e aos eventos turísticos, quando sejam de duração inferior a uma semana. Para uma análise da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, cfr. MARGARIDA CORDEIRO PORTO FIGUEIREDO, “A participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária: análise das especificidades do regime legal”, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2008. Para uma resenha histórico-legislativa do regime jurídico do trabalho dos profissionais do espectáculo até à Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, cfr. Albino Mendes Baptista, “Subsídios para a criação de um regime jurídico do contrato de trabalho do profissional de espetáculo”, *Estudos jurídicos em homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007.

¹²⁸ Para a definição de *espectáculo público* para efeitos da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, cfr. artigo 1.º, n.º 3.

¹²⁹ É portanto com esse intuito meramente descritivo, e sem pretensões de análise do regime que tecemos as considerações que se seguem. Para uma análise mais detalhada do regime do artigo 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, cfr. JÚLIO GOMES, “Da

Nesse sentido, importa começar por referir que nos termos do referido artigo 8.º, n.º 2 da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, as partes poderão celebrar *ab initio* um contrato de trabalho para o exercício da prestação de forma intermitente ou, por outro lado, transformar um contrato *standard* num contrato intermitente¹³⁰. Neste segundo caso, importa realçar que ao trabalhador é conferido um “*direito ao arrependimento*”, a exercer até ao 7.º dia seguinte à data da celebração, nos termos do artigo 10.º, n.º 4 da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro.

De acordo com o disposto no artigo 8.º, n.º 4, no período em que o trabalhador profissional de espectáculos se encontra em inactividade, terá de se manter disponível para iniciar a prestação de trabalho desde que seja convocado com a antecedência mínima de 30 dias. Este prazo é meramente supletivo visto que as partes poderão acordar na chamada noutros termos, ao que parece estabelecendo até um prazo de chamada inferior ao legal¹³¹, o que, como veremos, de acordo com o regime do CT 2009 não se afigura possível.

Na medida em que se encontra nessa situação de (quase permanente) disponibilidade no período de inactividade, o trabalhador tem direito a uma “*compensação retributiva*”¹³². Neste ponto, importa desde já destacar uma diferença significativa relativamente à norma paralela do CT 2009. De facto, prevê-se que o valor da compensação será de “*30% ou 50% da retribuição normal correspondente ao último período de trabalho efectivo, consoante lhe seja ou não permitido exercer outras actividades*”, sendo certo que esta possibilidade de, por

fábrica à fábrica de sonhos - primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo”, *Estudos dedicados ao Professor Mário Fernando de Campos Pinto - Liberdade e Compromisso*, volume II, Universidade Católica Editora, 2009, pp. 269-274.

¹³⁰ Quanto a esta segunda possibilidade, cfr. artigo 10.º, n.º 3 da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro.

¹³¹ Para uma crítica certa às possibilidades abertas por este acordo, cfr. JÚLIO GOMES, “Da fábrica à fábrica de sonhos - primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo”, *ob. cit.*, p. 279, nota 60.

¹³² Artigo 8.º, n.º 6, a) da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro.

acordo entre as partes, se excluir que o trabalhador exerça outras actividades nos períodos de disponibilidade, não parece admissível nos termos do regime do CT 2009¹³³. Conforme realça JÚLIO GOMES, há um “*número de interrogações*” que esta possibilidade prevista no regime dos profissionais do espectáculo suscita, nomeadamente, a de saber se a mesma está condicionada à existência de acordo escrito das partes ou se se basta com a fixação, no contrato, de uma compensação retributiva de valor igual (ou superior) a 50% da retribuição normal correspondente ao último período de trabalho efectivo¹³⁴.

No regime do artigo 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, importa também destacar o disposto na alínea b) do n.º 7, que introduz como uma obrigação importante na dinâmica da relação de trabalho à chamada, que se traduz na imposição de que o empregador não admita novos trabalhadores ou mesmo renove contratos para actividades artísticas susceptíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador que aguarda a chamada.

Certamente haveria mais a destacar sobre o exercício intermitente da prestação do profissional do espectáculo, mas fiquemos com estas breves notas que julgamos pertinentes para a análise que a seguir se fará ao regime do CT 2009¹³⁵.

2.3. O regime legal: requisitos de admissibilidade e de forma; direitos e deveres do trabalhador intermitente

¹³³ Cfr. *infra* p. 21.

¹³⁴ Cfr. JÚLIO GOMES, “Da fábrica à fábrica de sonhos - primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo”, *ob. cit.*, p. 272.

