

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Carlos Alberto Peixoto de Carvalho

## Dissertação de Mestrado

### Mestrado em Direito

*Especialização em Ciências Jurídicas Administrativas e  
Tributárias*

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Doutora Sónia Carvalho

Março, 2025



UNIVERSIDADE PORTUGALENSE

Do conhecimento à prática.





Carlos Alberto Peixoto de Carvalho

## **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Dissertação de Mestrado na área de Ciências Jurídico-Administrativas e Tributárias apresentada à Universidade Portucalense Infante D. Henrique para obtenção do grau de Mestre em Direito, sob a Orientação da Professora Doutora Sónia Carvalho

Departamento de Direito

Março, 2025



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

# **AGRADECIMENTOS**

Á minha mulher Aurora

Aos meus filhos Catarina e Bernardo

Aos meus netos gémeos que ainda não têm nome, mas está para breve

**Agradecimento especial à minha Orientadora Professora Doutora Sónia Carvalho pelo apoio concedido.**

# RESUMO

Esta dissertação de mestrado tem por objecto o contrato de trabalho intermitente, uma figura recente no ordenamento jurídico português ainda pouco estudada e sobre a qual a jurisprudência ainda não se debruçou.

Iniciaremos com uma análise da Directiva sobre transparência nas relações de trabalho – Directiva (EU) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho de 2019.

Faremos uma análise do que existe sobre esta matéria no Direito Comparado, com destaque para os ordenamentos jurídicos de Espanha, França, Itália e Brasil.

Seguidamente abordaremos as origens do CTI em Portugal, dando alguma relevância ao contrato dos profissionais do espectáculo regulado pela Lei 4/2008 de 7 de Fevereiro, particularmente os artigos 8º e 10º.

O CTI, como uma das modalidades de contrato de trabalho, está prevista no CT nos arts. 157 a 160. Analisaremos o conteúdo legal discorrendo sobre os requisitos de admissibilidade, em particular, a natureza descontínua ou de intensidade variável da actividade, o CTI como contrato sem termo, os períodos de actividade versus inactividade na execução do contrato, a natureza jurídica da compensação retributiva e os requisitos formais.

Focaremos ainda as diferenças e similitudes com outras modalidades contratuais, nomeadamente o contrato de trabalho a termo, o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de trabalho temporário.

Finalmente iremos discorrer sobre questões que impedem uma maior utilização do CTI, comparar custos de utilização com um contrato a termo de 5 meses tempo mínimo de vigência do período de actividade.

## **Palavras-chave**

Contrato de trabalho intermitente; Direito Comparado Europeu e Brasileiro; Flexibilização do tempo de trabalho; Precariedade

# ABSTRACT

This master's thesis has as its object the intermittent work contract, a recent figure in the Portuguese legal system that has not yet been studied much and on which the jurisprudence has not yet addressed.

We will start with an analysis of the Directive on transparency in labor relations - Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019.

We will make an analysis of what exists on this subject in Comparative Law, with emphasis on the legal systems of Spain, France, Italy and Brazil.

Next, we will discuss the origins of CTI in Portugal, giving some relevance to the contract of the spectacle professionals regulated by Law 4/2008 of 7 February, particularly articles 8 and 10.

We will also focus on differences and similarities with other contractual modalities, namely the fixed-term work contract, the part-time work contract and the temporary work contract.

CTI as one of the types of work contract is provided in CT in arts. 157 to 160. We will analyze the legal content, discussing the admissibility requirements, in particular, the discontinuous or variable nature of the activity, the CTI as an open-ended contract, periods of activity versus inactivity in the execution of the contract, the legal nature of the compensation and formal requirements.

Finally, we will discuss issues that hinder greater use of CTI, compare usage costs with a 5-month term contract the minimum period of validity of the activity period.

## Keywords

Intermittent employment contract; European and Brazilian Comparative Law; Flexibility of working time; Precariousness

# ÍNDICE

1 – INTRODUÇÃO .....	11
2 – BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL	14
3 - A DIRECTIVA DA “TRANSPARÊNCIA” – DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO – 20 DE JUNHO DE 2019 – relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia .....	17
4 - O CTI NO DIREITO COMPARADO.....	23
4.1 – Espanha.....	23
Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.....	23
4.2 – França.....	27
4.3 - Itália.....	29
4.4 – Brasil.....	30
5 – AS ORIGENS DO CTI EM PORTUGAL .....	33
6 – O CONTRATO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULO – LEI 4/2008 .....	35
7 – O CTI E OUTRAS MODALIDADES CONTRATUAIS – DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS .....	39
7.1 – O contrato de trabalho por tempo indeterminado clássico versus CTI.....	39
7.2 – O CTI e o contrato de trabalho a termo certo ou incerto.....	40
7.3 - O CTI e o contrato de trabalho a termo de muito curta duração.....	42
7.4– O CTI e o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.	43
7.5 – O contrato de trabalho a tempo parcial e o CTI.....	43
8 – O CTI EM PORTUGAL.....	46
8.1 – Requisitos de admissibilidade .....	46
8.1.1- Empresa com actividade descontínua ou de intensidade variável .....	46
8.1.2 – Prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inactividade .....	47

8.1.3 - Contrato por tempo indeterminado .....	50
8.2- A forma e conteúdo do CTI .....	51
8.2.1 – A forma escrita .....	51
8.2.2 - Indicação do número anual de horas ou dias de trabalho a tempo completo.....	51
8.3 – Um contrato já existente pode ser transformado num contrato de trabalho intermitente? .....	52
9 – OS DIREITOS DO TRABALHADOR NO CTI.....	55
9.1 - A compensação retributiva.....	55
9.1.2 - Qual a razão para o pagamento desta compensação?.....	55
9.1.3 - A compensação tem natureza retributiva?.....	57
9.2 – Direito ao exercício de outra actividade durante o período de inactividade .....	59
9.3 –Direito a subsídio de férias e de Natal.....	59
9.4 – Direito ao subsídio de refeição.....	60
10 – PODER DISCIPLINAR E DEVERES DO TRABALHADOR NUM CTI .....	62
10.1 – Dever de lealdade .....	62
10.1.1 – Dever de não concorrência.....	63
10.1.2 – Dever de sigilo .....	63
10.2 – Dever de respeito e urbanidade .....	63
10.3 – Dever de custódia .....	63
10.4 – Sujeição ao poder disciplinar do empregador.....	64
10.5 – Influência do dever de lealdade na possibilidade de o trabalhador CTI trabalhar para outra entidade patronal durante o período de inactividade.....	65
11 – AS FÉRIAS E RESPECTIVO GOZO .....	67
11.1 - Quantos dias de férias tem direito um trabalhador que celebrou um CTI e no período de inactividade não presta a sua actividade para outra entidade patronal? .....	67
11.2 - A quantos dias de férias tem direito um trabalhador que celebrou um CTI e no período de inactividade presta a sua actividade para outra entidade patronal? .....	69
11.3 - Quando devem ser gozadas as férias num CTI quando o trabalhador em período de inactividade optar por exercer actividade noutra entidade patronal? .....	70

11.4 – Retribuição no período de férias .....	71
12 – O PAPEL DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO REGIME DO CTI .....	72
13 – AS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL.....	74
14 - O SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO .....	76
15 – COMPARAÇÃO ENTRE O CUSTO DUM CONTRATO CTI E UM CONTRATO DE TRABALHO A TERMO DE CINCO MESES .....	77
16 - Que futuro para o CTI?.....	79
CONCLUSÃO.....	82
REFERÊNCIAS.....	84

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS:**

BOE – Boletim Oficial del Estado

CC – Código Civil

CIRS – Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil)

CRCSPSS – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

CRP – Constituição da República Portuguesa

CCT – Contrato Colectivo de Trabalho

CT – Código do Trabalho 2009

CT2003 – Código do Trabalho 2003

CTI – Contrato de trabalho intermitente

DGSI – Direcção Geral dos Serviços de Informática

Directiva – Directiva (EU) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho de 2019

DOU – Diário Oficial da União – Brasil

ETT – Empresa Trabalho Temporário

GURI – Gazzeta Ufficiali della Reppublica Italiana

JORF – Journal Officielle de la République Française

INE – Instituto Nacional de Estatística

IRCT- Instrumento de Regulação Colectiva de Trabalho

IRS – Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

LBRL – Livro Branco para as Relações Laborais

LVRL – Livro Verde para as Relações Laborais

PNT – Período Normal de Trabalho Semanal

RMMG – Remuneração Mínima Mensal Garantida

UE – União Europeia

TC – Tribunal Constitucional

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TSU – Taxa Social Única

**O Autor escreve conforme a ortografia pré-acordo ortográfico.**

# 1 – INTRODUÇÃO

A minha actividade profissional foi sempre ligada à viticultura do Douro, que como todos os ramos da agricultura está sujeita a períodos de maior intensidade de trabalho, nomeadamente o período das colheitas. A viticultura tem pelo menos três períodos de grandes necessidades de mão de obra:

- Dezembro-Janeiro é a época da poda em que são precisos bastantes trabalhadores, mas de carácter especializado;

- Abril-Julho é a janela temporal em que se fazem os chamados trabalhos em verde (despampa, ampara, esporta e tratamentos fitossanitários) em que muitos deles têm de ser feitos num curto espaço de tempo, em que ontem pode ser tarde, que exigem funcionários especializados, mas também muitos indiferenciados;

- Finalmente ente Agosto e Outubro temos as vindimas que continuam a ser feitas de forma manual, com cuidados redobrados na escolha dos cachos devido às exigências qualitativas e por isso com necessidades de mão de obra cada vez maiores.