¹³⁵ Não podemos também deixar de referir a crítica que o Autor deixa ao regime do exercício intermitente da prestação do profissional do espectáculo, afirmando que o mesmo é “*praticamente composto, em normas essenciais do seu regime, por regras supletivas que podem ser afastadas pelo acordo individual*”, onde inclusivamente, “*nem sequer se fixa um número mínimo de horas de trabalho (ou de remuneração deste) para que o trabalhador possa ser chamado.*” Cfr. JÚLIO GOMES, “Da fábrica à fábrica de sonhos - primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo”, *ob. cit.*, p. 279. O último ponto referido pelo Autor foi corrigido no regime do contrato intermitente que foi consagrado no CT 2009.

Na sequência desta breve incursão pelo seu antecedente legislativo, entremos então na análise do regime legal do trabalho intermitente tal como ele foi consagrado no CT 2009.

No âmbito dessa análise, o primeiro aspecto que cumpre destacar, passa pelas exigências de admissibilidade ou requisitos materiais do trabalho intermitente. De facto, o contrato de trabalho intermitente é um contrato causal, tal como o contrato a termo, uma vez que a sua celebração está condicionada à verificação de certas exigências materiais, não vigorando, sem mais, o princípio da liberdade contratual¹³⁶. Com efeito, só as empresas cuja actividade apresente *descontinuidade* ou *intensidade variável*¹³⁷ podem recorrer a esta modalidade. A lei utiliza dois conceitos que é necessário definir e densificar para determinar em que termos poderá a figura ter utilidade.

Por um lado, à *descontinuidade* devem entender-se subjacentes “*aquelas situações em que a empresa não realiza qualquer actividade durante um determinado período*”¹³⁸, ou seja, interrupções na própria actividade; já noutro sentido, a *intensidade variável* relaciona-se com os casos em que “*a empresa mantém sempre uma actividade, mas em que se verificam ciclos de maior necessidade de mão de obra*”¹³⁹, e portanto, aproxima-se mais de uma ideia de flutuações no âmbito das exigências de mão-de-obra. Como refere, JOÃO LEAL AMADO, “*a lei oferece um terreno bastante vasto para o recurso ao trabalho intermitente*”, ainda mais quando a *intensidade variável* será “*um traço característico da actividade da*

¹³⁶ Assim, JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 135.

¹³⁷ Nos termos do artigo 157.º, n.º 1 do CT 2009.

¹³⁸ Cfr. PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, Código do Trabalho Anotado, Revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 7.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2009, p. 409-410. Nesta obra, todas as anotações ao regime do trabalho intermitente são da autoria de PEDRO MADEIRA DE BRITO.

¹³⁹ Cfr. PEDRO MADEIRA DE BRITO, *in* PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *ob. cit.*, p. 410.

grande maioria das empresas”¹⁴⁰, pelo que será importante tentar identificar algumas actividades que se enquadrem nestes conceitos.

Nesse exercício, dada a impossibilidade de subsídios da prática e jurisprudência nacionais, podemos recorrer à experiência espanhola onde a jurisprudência tem desenvolvido um esforço de clarificação do conceito de trabalhador “*fijo y periódico de carácter discontinuo*”, próximo do intermitente, e o encontra, por exemplo, nos casos de trabalhadores que realizam trabalhos que se repetem todos os anos por altura das épocas altas sobretudo em *infra*-estruturas turísticas; serviço em cantinas escolares durante o período lectivo; campanha de colheita de azeitonas¹⁴¹; embalagem de cítricos para a sua venda¹⁴²; realização de trabalhos em viveiros¹⁴³; produção e manipulação de frutas e hortaliças para uma empresa agrícola¹⁴⁴; trabalho em colónias de verão organizadas anualmente para os filhos dos trabalhadores¹⁴⁵; serviços de socorrista prestados num estádio para um instituto de desporto¹⁴⁶. Como se vê, estão em causa trabalhos que se desenvolvem de forma periódica, embora com descontinuidade ou interrupções mais ou menos prolongadas, correspondendo à satisfação de necessidades das empresas, que embora sazonais, são permanentes. Neste contexto, tem todo o sentido colocar, como faz JOÃO LEAL AMADO, a seguinte questão: “*A partir do momento em que a lei oferece às partes a figura do contrato de trabalho intermitente,*

¹⁴⁰ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 136.

¹⁴¹ Cfr., com referência aos exemplos citados, ANTONIO MARTÍN VALVERDE, FERMÍN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 16ª Edição, Madrid, Editorial Tecnos, 2006, p. 527.

¹⁴² Cfr. Acórdão do Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1.ª), sentença núm. 3708/2008 de 11 de Novembro, n.º AS/2009/246.

¹⁴³ Cfr. Acórdão do Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1.ª), sentença núm. 721/2005 de 11 de Dezembro, n.º AS/2006/47.

¹⁴⁴ Cfr. Acórdão do Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social, Sección 1.ª), sentença núm. 1064/2008 de 9 de Dezembro, n.º AS/2009/647.

¹⁴⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social), sentença de 23 de Maio de 200, n.º AS/2000/1745, com a particularidade de a actividade permanente contratada ser alheia à actividade normal da empresa.

¹⁴⁶ Acórdão do Tribunal Superior de Justicia de Navarra (sala de lo Social), sentença núm. 533/1999 de 31 de Dezembro, n.º AS/1999/7253.

será legítimo, ainda assim, recorrer ao contrato a termo nestas hipóteses?”¹⁴⁷ (de actividades sazonais, correspondentes a necessidades permanentes da empresa). Julgamos que, seguindo o mesmo Autor, e até atenta a garantia constitucional da segurança no emprego, o regime do contrato a termo, nesta matéria deveria ser alvo de uma revisão¹⁴⁸, sob pena de o contrato intermitente, não ter qualquer carácter apelativo, face ao *conforto* que para os empregadores resulta da contratação a termo.

No que diz respeito ao tipo de contrato a celebrar, resulta expressamente do artigo 157.º, n.º 2 do CT 2009, que o recurso ao trabalho intermitente só pode ser garantido através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Com efeito, a lei é expressa na exclusão da aposição de um termo resolutivo a esta modalidade¹⁴⁹, bem como à sua aplicação no âmbito do regime do trabalho temporário. Como justificações para esta posição do legislador, já se avançaram a incompatibilidade da natureza permanente das necessidades intermitentes com os fundamentos dos contratos a termo¹⁵⁰, bem como a ideia de que através da imposição da duração indeterminada se pretende introduzir uma “*estabilidade conseguida através da intermitência*”¹⁵¹, sendo portanto, o “*trabalho intermitente, mas o emprego permanente*”¹⁵².

¹⁴⁷ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 142.

¹⁴⁸ Especificamente, os artigos 140.º, n.º 2, e) e o artigo 143.º, n.º 2, c), ambos do CT 2009. Note-se que este último preceito, permite a sucessão múltipla de contratos a termo para suprir necessidades sazonais, o que na prática vem privar de utilidade prática um contrato de trabalho intermitente para o mesmo efeito.

¹⁴⁹ Para os casos em que, ao arrepio da proibição legal, as partes celebram um contrato de trabalho simultaneamente *intermitente* e a *termo*, e com diferentes hipóteses de resolução consoante a “*localização do vício*”, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 141.

¹⁵⁰ Cfr. PEDRO MADEIRA DE BRITO, *in* PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *ob. cit.*, p. 410.

¹⁵¹ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 401. Embora seja curioso falar-se em *estabilidade* no âmbito de uma modalidade de contrato de trabalho que permite o *trabalho à chamada*, não pode deixar de se realçar a situação em princípio mais confortável em que se encontra o trabalhador intermitente, inserido numa relação

Da nossa parte, porém, e *de jure condendo*, não vemos que existam razões ponderosas no sentido de impedir que um trabalhador intermitente não se encontre vinculado à empresa por um contrato a termo, desde que naturalmente, se verifiquem os requisitos materiais que oneram o empregador para a celebração do contrato de trabalho intermitente e do contrato a termo. Por outro lado, a propósito do trabalho temporário, verifica-se que se impõe a proibição da celebração do contrato de trabalho intermitente nesse âmbito, sendo há bastante tempo conhecida na lei portuguesa uma situação que se aproxima daquele contrato: basta pensar nos trabalhadores ligados a uma empresa de trabalho temporário por contrato sem termo e que não estejam afectos à actividade interna dessa empresa.

A nível de requisitos formais, estabeleceu-se que o contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita, identificando as partes, seu domicílio e sede, e contendo a indicação do número anual de horas de trabalho, ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo¹⁵³. Nas hipóteses de invalidade formal, isto é, caso o contrato não tenha sido reduzido a escrito ou não contenha as referidas indicações, considera-se que aquele se celebrou sem o período de intermitência¹⁵⁴.