As minhas funções incluem a responsabilidade pela contratação de mão de obra pelo que sempre me deparei com as dificuldades de ter o pessoal suficiente, na época em que é necessária.

A escassez de operários deve-se ao envelhecimento da população, à desertificação do interior do país, à relativa dureza do trabalho, ao estigma social que ainda existe em relação ao trabalho agrícola, à inexistência de transportes colectivos e às grandes distâncias que é preciso percorrer por estradas do início do século XX.

Continua ainda a existir a ideia de que os salários na agricultura são sempre os mais baixos que se praticam nos diversos sectores económicos, o que efectivamente já não acontece. Existe uma diferença abismal entre as condições do trabalho agrícola no Douro em 1979, ano em que comecei a minha actividade e as que existem actualmente. Os salários e condições de trabalho são muitas vezes melhores que os existentes nos sectores secundário e terciário. Em particular na empresa onde trabalho, para além de bons salários, no contexto português, existem boas condições de alojamento e transporte, seguros de doença e de vida e até prémios de participação nos resultados, que podem chegar a 20% do salário anual, o que implica que, embora dependente do desempenho de cada um, cada trabalhador pode ganhar dezassete salários anuais. Outras razões para a carência de mão-

de-obra são a fiscalidade elevada que penaliza quem trabalha e dá todas as benesses a quem não declara rendimentos (não quer dizer que não os tenha). Como sabemos quem declara baixos rendimentos não paga IRS e por via disso fica isento de taxas moderadoras, tem isenção de propinas, tarifa social de electricidade, etc.

Sou um adepto confesso da estabilidade laboral, porque gera maior produtividade e sobretudo maior qualidade, mas também reconheço a dificuldade das empresas em terem um quadro de pessoal dimensionado para as alturas de maiores necessidades. Por isso, a flexibilidade laboral é um aspecto muito importante na gestão diária da força de trabalho. Sou igualmente um defensor da economia de mercado, da concorrência, mas também dum trabalho com direitos. Ora, o CTI acrescenta flexibilidade em relação aos contratos por tempo indeterminado a tempo inteiro e ao mesmo tempo estamos a reduzir a precariedade diminuindo a contratação a termo.

Nos últimos anos apareceram por todo o País os chamados “empreiteiros”, cuja natureza jurídica é a de sociedades de carácter unipessoal que prestam serviços agrícolas ou por vezes revestem também a forma de empresas de trabalho temporário. Não tenho particular simpatia pela actividade destes “empreiteiros”, quer pela qualidade do serviço prestado, quer pelo tratamento dado aos assalariados que passe os exageros da imprensa, já vi apelidados de “escravos do séc. XXI”. Tudo o que possa ajudar a prescindir destes prestadores ou mediante fiscalização apertada obrigá-los a cumprir a legislação de trabalho, será para mim, um passo no sentido correcto.

Quando comecei a estudar Direito sempre me interessei pelo Direito do trabalho pelas repercussões sociais que ele tem e também na minha opinião pela má utilização que dele é feito, como acontece na pouca importância que têm as comissões de trabalhadores no panorama laboral português.

O contrato de trabalho intermitente só chegou ao meu conhecimento numa aula de Direito Sindical leccionada pela minha Orientadora Prof<sup>a</sup>. Doutora Sónia Carvalho, a propósito do contrato de trabalho dos músicos ou mais correctamente dos profissionais de espectáculo. Nestas aulas sempre muito entusiasmantes e profundas notei um especial carinho pela figura deste contrato, tendo ficado logo com o bichinho para explorar melhor porque penso que junta na perfeição duas necessidades: a estabilidade possível ao trabalhador pelo proposta de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, embora de duração limitada, e ao mesmo tempo permite à empresa dispor de mão de obra nas épocas em que tem necessidade dela, sem precisar de nova formação e com a vantagem

suplementar de o operário poder trabalhar noutra emprego quando estiver no chamado período de inactividade.

Tentei aprofundar este tema para outras unidades curriculares, mas por diversas razões o assunto foi ficando em banho-maria. Quando precisei de escolher tema para dissertação de mestrado o contrato de trabalho intermitente foi o primeiro a vir ao meu espírito. Contudo foi uma conversa com o meu colega e amigo António Magalhães, que trabalha no mesmo sector e sofre dos mesmos problemas e que também ficou muito curioso com este contrato, quando lhe comuniquei a sua existência, de quem veio o derradeiro suplemento de alma para esta empreitada.

## 2 – BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL

### População empregada: total e a tempo completo e parcial

Total		Tempo completo		Tempo parcial	
1983	2023	1983	2023	1983	2023
4 338,9	5 051,2	3 857,0	4 633,9	455,1	417,3

#### População empregada: total e a tempo completo e parcial

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego  
 Fonte: PORDATA; [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)  
 ;08-03-2025

Num período de 40 anos entre 1983 e 2023, a percentagem de trabalhadores a tempo completo manteve-se perto dos 90%, ocupando o contrato a tempo parcial cerca de 10%.

### População empregada: total e por sexo

Total		Masculino		Feminino	
1983	2023	1983	2023	1983	2023
4 352,50	5 051,20	2 637,50	2 565,70	1 715,00	2 485,50

#### População empregada: total e por sexo

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego  
 Fonte: PORDATA; [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt); 08-03-2025

O trabalho feminino aumentou cerca de 10% nos últimos 40 anos. O acréscimo mais significativo verificou-se a seguir ao 25 de Abril de 1974, tendo-se atingido a paridade entre os dois sexos.

## População empregada: total e por faixa etária

Total		Menos de 15		15-24		25-44	
1983	2023	1983	2023	1983	2023	1983	2023
4 352,80	5 051,20	64,30	0,00	861,50	305,70	1 902,90	2 156,00

45-54		55-64		Mais de 65			
1983	2023	1983	2023	1983	2023		
804,70	1 374,90	500,10	986,40	219,20	228,20		

### População empregada: total e por grupo etário

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego

Fonte: PORDATA; [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt); 08-03-2025

No que diz respeito aos grupos etários que fazem parte da população activa desapareceram os menores de 15 anos, uma vez que o CT no art.º 68 n.º2, prescreve a idade mínima de 16 anos para admissão ao trabalho. Também o grupo dos 15-24 anos diminuiu para 1/3 do total de 1983, devido à expansão do ensino universitário e melhoria das condições de vida. Quase 90% dos trabalhadores pertencem à faixa etária dos 25 aos 64 anos.

### 8. População empregada total, trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho

Portugal	2T-2024	%
	<b>População empregada</b>	<b>5 099,9</b>
<b>Trabalhadores por conta de outrem</b>	<b>4 350,3</b>	<b>85%</b>
<b>Tipo de contrato de trabalho</b>		
Sem termo	3 652,2	84%
Com termo	580,7	13%
Outro tipo	117,3	3%

Visto em [www.ine.pt](http://www.ine.pt) ; Estatísticas do Emprego referente a 7 de Agosto de 2024

Num total de mais de 4,3 milhões de trabalhadores por conta de outrem 85% tinham um contrato por tempo indeterminado, sendo 13% os contratados a termo. O contrato de trabalho intermitente como contrato sem termo estará listado nesta categoria ou então em outro tipo de contratos. Não encontrei qualquer estatística apenas Joana Nunes Vicente<sup>1</sup> refere que em 2014 representariam 0,08% dos trabalhadores por conta de outrem.

---

<sup>1</sup> Trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente – Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho – Pág. 272

### **3 - A DIRECTIVA DA “TRANSPARÊNCIA” – DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO – 20 DE JUNHO DE 2019 – relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**

A Directiva nos seus considerandos justifica a necessidade deste normativo do seguinte modo:

*(1) O artigo 31º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia dispõe que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.*

*O Princípio nº 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em 17 de Novembro de 2017, conforme o Considerando 2º, propõe a transição para relações de trabalho por tempo indeterminado e simultaneamente preconiza que a lei e a contratação colectiva encontrem formas de assegurar a flexibilidade necessária para que as empresas se possam adaptar às evoluções do contexto económico.*

O TJUE definiu os critérios para determinar o estatuto do trabalhador, que quando preenchidos, podem englobar na Directiva os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores das plataformas, ficando de fora apenas *os genuínos trabalhadores por conta própria*.