Já se afirmou que a exigência da fixação no contrato do número de horas ou dias de trabalho pode ser “*limitativa do recurso a esta figura*”, na medida em que tal imposição coloca os “*empregadores perante o dilema de contratarem menos horas do que aquelas que efectivamente venham a necessitar ou a contratarem mais tempo de trabalho do que aquele que é necessário*”¹⁵⁵, sobretudo

laboral de duração indeterminada, em relação àquela em que se encontra o trabalhador a termo.

¹⁵² Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 140

¹⁵³ Artigo 158, n.º 1, a) e b) do CT 2009. A imposição de uma forma especial desta modalidade de contrato de trabalho, tal como de outras, decorre do princípio da segurança jurídica.

¹⁵⁴ Artigo 158, n.º 2 do CT 2009.

¹⁵⁵ Cfr. PEDRO MADEIRA DE BRITO, *in* PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *ob. cit.*, pp. 410-411.

considerando que as empresas aqui em causa se dedicam a actividades em que há grande incerteza quanto às necessidades de mão-de-obra. Em sentido paralelo, também há críticas ao facto de o art. 159.º, n.º 2 CT 2009 impor uma duração mínima da prestação de trabalho de seis meses a tempo completo por ano, quatro dos quais devem ser consecutivos¹⁵⁶ no âmbito do contrato intermitente. Sendo certo que os interesses de tutela do trabalhador, nomeadamente, a nível retributivo e de ocupação efectiva, reclamam que seja estabelecido um mínimo de horas de trabalho, parece que a rigidez normativa que resulta dos limites mínimos legais tornará a figura pouco atractiva do ponto de vista daqueles que procuram instrumentos de flexibilização, na medida em que a intermitência, nomeadamente, na modalidade de *trabalho à chamada*, está fortemente condicionada pelos quatro meses consecutivos.

Como vimos, nos termos do artigo 159.º, n.º 1 CT 2009, as partes estabelecem a duração da prestação, de modo consecutivo ou interpolado, estabelecendo no *trabalho alternado*, o início e o termo de cada período de trabalho ou, no *trabalho à chamada*, a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início de tal período. Em particular, quanto a este último ponto, importa referir que, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, a antecedência da chamada que é contratualmente estabelecida não poderá ser inferior a 20 dias, sob pena de ser cometida uma contra-ordenação grave. Não se transpôs assim para o regime geral a possibilidade, que vimos ser concedida às partes no âmbito do regime do contrato de trabalho dos profissionais do espectáculo, de reduzir o

¹⁵⁶ Nos termos do artigo 158.º, n.º 3 CT 2009, caso estes limites mínimos não sejam observados pelas partes na indicação contratual a que estão obrigados nos termos do artigo 158.º, n.º 1, a), o contrato passa, *ope legis*, a ter o conteúdo mínimo fixado no artigo 159.º, n.º 2. Criticando o facto de não ser esta mesma a solução para o caso de as partes, pura e simplesmente, não terem fixado nenhum período de actividade, omissão sancionada com o facto de se considerar que existe um contrato a tempo completo, cfr. PEDRO MADEIRA DE BRITO, in PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *ob. cit*, p. 411.

período de antecedência da chamada¹⁵⁷, no âmbito de uma matéria que é evidentemente fulcral na estrutura do *trabalho à chamada*.

Com efeito, o tempo que medeia entre o momento em que a chamada é feita e a efectiva prestação de trabalho marca os interesses das partes na relação laboral: de um lado, está o interesse do empregador na possibilidade de obter uma resposta rápida e eficaz às irregularidades e carácter imprevisível das necessidades de mão de obra para a sua actividade; do outro lado, temos o trabalhador que se encontra na situação de particular heterodisponibilidade que caracteriza o trabalho à chamada pretendendo ter uma margem mínima de maleabilização do seu tempo de auto-disponibilidade para organizar e planear, com algum grau de segurança, a sua vida extra-laboral.

Ainda a nível da formalização desta submodalidade, e não obstante tal hipótese não se encontrar expressamente referida no CT 2009, não há nenhum impedimento à aposição num contrato de trabalho *standard* de uma cláusula de intermitência, por acordo entre as partes e desde que se verifiquem as exigências formais e materiais que referimos. No caso de ser celebrado um acordo deste género, parece que por identidade ou maioria de razão, se deverá atribuir ao trabalhador um “direito ao arrependimento”, nos termos que acima vimos assistirem ao profissional de espectáculos em situação análoga¹⁵⁸. De realçar que tal acordo pode estabelecer que a relação passará a ser de trabalho intermitente por toda a sua duração, ou em alternativa, por um período determinado, sendo que, nesta última hipótese, quando esse período terminar, o contrato regressará à situação anterior, de relação *standard*, uma vez que apenas deixa de vigorar a cláusula de intermitência¹⁵⁹.