Os trabalhadores sem tempo de trabalho garantido, como os contratos zero horas, os contratos sem horário de trabalho especificado e alguns contratos de trabalho ocasional, independentemente do número de horas de trabalho efectivo, devem ser abrangidos pelas disposições da presente Directiva, dada a sua especial vulnerabilidade.

Os empregadores deverão informar os trabalhadores sobre as faixas horárias em que podem ser chamados, bem como a antecedência mínima com que devem ser avisados sobre o início da prestação do trabalho quando, como no caso dum trabalho ocasional.

Os empregadores não podem proibir o trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores.

O trabalhador deve poder recusar uma prestação de trabalho fora das faixas horárias estabelecidas.

Os contratos de trabalho ocasional, ou os contratos sem especificação de horário, nos termos dos quais o empregador tem flexibilidade para chamar o trabalhador em função das suas necessidades, são particularmente imprevisíveis para o trabalhador. Os Estados-Membros que autorizam tais contratos deverão assegurar a aplicação de medidas eficazes para prevenir abusos...

A Directiva conforme estatui o art.º 1 *“tem por objetivo a melhoria das condições de trabalho, pela promoção de um emprego mais transparente e previsível e garantir, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho. Estabelece direitos mínimos “aplicáveis a todos os trabalhadores da União, que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.”* Os Estados-Membros podem decidir não aplicar a Directiva a relações de trabalho que tenham *“um tempo de trabalho predeterminado e efetivo de duração inferior ou igual a três horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas consecutivas”* .... A norma anterior não se aplica a relações de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado, antes do início da actividade.

O artº 4 sobre a epígrafe *dever de informação* elenca uma série de elementos da relação de trabalho que devem ser fornecidos ao trabalhador, que vão desde os mais comuns como identidade das partes, local de trabalho, data de início da relação de trabalho, a data do seu termo se existir, as empresas beneficiárias do trabalho no caso de trabalhadores temporários, remuneração, etc.

A alínea m) do mesmo artigo descreve o conteúdo da informação a prestar ao trabalhador, se o regime de trabalho for totalmente ou em grande parte não previsível:

- o número de horas pagas e a remuneração das horas além das horas garantidas;
- o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar.
- o período de antecedência mínima que o trabalhador deve ser avisado para dar início à sua prestação. As informações devem ser fornecidas ao trabalhador o mais tardar até ao sétimo dia de calendário após início do trabalho (art.º 5).

O art.º 11 da Directiva estatui que os Estados-Membros que autorizem a utilização de contratos de trabalho ocasional e com o intuito de prevenir práticas abusivas, devem impor

limitações à utilização dos contratos de trabalho ocasional e estabelecerem uma presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho com mínimo de horas garantido.

Esta Directiva propõe um conjunto de direitos mínimos para todos os trabalhadores da UE que visam promover a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho, de forma especial as relações de trabalho com maior precariedade. Contudo parece-nos defender modelos que em boa parte são inconciliáveis. Quando no considerando 2 refere o Princípio nº 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais proclamado em Gotemburgo em 17 de Novembro de 2017 que advoga a *transição para modelos de emprego por tempo indeterminado*, não estará a limitar o uso de modalidades de contrato de trabalho muito flexíveis como o trabalho a tempo parcial ou o trabalho intermitente à chamada ou até os contratos a termo? O único contrato que permite, ao mesmo tempo, ser celebrado por tempo indeterminado e ter flexibilidade é o contrato intermitente.

Pensamos que devidamente aplicada, a Directiva, pode trazer mais transparência nas relações de trabalho, concorrência mais leal e efectiva entre as empresas, mas pelo menos em Portugal se debaterá sempre com o nó górdio que existe em todos os serviços do Estado: a falta de fiscalização que faz com que os prevaricadores não se sintam muito ameaçados.

Aplica-se a trabalhadores sem tempo de trabalho garantido, contratos de trabalho ocasionais e aqueles que com horário pré-determinado ultrapassem três horas de trabalho mensais.

Os empregadores não podem proibir o trabalhador de ter outro emprego fora do horário de trabalho, embora possam ser impostas limitações por razões objectivas como protecção do sigilo comercial, necessidade de evitar conflito de interesses e protecção da saúde do trabalhador.

A Directiva 2019/1152 foi transposta para o CT pela Lei 13/2023 de 3 de Abril na chamada Agenda do Trabalho Digno. Foram alterados ou acrescentados novos artigos, nomeadamente o art.º 10 sobre a quantificação da dependência económica do trabalhador, os novos artigos 10-A sobre a representação colectiva dos trabalhadores dependentes económicos e o art.º 12-A que incide sobre a presunção de laboralidade dos prestadores de serviço das plataformas digitais. Rita Leite<sup>2</sup> salienta que embora a Directiva configure uma manta de retalhos normativa está ancorada no dever de informação do empregador, tido como essencial para assegurar a transparência e previsibilidade das condições de trabalho,

---

<sup>2</sup> A Directiva 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, Pág. 24

daí ser, em Portugal denominada *Directiva da Transparência*. As modificações que mais nos interessam são as operadas no art.º 106 do CT, sobre a epígrafe dever de informação. Na sua alínea q) e em relação ao trabalho intermitente, o trabalhador deve ser informado sobre o prescrito na alínea b) do nº1 do art.º 158, nos nºs 1, 2 e 4 do art.º 159 e no nº 2 do art.º 160. Devem ser expressamente referida a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo; a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele; a prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos; em caso de incumprimento do empregador do disposto nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo; durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base.

Segundo Rita Leite<sup>3</sup> o trabalho ocasional e equivalente corresponde a contratos particularmente imprevisíveis para o trabalhador, nomeadamente a presunção que há um mínimo de horas pagas, situação em que a Autora inclui o CTI em Portugal. Para o caso do CTI já esta previsto que na falta de indicação do número de horas ou dias de trabalho há a presunção de que o contrato é celebrado sem período de inactividade. A Directiva reforça as antigas e estabelece novas regras relativas ao dever de informação do empregador no contexto de multiplicação e crescente prevalência das chamadas novas formas de emprego. A Directiva faz alguns avanços no combate ao chamado défice social, mas estão longe de combater o emprego precário e a exclusão social, considerando o dever de informação como um modesto alcance na melhoria das condições de trabalho.

Existem nesta Directiva várias disposições que colidem com o normativo do CTI à chamada, submodalidade para a qual a lei não regulou praticamente nenhuma situação, excepto a antecedência com que o trabalhador deve ser chamado.

Ao contrário da lei brasileira que regula quase todos os aspectos do CTI a Directiva vai impor uma regulação muito mais detalhada. O legislador português vai ter necessariamente de encontrar soluções novas ou aproveitar as existentes noutros ordenamentos.

---

<sup>3</sup> A Directiva 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, Pág. 45 e ss.

Assim desde aceitação do trabalho ou à sua recusa por qualquer das partes, a forma de cálculo da indemnização para a parte prejudicada, a faixa horária em que o trabalho pode ser prestado, tudo terá de ser regulamentado até ao prazo de transposição da Directiva para o ordenamento português.

Joana Marques Vicente<sup>4</sup> considera que a Directiva “*nasce com o propósito de colmatar lacunas em matéria de protecção sobretudo em relação às novas formas de emprego, criadas em resultado da evolução do mercado de trabalho*”.

Partindo da disposição do art.º 1 n.º 2 da Directiva que estabelece “direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores da União”, a Autora discorre sobre o âmbito de aplicação pessoal atendendo a três ordens de factores:

*i) a extensão e/ou duração da actividade;*

Pretende-se precisar o estatuto dos trabalhadores ocasionais/intermitentes. Conforme referido acima e de acordo com o n.º 3 do art.º 1 da Directiva, os Estados Membros podem decidir não aplicar as disposições a relações de trabalho que *caracterizem por um tempo de trabalho efetivo de duração igual ou inferior a três horas*, em média, num período de referência de quatro semanas consecutivas. Contudo não é permitida a exclusão dos contratos em que não seja determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da actividade como é o caso dos contratos zero horas.

Embora o reconhecimento da natureza laboral dos contratos ocasionais e dos contratos à chamada seja, segundo a Autora, um passo na direcção correcta, não resolve o problema dos contratos zeros horas. E pode-se concluir mesmo por alguma contradição na estatuição da Directiva, já que, por um lado, não proíbe os contratos zero hora e garante-lhes tutela ao impedir a não aplicação da Directiva a relações de trabalho sem qualquer volume de trabalho garantido antes do início da actividade, e por outro lado, ao impor a informação do número garantido de horas pagas estaria a indiciar a inadmissibilidade dos contratos zero horas.