Os direitos, deveres e garantias das partes no âmbito da relação intermitente são outro ponto cuja relevância não pode ser

¹⁵⁷ Vide *supra* p. 13.

¹⁵⁸ Nestes termos, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 137, nota 174, que realça a solução idêntica que se verifica na no âmbito do trabalho a tempo parcial.

¹⁵⁹ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 140, nota 176.

desconsiderada, até porque o regime do trabalho intermitente levanta algumas questões a este respeito. Nesse sentido, comecemos por observar o que de novo surge no lado activo e passivo da esfera jurídico-laboral do trabalhador no âmbito desta modalidade, para então comentar algumas particularidades verificadas na esfera do empregador.

No que diz respeito aos específicos direitos dos trabalhadores intermitentes a doutrina francesa entende destacar a chamada regra da “*igualdade dos direitos entre os trabalhadores titulares de um contrato de trabalho intermitente e os trabalhadores titulares de um contrato de trabalho a tempo completo*”, realçando que tal regra abrange da mesma forma os direitos legais, como os convencionais, os individuais como os colectivos¹⁶⁰. Já em Itália, alude-se a um “*princípio de não discriminação*”¹⁶¹, que quanto a nós será mais próximo do princípio que julgamos aplicável à matéria do trabalho intermitente, e que a doutrina nacional vem preconizando no âmbito do trabalho a tempo parcial: o princípio da proporcionalidade. Este princípio introduz uma ideia genérica segundo a qual apenas poderão ser aplicados ao trabalhador intermitente os direitos e deveres estabelecidos para o trabalhador a tempo inteiro “*que pela sua natureza consintam essa aplicação e na medida em que se possa dizer que substancialmente as posições jurídicas*”¹⁶² dos dois trabalhadores são comparáveis¹⁶³, tendo em atenção a particular natureza desta

¹⁶⁰ Cfr. JEAN PÉLISSIER, “Le travail intermittent”, *Droit Social*, n.º 2, 1987, p. 96. O Autor refere alguns desses direitos: “*formação profissional, remuneração mínima, pré-aviso, indemnização em caso de despedimento ilícito e outras garantias quanto ao despedimento ilícito*”.

¹⁶¹ Cfr. PASQUALE EDOARDO MERLINO, “Una figura innovativa di rapporto di lavoro: il contratto di lavoro intermittente”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2007, ano XXVI, parte I, p. 193.

¹⁶² Cfr., ainda que por referência aos trabalhadores a tempo parcial, ANTÓNIO NUNES CARVALHO, *ob. cit.*, p. 234.

¹⁶³ É importante realçar porém, como faz JÚLIO GOMES, “Tempo parcial”, *ob. cit.*, p. 83, que é necessário “*distinguir os direitos, obrigações e condições laborais directa ou indirectamente afectados pelo tempo de prestação e que são mensuráveis ou quantificáveis, dos direitos e deveres que não correspondem a tais características*”.

submodalidade e ainda dois factores, de todos conhecidos, que se traduzem na constatação da grande “*incidência que o tempo tem em uma multiplicidade de direitos e obrigações laborais*” e, sobretudo, na “*circunstância de a lei (e, frequentemente, as próprias convenções colectivas) terem configurado as instituições jurídico-laborais tomando como paradigma o trabalho a tempo completo*”¹⁶⁴.

É no enquadramento proporcionado por este princípio que se deve analisar, nomeadamente, a compensação retributiva a que o trabalhador tem direito nos períodos de inactividade, nos termos do artigo 160.º, n.º 1 do CT 2009. Esta compensação¹⁶⁵ deverá ser paga pelo empregador com uma periodicidade igual à da retribuição e verà o seu montante fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, corresponderá a 20% da retribuição base, limite mínimo da compensação que não obsta a que as partes fixem valores superiores. Com efeito, podemos dizer, com ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES¹⁶⁶, que os efeitos remuneratórios do contrato

Nesse sentido, direitos como “*os direitos à greve, sindicalização, negociação colectiva, mas também o direito à vida, integridade física, à honra e à intimidade, à imagem, o direito de reunião, a liberdade de expressão e de informação*” deverão integrar o estatuto do trabalhador intermitente nos exactos moldes e intensidade de qualquer trabalhador, estando afastada qualquer ideia de proporcionalidade.

¹⁶⁴ Cfr. JÚLIO GOMES, “Tempo parcial”, *ob. cit.*, p. 83.

¹⁶⁵ Do regime do trabalho intermitente tal como consagrado no CT 2009, não resulta qualquer distinção, para efeitos da compensação retributiva, entre *trabalho alternado* e *trabalho à chamada*, já se tendo afirmado que o “*objectivo é manter o trabalhador disponível para retomar o trabalho nos períodos fixados ou mediante pré-aviso do empregador*”, cfr. PEDRO MADEIRA DE BRITO, in PEDRO ROMANO MARTÍNEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *ob. cit.*, p. 413. No entanto, e como já vimos, não são idênticas, do ponto de vista da disponibilidade dos períodos de inactividade, as situações do trabalhador em regime de *trabalho alternado* e de *trabalho à chamada*. Com efeito, e como realça JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 138, “*para aquele, inactividade significará autodisponibilidade, para este, inactividade rima com heterodisponibilidade (o que justifica, de modo muito especial, o pagamento de uma adequada compensação retributiva)*”. Teme-se que a imposição de pagar a compensação retributiva mesmo na submodalidade do *trabalho alternado* surja como mais um factor de desincentivo ao recurso ao trabalho intermitente, aberta que está, como vimos, a porta *tempo parcial vertical anual*.

¹⁶⁶ Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 401.

de trabalho intermitente são uma “*questão fundamental*”, face à óbvia constatação, realçada pela doutrina italiana, de que “*no caso do trabalho intermitente temos, de facto, dois interesses: a) o do empregador em receber do trabalhador a prestação tendo aquele sido chamado; b) o do trabalhador em ter a disponibilidade do seu tempo livre, que aliás não pode programar em pleno, e a receber uma indemnização por esta limitação. O empregador paga um correspondente por ter o trabalhador à disposição e por o chamar quando e se quiser, enquanto que o trabalhador, em face daquele preço (que vai acrescentar-se à retribuição pelos períodos de trabalho), renuncia à programabilidade do próprio tempo*”¹⁶⁷.

No que diz respeito ao cálculo da antiguidade, não se vê motivo para que o período de inactividade não seja computado para esse efeito¹⁶⁸, uma vez que a inactividade, como veremos, corresponde a um normal cumprimento do contrato.

Outro importante direito do trabalhador, traduz-se na faculdade, legalmente afirmada¹⁶⁹, de poder exercer outra actividade durante os períodos de inactividade. Atenta a peremptoriedade da afirmação da lei, parece estar excluída a possibilidade de as partes introduzirem no contrato de trabalho intermitente uma cláusula de exclusividade, nos moldes acima analisados a propósito do exercício intermitente da prestação de trabalho dos profissionais do espectáculo¹⁷⁰.

Esta possibilidade afirmada pela lei será, na verdade, mais aparente que real, na medida em que são vários e de vária ordem os obstáculos que enfrenta.

Desde logo, e como facilmente se antevê, basta considerar a particular situação em que se encontra o trabalhador à chamada para antever a extrema dificuldade em conciliar com esse trabalho

¹⁶⁷ Cfr. PASQUALE EDOARDO MERLINO, *ob. cit.*, p. 206.

¹⁶⁸ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 140.

¹⁶⁹ Artigo 160.º, n.º 3 CT 2009.

¹⁷⁰ Como refere, JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 138, nota 175, tal cláusula parece ser de classificar como ilícita.

(intermitente), o exercício de uma outra prestação subordinada. De facto, e atento o específico estado de sujeição em que se encontra este tipo de trabalhador, será, não obstante juridicamente possível, facticamente, no mínimo, complicado, encontrar um segundo empregador que anteveja algum interesse em contar com a colaboração de um trabalhador que de um dia para o outro poderá ter de interromper a sua prestação para responder à chamada do trabalho intermitente. A previsibilidade e certeza acrescidas associadas ao *trabalho alternado* são factores que de alguma forma o fazem escapar a esta crítica de ordem prática.