*ii) a natureza da actividade*

A natureza da actividade que justifique o afastamento da tutela mínima. Destina-se sobretudo a permitir ao Estados-Membros excluir a aplicação da Directiva a funções de soberania (magistrados, polícias) e funcionários públicos e aos empregadores singulares no caso dos trabalhadores domésticos.

---

<sup>4</sup> O conceito de trabalhador no direito do trabalho da união Europeia: a jurisprudência do tribunal de justiça e a evolução legislativa recente

*iii) a natureza da relação entre as partes*

A Autora considera que a Proposta era muito mais abrangente, no que concerne às relações de trabalho tuteladas, do que a versão final da Diretiva. A Proposta pretendia uma tutela básica, que não dependeria da laboralidade ou não laboralidade dos prestadores e propunha uma definição de trabalhador com maior pendor social, enquanto procuraria superar a dicotomia subordinação-autonomia. A Diretiva acabou por não indicar uma definição de trabalhador limitando-se a prever a aplicação da mesma a todos os trabalhadores da União que tenham um contrato ou outra relação de trabalho definida em legislação e convenções colectivas, tendo sempre em conta a jurisprudência do TJUE. Joana Nunes Vicente diz que o legislador europeu parece emitir *sinais contraditórios*. Por um lado parece ultrapassar a clássica dicotomia trabalhador subordinado/trabalhador autónomo de modo a englobar os novos prestadores de serviços, enquanto remete para a jurisprudência do TJUE que define trabalhador pelo critério da subordinação jurídica, e dando menos destaque à dependência económica. Conclui pela insuficiência desta Diretiva para proteger os prestadores com empregos atípicos e precários e pela manutenção das dificuldades destes em terem uma tutela efetiva dos seus direitos.

## 4 - O CTI NO DIREITO COMPARADO

O CTI é uma figura que aparece em vários ordenamentos jurídicos, mas vamos focar-nos nas soluções encontradas em Espanha, França, Itália e Brasil.

### 4.1 – Espanha

#### **Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.**

*1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*

...

*Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

*2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.*

*3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada...*

*4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.*

*En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.*

*5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación ...*

*Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.*

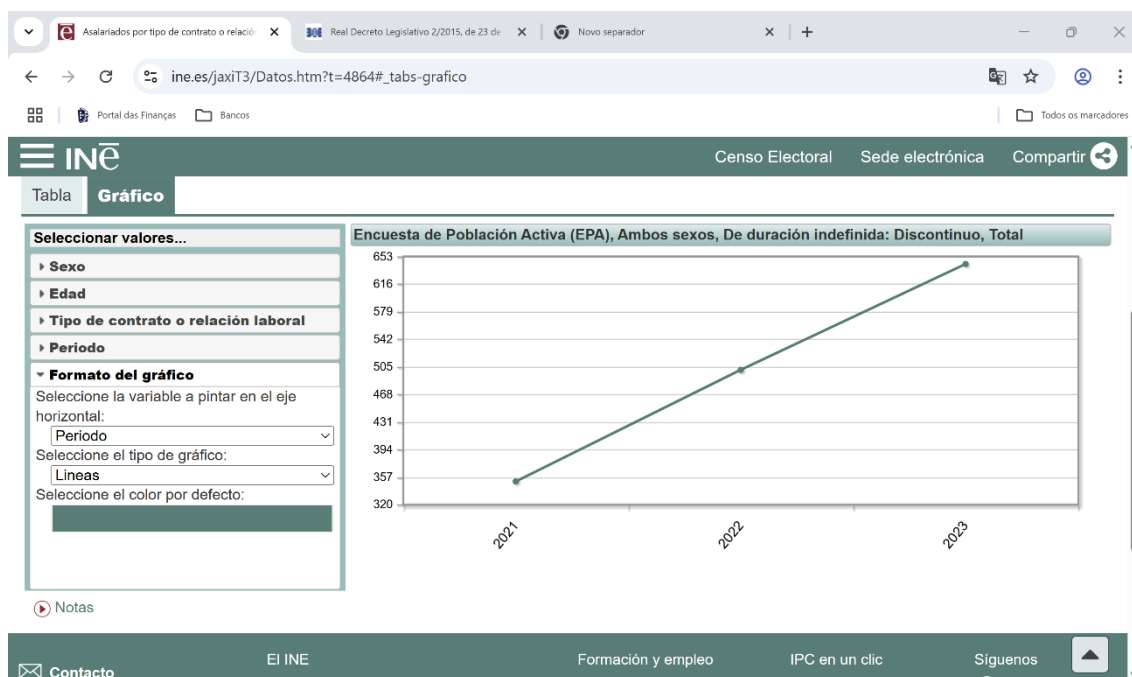
*Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.*

*6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.*

*Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.*

*7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.*

*8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.*



Fonte: ine.es em 08/04/2025

Em Espanha este contrato é apelidado de ***fijo discontinuo, está regulado no art.º 16 do Estatuto dos Trabajadores*** e com uma sistemática muito diferente da Portuguesa, já que está incluído na Capítulo dedicado ao conteúdo do contrato de trabalho e na secção referente à duração do contrato. É uma forma de contratação que abrange mais de 600.000 pessoas e teve um crescimento superior a 100% nos últimos 5 anos, representando cerca de 6% dos contratos de trabalho por tempo indeterminado. É utilizado no turismo, agricultura, estações de esqui, apanha de frutos, condutores de autocarros escolares sendo as actividades elegíveis determinadas por contratação colectiva. Em 2022 e com o objectivo de diminuir a precariedade e o trabalho ilegal, o Estatuto dos Trabajadores alargou o âmbito da contratação para os trabalhos de natureza sazonal e actividades produtivas de temporada. Foi igualmente autorizada a celebração de contratos *fijos-descontínuos* entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador para ser cedido a outra empresa. Através da contratação colectiva podem criar-se bolsas de emprego sectoriais para favorecer a contratação e formação e podem também permitir contratos a tempo parcial.

Também é um contrato por tempo indeterminado para trabalhos fixos e descontínuos que não se realizem em datas certas. Quando o período de trabalho acontece sempre nas

mesmas datas não se pode utilizar o CTI, mas sim o contrato de trabalho a tempo parcial por tempo indeterminado. Este contrato mantém-se enquanto durar a actividade.

A formalização do contrato tem de ser feita por escrito em modelo oficial e do seu conteúdo deve constar a duração prevista para a actividade, a forma e ordem da chamada estabelecida na contratação colectiva bem como o horário de trabalho estimado. A antecedência com que a entidade patronal deve avisar o trabalhador para o início da prestação é de 15 dias.

O trabalhador só pode recusar a prestação de trabalho contratada, em casos de força maior, ou baixa médica. Caso o empregado não se apresente ao trabalho nas datas estabelecidas o contrato extingue-se automaticamente.

Se a ordem e a forma da chamada não forem respeitadas o trabalhador pode propor uma acção em tribunal por despedimento ilícito.

É um regime benéfico para as empresas, porque mantêm nos quadros trabalhadores que já são experientes na função e também para o Estado já que os fijos-descontínuos não aparecem nas estatísticas como desempregados, mesmo que estejam em período de inactividade. Tem havido muita celeuma política por estes trabalhadores não serem considerados desempregado no período de inactividade, embora depois de determiando período de garantia recebam subsídio de desemprego.

O Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Outubro também conhecido Ley General de la Seguridad Social prevê a atribuição do fundo de Desemprego aos trabalhadores com Contrato intermitente ou fijo descontínuo.

### **Artículo 267. Situación legal de desempleo.**

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

A) Quando se extinga su relación laboral:

...

B) Quando se suspenda el contrato

...

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos.

O direito ao subsídio de desemprego só acontece após 360 dias de contribuições para a segurança social nos últimos seis anos. Quanto maior for o período de descontos para a Segurança Social, maior será o período em que o trabalhador é apoiado pelo Estado conforme o prescrito no nº1 do art.º 269 da Ley General de la Seguridad Social. Como prescreve a lei quem tenha um período de cotização de 360 a 539 dias nos últimos seis anos terá direito a 120 dias de prestação de desemprego e uma cotização de 720 a 899 dias já terá direito a 240 dias de prestação.

Há quem considere que estes trabalhadores têm demasiada protecção já que não figuram como desempregados e recebem o subsídio de desemprego e isto pode desincentivar a procura de trabalho.

## **4.2 – França**

**Lei nº 2016-1088 de 8 de Agosto publicado no JORF.**

### **Article L3123-33**

*Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.*

### **Article L3123-34**

*Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.*

*Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.*

*Ce contrat est écrit.*

*Il mentionne notamment:*

*1° La qualification du salarié;*

*2° Les éléments de la rémunération;*

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié;

4° Les périodes de travail;

#### **Article L3123-36**

...

*Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.*

#### **Article L3123-38**

...

*Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou cet accord détermine les adaptations nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.*

O contrato de trabalho intermitente é igualmente um contrato por tempo indeterminado que se aplica apenas em determinados sectores de actividade que têm de estar previstas em IRCT. Existem disposições de ordem pública que são imperativas e outras que são objecto de negociação colectiva.

Como disposições imperativas temos a necessidade de o IRCT prever o recurso ao trabalho intermitente, a duração do contrato ser por tempo indeterminado e a celebração sob a forma escrita.

No clausulado tem de constar a categoria profissional, a remuneração, a duração anual mínima da prestação, os períodos de trabalho bem como o respectivo horário. A duração anual mínima do contrato não pode ser ultrapassada em mais de um terço, salvo acordo das partes. Os trabalhadores em CTI beneficiam dos mesmos direitos e deveres que os trabalhadores a tempo completo, sendo que os períodos de inactividade contam para efeitos de antiguidade, já que estes períodos fazem parte da execução do contrato.

## 4.3 - Itália

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico italiano pelo DL nº 276/2003 de 10 de Dezembro, publicado na GURI.

Art. 13. Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

O CTI previsto no ordenamento italiano tem algumas particularidades das quais destacamos as seguintes:

- Ao contrário de outros ordenamentos o CTI pode ser celebrado por tempo indeterminado ou pode ser aposto um termo resolutivo.

Na submodalidade à chamada a antecedência de aviso para a prestação de trabalho não pode ser inferior a um dia. Quando o trabalhador padeça de qualquer impedimento ou doença que não lhe permita cumprir a prestação deve informar prontamente o empregador perde o direito à indemnização por disponibilidade por quinze dias. A recusa injustificada da prestação pode levar ao despedimento.

- Embora os contratados em CTI possuam os mesmos direitos e deveres que os restantes trabalhadores é-lhes aplicada a regra da proporcionalidade no cálculo da retribuição e do período de férias.

- As actividades económicas susceptíveis de recurso ao CTI são identificadas nos IRCT ou no caso de estes não existirem são determinadas pelo Ministério do Trabalho.

- Este contrato pode ser aplicado sem condições a todos os trabalhadores menores de 24 anos ou maiores de 55 anos. Quando o empregado atinge os 25 anos o contrato é de resolução automática. Por esta razão, a Corte Suprema de Cassazione (Supremo Tribunal de Cassação, Itália), submeteu ao TJUE um pedido de decisão prejudicial por um litígio submetido por um trabalhador que se considerou discriminado em função da idade pela resolução automática do seu contrato de trabalho. O TJUE considerou que essa

discriminação não existia já que o objectivo destas políticas de emprego era beneficiar e não prejudicar os trabalhadores menores de 25 anos.

- Com excepção do turismo e de espectáculos públicos o trabalho real prestado nesta modalidade contratual não pode exceder os quatrocentos dias num período de três anos civis, sob pena de passar a contrato por tempo indeterminado.

- Durante o período de inactividade o trabalhador não tem direito a qualquer compensação económica do empregador, nem recurso ao subsídio de desemprego, excepto no caso do trabalho intermitente à chamada que tem direito a compensação horária fixada nos IRCT não podendo ser inferior aos mínimos estabelecidos pelo Governo. Destas retribuições reais são obrigatórios descontos para a Segurança Social, podendo o trabalhador completar descontos para atingir um mínimo fixado administrativamente.

Como inovação e solução interessante é a legislação prever a constituição de uma bolsa regional de partilha de mão de obra com um vínculo sob a forma de CTI.

## 4.4 – Brasil

No Brasil o CTI, também conhecido como contrato zero horas está regulado nos art.ºs 443 e 452-A da CLT

*Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou para prestação de trabalho intermitente.***

...

*§ 3º Considera-se como **intermitente** o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inactividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de actividade do empregado e do empregador, excepto para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

*“Art.º 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função num contrato intermitente ou não.*

A lei n.º 13.467/2017 de 13 de Julho implementou a chamada reforma trabalhista brasileira, que deu forma ao contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira tendo colhido inspiração no modelo italiano.

Na legislação brasileira não existe o CTI na forma alternada. Quando o contrato exija fixação dos períodos de trabalho tem de se recorrer à figura do trabalho a tempo parcial.

A definição de contrato de trabalho intermitente surge no parágrafo 3º do art.º 443 e regula o CTI à chamada. É um contrato de trabalho subordinado e por tempo indeterminado. Existe igualmente alternância de períodos de trabalho e períodos de inactividade. A prestação de trabalho é determinada em horas, dias ou meses, sem qualquer obrigação de período mínimo. Aplica-se a qualquer actividade do empregador e empregado, não havendo as exigências de actividades descontínuas ou de intensidade variável, embora a interpretação da doutrina tenda a ser muito mais restritiva.

Deve ser celebrado sob a forma escrita e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou do ao que for devido aos empregados que desempenhem a mesma função. O salário correspondente à função pago a qualquer trabalhador permanente ou intermitente regula a retribuição do novo CTI.

Os períodos de inactividade não são remunerados, mas contam para a antiguidade e o trabalhador pode exercer actividade para outros empregadores.

O empregador tem de avisar o trabalhador para iniciar a prestação de trabalho com 3 dias de antecedência, tendo o empregado 24 horas para responder por meio eficaz se aceita ou recusa o trabalho. O meio eficaz convém que seja escrito, podendo ser utilizadas as comunicações electrónicas como email, WhatsApp, etc. O pagamento é feito no final da prestação se for inferior a um mês ou sendo superior a 30 dias até ao dia 5 do mês seguinte. O pagamento deve incluir ainda os proporcionais de férias acrescidas de um terço e do 13º mês bem como o repouso semanal remunerado.

No final de 12 meses de contrato o trabalhador tem direito a gozar um mês de férias, período este em que não pode ser convocado para a prestação de trabalho. Contudo como não recebe subsídio de férias que já foi pago de forma parcelar e citando Natasha Schneider<sup>5</sup> existe *“não apenas a situação esdrúxula de sair de férias sem dinheiro desvirtua o sentido das férias, como a sua condição de descanso para recuperação após longo*

---

<sup>5</sup> O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017 – Pág. 146

*período de labor, eis que pode ser concedida ainda que por meses o obreiro intermitente não tenha sido chamado a prestar serviços, e neste caso, em vez de propiciar alívio e recuperação de energia, será factor de mais angústia e insegurança”.*

## 5 – AS ORIGENS DO CTI EM PORTUGAL

As relações laborais sempre foram uma luta constante entre as entidades patronais que procuram obter o maior rendimento do trabalho com os menores custos possíveis e os trabalhadores que visam obter o contrato clássico de trabalho a tempo inteiro e por tempo indeterminado juntamente com melhores salários e mais direitos.

Com o advento da globalização a competição entre as empresas e os países obriga os governos a tentarem uma flexibilização da relação laboral, conduzindo muitas das vezes a precariedade da situação do trabalhador, retirando direitos, desregulando os horários, alterando os dias de descanso semanal, etc., o que conduz a muita instabilidade profissional e familiar. Obter disponibilidade de força de trabalho quando as empresas precisam ou poder dispensá-la quando já não é necessária é o oposto daquilo que pretende o trabalhador que será um emprego estável e com um salário que lhe permita viver condignamente.

O CTI, o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, o banco de horas nas suas diferentes vertentes são instrumentos de flexibilização da mão-de-obra.

Para Regina Redinha<sup>6</sup> a primeira manifestação no direito positivo, do trabalho intermitente, remonta ao contrato de trabalho para cedência temporária, na redacção do art. 17º do DL 358/89, de 17 de Outubro, embora para a maioria da Doutrina, o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculo (Lei 4/2008 de 7/2) foi o primeiro em que apareceu em Portugal o conceito de intermitência da relação laboral.

O CTI na sua forma alternada é um instrumento de flexibilização do trabalho, mas confere também alguma estabilidade já que é um contrato sem termo. A submodalidade do CTI designado por trabalho à chamada é muito invasiva da privacidade do trabalhador que praticamente se encontra sempre à disposição do empregador. João Leal Amado<sup>7</sup> considera esta submodalidade como *uma das mais flexíveis formas de emprego conhecidas pelo ordenamento jurídico-laboral* que o CT conhece.

O Livro Branco para as Relações Laborais (LBRL) prévio à revisão do CT de 2009 não fazia menção à introdução de qualquer nova modalidade de contrato de trabalho. Contudo o legislador entendeu o contrário e o CTI viu a luz do dia no novo Código.