No entanto, neste ponto cumpre também chamar à colação o disposto no n.º 4 do artigo 160.º do CT 2009, quando considera que os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho se mantêm durante o período de inactividade, o que implica, designadamente, que alguns dos deveres acessórios de conduta associados ao contrato de trabalho, entre os quais se conta o dever de não concorrência, continuam ainda a onerar o trabalhador tal como nos períodos de inactividade. Assim sendo, o trabalhador, em tais períodos, está impedido de exercer qualquer actividade concorrente¹⁷¹ com a do seu empregador, o que constitui um outro obstáculo, desta feita, jurídico, ao exercício efectivo da faculdade concedida pelo artigo 160.º, n.º 3 do CT 2009. Perante esta situação, não falta quem, nomeadamente na doutrina italiana, e após considerar que o estatuto do trabalhador intermitente é “*caracterizado por muitos deveres e pouquíssimos direitos*”, entenda que se devem atenuar as obrigações, nomeadamente, afirmando que “*o próprio dever de não concorrência (...) deve ser interpretado de*

¹⁷¹ Assim também no exercício intermitente da prestação de trabalho dos profissionais do espectáculo, pelo que, como conclui JÚLIO GOMES, “Da fábrica à fábrica de sonhos - primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais do espectáculo”, *ob. cit.*, p. 273, no âmbito de tal regime “*o pacto de exclusividade terá interesse quando o empregador se quiser certificar da completa disponibilidade do trabalhador, excluindo-se o exercício de outras actividades, mesmo que não concorrentes*”.

*maneira restritiva*¹⁷², pela utilização da regra da boa fé e da correcção numa apreciação invertida deste dever em relação àquela que normalmente é feita.

No capítulo dos deveres do trabalhador à chamada, além da obrigação de realizar a prestação quando solicitada, também se verifica uma obrigação de espera no período de inactividade, ponto cuja análise nos obriga a referir, embora de forma breve, a questão mais geral da estrutura deste contrato de trabalho. Com efeito, e sem querermos entrar nessa particular discussão¹⁷³, sempre deixaremos expressa a opinião de que este contrato é um contrato único, embora com uma pluralidade de prestações substancialmente diversas¹⁷⁴, o que o torna, nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, um contrato de “*estrutura bifásica*”¹⁷⁵.

Com efeito, a estrutura do contrato de trabalho intermitente, na submodalidade do trabalho à chamada, é composta por duas obrigações principais a cargo do trabalhador, cada uma das quais com uma atribuição patrimonial própria e, portanto, com uma causa própria¹⁷⁶: em primeiro lugar, uma obrigação de *estar à disposição*, de espera, ou de *stand by*, que tem como contrapartida a obrigação do empregador de pagar a *compensação retributiva*; depois, a obrigação de efectuar a (eventual) prestação de trabalho, a que corresponde a obrigação de pagar a retribuição propriamente dita. Segundo cremos, seguindo de perto a doutrina italiana¹⁷⁷, a obrigação de *estar à disposição* não se encontra num nível inferior ou secundário em relação à obrigação de efectuar a prestação. Com efeito, o objecto

¹⁷² Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, p. 134.

¹⁷³ Cujos termos se encontram bem definidos, no âmbito da doutrina italiana em PASQUALE EDOARDO MERLINO, *ob. cit.*, p. 191 e seguintes.

¹⁷⁴ Em oposição à chamada *tese unitária* que defende que no contrato de trabalho intermitente apenas estamos na presença de uma prestação, que é a prestação de realizar o trabalho, da qual o *estar à disposição* do empregador é uma mera modalidade da execução. Quanto a esta tese, cfr. PASQUALE EDOARDO MERLINO, *ob. cit.*, p. 205, nota 45.

¹⁷⁵ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 139.

¹⁷⁶ Cfr. PASQUALE EDOARDO MERLINO, *ob. cit.*, pp. 297 e 208.

¹⁷⁷ Cfr. PASQUALE EDOARDO MERLINO, *ob. cit.*, p. 209.

deste tipo de contrato é integrado ao mesmo nível por ambas as obrigações, que em conjunto, constituem a causa do tipo contratual: uma modalidade de contrato de trabalho cuja particularidade reside nas possibilidades de múltiplas prestações de trabalho realizadas pelo mesmo sujeito, intercaladas por períodos de inactividade, sem a necessidade de celebrar um contrato para cada prestação. Nesse sentido, e continuando a seguir a doutrina italiana, o *estar à disposição*, embora se traduza numa “*conduta naturalisticamente inactiva*”¹⁷⁸, pode dizer-se que implica, do ponto de vista jurídico, uma obrigação de *facere*, pois assenta numa “*conduta pré-determinada: colocar-se à disposição para a chamada*”¹⁷⁹, que isoladamente carece de relevância económica, mas que se perspectivada do enquadramento da estrutura bifásica do contrato, permite afirmar, com JOÃO LEAL AMADO, que “*ele cumpre-se dessa forma, a inactividade do trabalhador corresponde a um dos seus modos de ser, à normal execução do contrato, à mais peculiar das suas facetas*”¹⁸⁰.