---

<sup>6</sup> Relações Atípicas de Emprego

<sup>7</sup> João Leal Amado *À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, p. 133

A primeira versão desta nova modalidade vigorou até 2019 tendo sofrido alterações profundas introduzidas pela lei 93/2019 de 4 de Setembro. As principais diferenças entre a versão original e actual são as seguintes:

A prestação mínima de trabalho era de seis meses sendo quatro consecutivos tendo actualmente uma duração mínima de cinco meses dos quais três terão de ser consecutivos.

No caso do trabalho intermitente à chamada a antecedência com que a entidade patronal deve avisar o trabalhador para iniciar a sua prestação aumenta de 20 para 30 dias, no caso de o trabalhador prestar trabalho para outro empregador durante o período de inactividade, mantendo-se nos 20 dias de antecedência para o caso do trabalhador estar verdadeiramente inactivo.

Mantêm-se a permissão para o trabalhador durante o período de inactividade poder exercer a sua actividade para outro empregador, mas na nova redacção tem de informar o empregador com vínculo CTI. As retribuições pagas por outros empregadores serão deduzidas da compensação retributiva auferida na entidade patronal original.

## 6 – O CONTRATO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ESPECTÁCULO – LEI 4/2008

A Lei 4/2008 de 7/2, alterada pelas leis 105/2009 de 14/9, 28/2011 de 16/6 e 22/2019 de 16/2, estabelece no seu art.º 8 o seguinte:

*1 - Quando os espectáculos públicos não apresentem carácter de continuidade, pode ser acordado o **exercício intermitente** da prestação de trabalho, nos termos dos números seguintes.*

*2 - Aquando da celebração ou durante a vigência dum contrato de trabalho por **tempo indeterminado** as partes podem acordar na sua sujeição, temporária ou definitiva, ao exercício intermitente da prestação de trabalho, bem como o início e o termo de cada período de trabalho e a antecedência com que o empregador deve informar do início daquele.*

O contrato dos profissionais de espectáculo é um contrato de trabalho especial que abrange os trabalhadores da arte do espectáculo e do audiovisual, que tenham carácter público e que conforme o art.º 2 aplica subsidiariamente o Código do Trabalho. Esta Lei é a primeira a fazer referência ao trabalho com intermitência, que só aparece regulada no CT em 2009 como uma nova modalidade de contrato de trabalho.

O carácter intermitente do contrato pode ser acordado aquando da sua celebração ou num contrato por tempo indeterminado já em execução, sendo que neste caso a sujeição à intermitência pode ser temporária ou definitiva conforme o preceituado no art.º 8 n.º 2. Deve ser outorgado sob a forma escrita, indicar o início e fim de cada período de trabalho e a antecedência com que o trabalhador deve ser notificado do início da prestação.

No período de inactividade o trabalhador tem direito a exercer outra actividade remunerada e a uma compensação retributiva, a fixar por acordo das partes, mas com um mínimo de 30% da retribuição normal. Para o recomeço da actividade a entidade patronal deve informar o trabalhador com uma antecedência de 20 dias.

A segunda versão desta lei estabelecia compensações diferenciadas conforme o trabalhador exercesse ou não outra actividade. Quando o trabalhador se mantivesse inactivo prestando trabalho apenas para uma entidade patronal a compensação era de 50% da retribuição. As actividades desenvolvidas neste sector podem implicar conflitos com direitos

de autor e poderia ser vantajoso para as empresas ter um regime de exclusividade com os trabalhadores, embora seja difícil para estes sobreviverem só com metade da retribuição.

Em 2021, o Dec. Lei nº 105/2021 de 29 de Novembro, alterado pelo DL- 64/2022 de 27/9 e DL – 64/2024 de 1/4, estabelece o novo regime dos profissionais do espectáculo agora denominado Estatuto dos Profissionais da Cultura, adiante designado por Estatuto, revogando a Lei nº 4/2008 de 7 de Fevereiro.

O Estatuto pretende abranger um maior leque de profissionais da cultura já que a Lei 4/2008 regulava apenas as relações de trabalho subordinado, enquanto a nova regulamentação inclui também os contratos de prestação de serviços.

O artigo 2º do Estatuto define que este diploma se aplica aos profissionais das artes do espectáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, que exerçam uma actividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural. Em relação ao regime anterior verifica-se um alargamento para os profissionais da criação literária.

O Estatuto considera no art.º 10, nº 1, alínea d) que uma das modalidades de contrato de trabalho é o contrato de trabalho com actividade descontínua.

A modalidade de contrato com actividade descontínua está regulada no art.º 13 do Estatuto. No seu nº 1 o preceito estabelece que quando as actividades autorais, técnico-artísticas e de mediação cultural não apresentem carácter de continuidade ou tenham intensidade variável, pode ser acordado entre o empregador e o trabalhador o exercício da prestação de trabalho de forma descontínua, sendo a prestação integrada por um ou mais períodos de inactividade.

A prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses terão de ser consecutivos. Os tempos de trabalho efectivo incluem a preparação, promoção e também as deslocações quando sejam necessárias. O contrato está sujeito à forma escritas e deve conter indicação do número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo.

Quando o contrato não seja celebrado por escrito ou não contenha a indicação do número anual de horas ou dias de trabalho considera-se um contrato de trabalho sem período de inactividade, ou seja, um contrato a tempo completo e por tempo indeterminado. Este contrato é sempre celebrado por tempo indeterminado já que não lhe pode ser aposto um termo resolutivo, não pode utilizar a modalidade de curta duração, nem o regime de trabalho temporário.

Nos períodos de inactividade mantêm-se a disponibilidade do trabalhador para iniciar a actividade desde que seja convocado pelo empregador com 30 ou 20 dias de antecedência conforme esteja ou não a prestar actividade para outra entidade patronal.

Quando inactivo o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva a fixar por acordo das partes, com um mínimo de 30% da retribuição base. O cálculo dos subsídios de férias e de Natal é feito com base na média dos valores da retribuição e compensações retributivas dos últimos 12 meses, ou pelo período de duração do contrato se for inferior.

Estando inactivo o trabalhador pode exercer outra actividade tendo de informar o empregador desse facto. O montante da retribuição que receber será deduzido à compensação retributiva quando a retribuição no segundo empregador seja igual à superior à auferida no contrato de trabalho em regime descontínuo. A dedução não será efectuada relativamente a contratos anteriores ao período de inactividade e quando a retribuição da nova actividade seja inferior ao salário mínimo nacional.

O empregador não pode celebrar ou renovar contratos para as actividades constantes do Estatuto tendo trabalhadores em situação de inactividade, os quais terão de ser chamados em primeiro lugar.

A Lei 4/2008 e o Estatuto são contratos de trabalho especiais, mas a Lei 4/2008 mesmo com as alterações sofridas tinha muito mais especificidades que o actual Estatuto. As normas que compõem o Estatuto são basicamente uma reprodução do CT com as alterações introduzidas pela Lei 93/2019 de 4 de Setembro e com menos direitos e regalias que a lei 4/2008. Assim e comparativamente:

- Na lei 4/2008 a antecedência para a chamada do trabalhador quando inactivo é de 20 dias, enquanto no Estatuto é de 30 ou 20 dias, conforme o trabalhador esteja ou não a prestar actividade noutra entidade patronal.

- A lei 4/2008 não previa um mínimo de tempo de trabalho enquanto o Estatuto obriga que haja uma prestação de trabalho efectiva de 5 meses, sendo 3 meses consecutivos.

- Na lei 4/2008 o trabalhador intermitente tem direito a exercer outra actividade tal como previsto no Estatuto, mas neste caso o trabalhador deve informar o empregador do exercício doutra actividade.

- A compensação durante o período de inactividade corresponde a 30% da retribuição normal no caso da lei 4/2008, enquanto o Estatuto prevê uma compensação baseada num acordo das partes, mas com um mínimo de 30% da retribuição base. Ora a retribuição

normal pode incluir outras prestações patrimoniais que não fazem parte da retribuição base e assim sendo a compensação retributiva prevista no actual Estatuto poderá muitas vezes ser inferior à compensação prevista na lei 4/2008. Além disso o Estatuto prevê que quando o trabalhador exerça outra actividade durante o período de inactividade, a retribuição auferida no outro empregador seja deduzida à compensação paga pela entidade patronal originária desde que seja superior ao salário mínimo nacional ou à retribuição auferida no contrato intermitente.

- Pela lei 4/2008 os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na retribuição auferida no último período de trabalho efectivo, enquanto no Estatuto são calculados com base nas médias das retribuições e compensações auferidas nos últimos 12 meses ou no período de duração do contrato se este for inferior a um ano. Também aqui a Lei 4/2008 era mais vantajosa para o trabalhador porque as férias, subsídio de férias e Natal teriam o valor dum mês de trabalho efectivo.

O sector dos espectáculos públicos é por natureza de carácter intermitente e, normalmente têm maior expressão no início na Primavera até ao final do Verão. O normativo que regulava estas actividades até à publicação do Estatuto era por norma mais generoso nos direitos dos trabalhadores do que o CTI normal, mas o Estatuto praticamente igualou este contrato especial ao CTI normal previsto no CT de 2009 actual.

## 7 – O CTI E OUTRAS MODALIDADES CONTRATUAIS – DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS

### 7.1 – O contrato de trabalho por tempo indeterminado clássico versus CTI

O contrato de trabalho aparece definido no art.º 1152 do CC: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*”

Esta noção passou para o art.º 11 do CT de 2009 do seguinte modo: “*O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito duma organização e sob a autoridade destas.*”

Na definição do CT existe o preciosismo de assinalar que é a pessoa singular que pode ser sujeito do contrato de trabalho e integrou na actividade todo o tipo de trabalho quer o manual, quer intelectual. Foi ainda aditada a possibilidade de haver uma pluralidade de empregadores que conforme o prescrito no art.º 101 do CT inclui empregadores que tenham uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

Nesta noção do CT de 2009 foi acrescentada “*no âmbito duma organização*” e retirada “*direcção*” do empregador. A direcção e autoridade do empregador eram os identificadores da subordinação jurídica do trabalhador. Esta alteração veio tornar menos clara a definição, que no entender de Pedro Romano Martinez<sup>8</sup> pode levar a pensar na existência de dois tipos de contrato, um onde existe uma estrutura organizativa empresarial e outro para os casos em que essa organização não exista.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo integral é o contrato clássico que a maioria das pessoas ainda usufruem e desejam, mas as novas modalidades de contratos de trabalho que existem vão todas no sentido da flexibilização e desregulação do tempo de trabalho. Ter um contrato que se prolongue durante toda a vida do trabalhador passou a ser uma miragem. Como contraponto para esta desregulação temos as

---

<sup>8</sup> MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho Anotado*, 12ª ed., Almedina, 2020

necessidades das empresas, que para responderem aos desafios da globalização precisam duma força de trabalho que se adapte aos picos de encomendas e às flutuações que acontecem repentinamente. É o contrato que melhor assegura o princípio da segurança no emprego previsto no art.º 53 da CRP, que também proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Embora existam no actual CT várias modalidades de contratos típicos, continua a considerar-se como “o verdadeiro contrato”, o contrato por tempo indeterminado e a tempo completo. As outras modalidades na opinião de Palma Ramalho<sup>9</sup> são contratos “atípicos” não no sentido jurídico, mas no sentido sociológico, para enfatizar as diferenças relativas ao contrato comum.

O CTI é um contrato por tempo indeterminado, mas a tempo incompleto.

## **7.2 – O CTI e o contrato de trabalho a termo certo ou incerto**

Os contratos de trabalho a termo certo e incerto foram uma das formas que o legislador encontrou para que as empresas pudessem enfrentar a concorrência global duma forma mais agressiva e com possibilidade de adaptação aos acréscimos temporários de actividade. Acontece que o empresariado português aderiu a estes formatos para fugir aos contratos por tempo indeterminado e ao custo que uma cessação de contrato de trabalho representava e ainda representa, apesar das sucessivas alterações no intuito de diminuir esses custos. As razões que permitem a contratação a termo são de carácter excepcional e estão elencadas de forma taxativa no art.º 140 do CT e pretendem limitar o recurso a estas figuras que geram imensa precariedade. Quando uma empresa necessita de trabalhador para execução de tarefas que na sua óptica, não obrigam a celebração dum contrato por tempo indeterminado, fundamenta a contratação, na maioria dos casos, baseada nas alíneas e) e f) do nº2 do art.º 140 do CT.

*e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;*

*f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;*

---

<sup>9</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho *Tratado de Direito do Trabalho-Parte I- Dogmática Geral*, Almedina, 2014-5ªEd, p.178

A alínea e) fala em actividade sazonal. No dicionário Priberam da Língua Portuguesa diz que sazonal se refere a sação, que é próprio duma estação do ano ou que tem a duração duma estação. Considerando um ciclo de duração anual, a sazonalidade será sempre inferior a um ano e teria nos tempos idos a duração de uma estação, ou seja, três meses.

Júlio Gomes<sup>10</sup> citado no Acórdão STJ SJ200807100003254 de 10-07-2008, visto no site dgsi em 11-08-2020 discorre sobre actividades sazonais do seguinte modo: “ *A noção de actividades sazonais parece ter começado por cingir-se às estações do ano, em termos climatéricos e às suas repercussões em certas actividades, mormente na agricultura (colheitas e sementeiras, estendendo-se depois a outras indústrias em que a actividade também depende da estação do ano (pense-se no turismo balnear ou em certas actividades de turismo de Inverno, como as estâncias de esqui ou na produção de queijos dependente da qualidade do leite, por sua vez condicionada pelo estado dos pastos). A noção foi progressivamente ampliada, abrangendo a pouco e pouco situações cíclicas de aumento de procura ou relativas, como a letra da lei sugere, ao abastecimento de matérias-primas*”

*Com efeito, actividade sazonal é aquela que só surge em determinado período do ano, necessariamente limitado, perdendo posteriormente a sua utilidade.*

A actividade tem de ser cíclica, previsível e regular. Os trabalhos sazonais são os que se adaptam à existência dum CTI, porque existem períodos de trabalho seguidos de outros em que actividade laboral não existe de todo. São os ritmos anuais de sementeiras, de colheitas.

João Leal Amado citado por Joana Carneiro<sup>11</sup> aceita que ao CTI pudesse ser aposto um termo resolutivo, sobretudo nas situações previstas no art.º 140/4, relativas ao lançamento de uma nova actividade ou contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração. Ao mesmo tempo defende que para dar atractividade ao CTI devia ser eliminada a alínea e) do art.º 140 do CT.

Defendemos a impossibilidade de contratação através do normativo da alínea e), já que o legislador ao introduzir o CTI visou reduzir a precariedade dos trabalhadores e não o contrário. Claro que existe uma contradição insanável entre os objectivos apregoados pelo CTI e a manutenção da citada alínea, bem como a permissão do contrato de trabalho parcial vertical anualizado conforme desenvolveremos adiante.

---

<sup>10</sup> Direito do Trabalho, 1º Volume, 2007

<sup>11</sup> Contrato de trabalho intermitente, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa

Sem a eliminação dos dois normativos anteriores será difícil que as empresas não recorram aos contratos a termo, que mesmo com a compensação por cessação e eventuais sobretaxas na segurança social fica menos dispendioso. Os grandes prejudicados acabam por ser os jovens, as mulheres e as camadas mais desfavorecidas dos trabalhadores indiferenciados, bem como o erário público, através da Segurança Social que muitas vezes acaba por acolher os desempregados e pagar os respectivos subsídios de desemprego.

As grandes diferenças destes contratos para o CTI são a aposição de termo e o facto de servirem objectivamente para satisfação de necessidades temporárias da empresa. O CTI pretende satisfazer necessidades permanentes da empresa. Por exemplo, quando no sector vitícola falo de despampa, vindima, são actividades que acontecem todos os anos e sempre nas mesmas épocas do ano, com pequenas diferenças temporais devido às condições climáticas.

### **7.3 - O CTI e o contrato de trabalho a termo de muito curta duração**

O contrato de trabalho de muito curta duração foi criado com o objectivo de provir necessidades de empresas com acréscimos excepcionais de actividade ou cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado ou de natureza estrutural, que não seja possível assegurar pela estrutura permanente da empresa. Conforme dispõe o art.º 142 está particularmente adaptado à realidade das actividades sazonais das empresas agrícolas e de turismo. Pode ser celebrado por um período não superior a 35 dias, não podendo exceder 70 dias, no ano civil. Este contrato não está sujeito à forma escrita, devendo o empregador fazer comunicação à segurança social em formulário próprio. A taxa de contribuição para a segurança social é de 26,1% totalmente suportada pela entidade patronal, ficando o trabalho isento dessas mesmas contribuições.

Contudo no CTI os períodos de inactividade decorrem da execução do próprio contrato, enquanto no contrato a termo de muito curta duração a inactividade verifica-se pela cessação dum contrato e celebração de um outro.

Palma Ramalho<sup>12</sup> considera que existe uma excepção ao art.º 143 que impede a sucessão de contrato de trabalho a termo. No entanto, na nossa opinião, o nº 2 do mesmo artigo, nas alíneas b) e c), permitem a sucessão de contratos quando se verifica um

---

<sup>12</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho Tratado de Direito do Trabalho-Parte IV- Contratos e Regimes Especiais, Almedina, 2023-2ªEd, pág. 305

acréscimo da actividade da empresa, após a cessação do contrato ou nos casos de actividade sazonal, situações que estão dentro do âmbito dos contratos de muito curta duração.