É aliás, dessa mesma perspectiva que tem de ser analisado o plano dos direitos e deveres de que é titular o empregador nesta submodalidade do contrato de trabalho, nomeadamente, na pendência do período de inactividade. Nesta matéria, cumpre uma vez mais referir, nos termos do n.º 4 do artigo 160.º do CT 2009, a manutenção das posições jurídicas não relacionadas com a efectiva prestação do trabalho, das quais cumpre realçar dois aspectos. Por um lado, no plano dos deveres, reafirmar a necessidade de proceder ao pagamento da compensação retributiva com a mesma periodicidade que a retribuição base, que como vimos assume uma importância fulcral na dinâmica da relação. Por outro lado, é preciso também fazer notar que os poderes do empregador, que derivam e simultaneamente demonstram a subordinação jurídica, se mantêm durante os períodos de inactividade. Por conseguinte, se se pode afirmar que o poder de

¹⁷⁸ Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, p. 127.

¹⁷⁹ Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, p. 127.

¹⁸⁰ Cfr. JOÃO LEAL AMADO, *ob. cit.*, p. 139

direcção se encontra atenuado nesses períodos, já o poder disciplinar mantém a sua vigência intocada, sendo certo que a subordinação jurídica, isto é, o poder que fundamenta a heterodisponibilidade em que se encontra o trabalhador, não vê a sua validade ou vigência condicionadas pelo facto de apenas se tornar efectivo ou ser exercido com intermitência, pois não é “*a frequência do poder em abstracto utilizável, mas a sua qualidade, a fornecer a prova da subordinação*”¹⁸¹.

3. Conclusão

Com esta breve exposição, julgamos ter abordado os mais significativos aspectos do regime do trabalho intermitente tal como ele se encontra hoje consagrado no CT 2009, e isto não obstante estarmos conscientes que, atento o carácter recente da figura, certamente haverá questões que permanecem ainda submersas e que só uma eventual utilização da figura na prática trará à superfície.

Não sendo tema desta exposição, que tinha como objecto bem definido uma apresentação do regime do trabalho intermitente tal como ele se encontra consagrado no CT 2009, realçando o seu carácter de novo instrumento de flexibilidade no ordenamento jurídico laboral, não podemos deixar de, em jeito de conclusão, referir alguns pontos que julgamos poderem vir a ser objecto de posteriores incursões no tema, nomeadamente a propósito da submodalidade do *trabalho à chamada*.

Neste sentido, uma primeira ordem de problemas estará relacionada com o factor tempo de trabalho, podendo levantar-se questões relativas à contagem do período experimental, à definição do horário de trabalho, à classificação do trabalho que seja solicitado sem respeito do período de antecedência. Ainda no que diz respeito à chamada do trabalhador, nota-se a ausência de definição dos termos e

¹⁸¹ Cfr. GUIDO BONI, *ob. cit.*, 131.

forma que essa solicitação poderá assumir para operar os efeitos pretendidos.

Outro ponto que merecerá uma análise mais detalhada relaciona-se com a compensação retributiva, e a sua classificação ou não como retribuição pela disponibilidade do trabalhador, o que será fundamental para saber se tal compensação poderá vir a ser inferior à retribuição mínima garantida.

Finalmente, notamos também que a prestação do trabalho em regime de intermitência é susceptível de dar lugar a implicações negativas no plano da integração dos trabalhadores na empresa, e no mesmo sentido, ter um efeito nocivo a nível da integração sindical, com tudo o que isso implica a nível de desprotecção e degradação das condições de trabalho e de desenvolvimento profissional.

Os aspectos que vimos de apontar, entre outros possíveis, tornam evidente que haverá questões de carácter teórico que reclamam um estudo mais profundo sobre as implicações do trabalho intermitente. Tememos, porém, que a sobreposição com outras figuras jurídicas contratuais e os obstáculos de ordem prática que fomos avançando ao longo da exposição, constituam para as empresas outros tantos motivos de desinteresse e rejeição do recurso na prática à figura do trabalho intermitente, sem o que o seu estudo e análise teóricas de alguma forma carecem de sentido.