## **7.4– O CTI e o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

Nos contratos de trabalho comuns existe uma relação bilateral entre o empregador e o trabalhador. No contrato de trabalho temporário temos uma relação triangular composta por um contrato de trabalho por tempo indeterminado, entre uma ETT e um trabalhador e um contrato de prestação de serviço entre a ETT e o utilizador final. A ETT encarrega-se do pagamento do salário, contribuições para a segurança social e seguro de acidentes de trabalho. O utilizador da actividade do trabalhador exerce o poder de direcção.

Quando a ETT não tem utilizadores interessados na actividade do trabalhador este pode prestar a sua actividade na própria ETT, ou ficar inactivo sem trabalhar. Prestando actividade na ETT receberá a retribuição normal que consta do seu contrato de trabalho. Quando inactivo e de acordo com o art.º 184 do CT, tem direito a uma compensação retributiva prevista em CCT, ou igual a dois terços da última retribuição ou a RMMG, consoante o que for mais favorável.

Temos aqui dois pontos de contacto com o CTI, ou seja, a existência de períodos de inactividade alternados com períodos de actividade e a compensação retributiva para impedir que o trabalhador fique sem rendimentos.

A diferença deste contrato para o CTI é que neste existe apenas a relação bilateral entre o empregador e o trabalhador, enquanto no contrato temporário temos uma relação triangular entre ETT, trabalhador e utilizador. Também o art.º 157 nº2 proíbe a celebração do CTI em regime de trabalho temporário.

## **7.5 – O contrato de trabalho a tempo parcial e o CTI**

O contrato de trabalho a tempo parcial existe sobretudo por razões sociais, enquanto o CTI existe sobretudo por razões de organização e flexibilização da mão de obra nas empresas. O trabalho a tempo parcial destina-se sobretudo a jovens à procura do primeiro emprego, a pessoas que por razões familiares ou outras pretendem ficar livres parte do dia,

a outros que tendo um emprego pretendem aumentar os seus rendimentos. Também permite o combate ao desemprego por partilha de postos de trabalho.

O CTI pretende sobretudo ajustar os contratos de trabalho às necessidades das empresas.

O art.º 150 prescreve o seguinte:

*1 – Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.*

Qualquer período de trabalho semanal que seja inferior ao praticado a tempo completo considera-se trabalho a tempo parcial.

Contudo o mesmo artigo no seu nº 6 estabelece que “o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial...”.

O CT 2003 considerava parcial o contrato de trabalho em que o número de horas semanais fosse igual ou inferior a 75% do PNT semanal. Todos os contratos em que o PNT semanal fosse superior a 75% e inferior a 100% do PNT eram considerados contratos de trabalho a tempo integral. Palma Ramalho<sup>13</sup> devido às dificuldades de qualificação considera como “trabalho a tempo integral, mas com horário reduzido”.

Com a redacção expressa no CT actual este problema deixou de existir. Contudo, o número 6 do art.º 150 vem repor as dificuldades de qualificação, ao remeter para os IRCT a possibilidade de definirem a percentagem de tempo completo que qualifica o trabalho como parcial. Contudo Palma Ramalho<sup>14</sup> na obra atrás citada é da opinião que o art.º 151 ao impedir os IRCT de restringirem a liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, vai permitir a *contrario* que as partes fixem entre si os termos que entendam mais adequados para o contrato. Subscrevemos esta opinião.

*3 – O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.*

Joana Nunes Vicente <sup>15</sup>considera que existem duas modalidades de trabalho a tempo parcial: i) trabalho a tempo parcial horizontal que era o único permitido até ao CT de 2009,

---

<sup>13</sup> Tratado de Direito de Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, pag.263

<sup>14</sup> Tratado de Direito de Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, pag.264

<sup>15</sup> Direito do Trabalho – Relação individual – João Leal Amado e outras, Pag.444

em que há uma redução diária do trabalho semanal. *ii)* trabalho a tempo parcial vertical em que o trabalhador exerce a sua actividade apenas durante alguns dias da semana, mês ou ano. Não sendo fixado um período mínimo de trabalho significa que podemos acordar uma hora por semana ou um dia por mês ou meses alternados, adaptando facilmente as disponibilidades de mão de obra às necessidades reais da empresa. É neste contrato a tempo parcial vertical que pode haver problemas de delimitação em relação ao CTI.

Considerando que a introdução do CTI, no CT actual, teria como objectivo a possibilidade de o trabalhador obter um contrato por tempo indeterminado, embora a tempo incompleto, dar alguma estabilidade de trabalho e de rendimento ao trabalhador, não se entende que ao mesmo tempo se introduza o contrato de trabalho a tempo parcial vertical que permite uma flexibilidade quase total ao empregador na contratação da força laboral e tendo ainda a vantagem de ser um contrato a termo resolutivo. Este será um dos calcanhares de Aquiles para a expansão dos CTI em Portugal.

Como aspectos distintivos em relação ao CTI, o contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado com termo resolutivo, enquanto o CTI é por tempo indeterminado e a lei proíbe que o CTI seja celebrado a termo. No trabalho a tempo parcial também existem períodos de inactividade, mas sem vínculo ao empregador e por isso o cálculo da retribuição é feito proporcionalmente ao PNT. No caso do CTI o ou os períodos de inactividade fazem parte da execução do contrato havendo um vínculo entre as duas partes. A compensação retributiva que é paga ao trabalhador é uma compensação pela manutenção do vínculo, mesmo durante o período de inactividade. Contudo as alterações introduzidas em 2019 vieram retirar vantagens ao trabalhador já que se exercer outra actividade durante o período de inactividade, tem de informar o empregador e ser-lhe deduzida a compensação que seria para manutenção do vínculo.

## **8 – O CTI EM PORTUGAL**

### **8.1 – Requisitos de admissibilidade**

O art.º 157 do CT exige três requisitos para que o CTI possa ser celebrado. O primeiro requisito exige que as empresas que recorram a este regime tenham uma actividade descontínua ou de intensidade variável. A segunda imposição permite às partes estabelecerem que a prestação de trabalho possa ser intercalada por um ou mais períodos de inactividade. O terceiro pressuposto impede que o CTI seja celebrado a termo resolutivo ou no regime de trabalho temporário, o que significa que terá de ser celebrado, obrigatoriamente, um contrato por tempo indeterminado.

Como formalidades adicionais consta a forma escrita, a obrigatoriedade de indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo, bem como um período mínimo de trabalho de cinco meses por ano sendo três meses consecutivos.

#### **8.1.1- Empresa com actividade descontínua ou de intensidade variável**

Considera-se que um empregador tem uma actividade descontínua, quando se verifica uma paragem da actividade durante um determinado período. Pode não ser uma interrupção total, mas apenas uma interrupção parcial e verifica-se em actividades sazonais, como sejam nadador-salvador, bares de praia, estâncias de ski onde não haja neve durante todo o ano, passagens de modelos para apresentação de colecções de vestuário e calçado, etc.

Rosa Ramalho<sup>16</sup> diz que embora o requisito se refira à empresa se deve reportar ao objecto concreto de cada contrato de trabalho. Não basta que a actividade da empresa seja descontínua, mas a prestação em concreto de cada trabalhador é que deve ter essa característica de descontinuidade. Por isso, as funções permanentes numa empresa com actividades descontínuas devem ser preenchidas com trabalhadores permanentes e não através do recurso ao CTI.

As actividades com picos sazonais, não podem ser prestadas em regime de trabalho intermitente, porque tais funções não são descontínuas ou de intensidade variável, mas sim de exercício continuado.

---

<sup>16</sup> Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais - pag.300

A empresa tem uma actividade com intensidade variável quando se verificam picos de necessidade de mão-de-obra em determinados períodos do ano. Exemplos comuns são as empresas turísticas e as que se dedicam á agricultura. No caso da viticultura temos o período de Abril a Julho e a época das vindimas, que ocorre de meados de Agosto até meio de Outubro. A actividade turística tem por norma épocas altas como sejam o Verão e a Páscoa, mas o turismo de golfe tem a sua maior actividade na chamada época baixa do turismo, havendo, nessa altura, maiores necessidades de mão-de-obra. Esta intensidade variável é previsível, já que os ciclos de maior intensidade verificam-se todos os anos na mesma época, embora com diferenças temporais que podem chegar a 1 mês. Não se pode aplicar aos casos em que há apenas um acréscimo de encomendas resultado duma maior procura de produto.

Voltando a citar Rosa Ramalho<sup>17</sup> *a descontinuidade ou intensidade variável da actividade deve ser estrutural e não conjuntural*. Como referi atrás, no exemplo sobre a viticultura sabemos de antemão que os períodos de maior intensidade de trabalho se repetem todos os anos, na mesma época e que permitem fazer uma programação das necessidades laborais. São actividades com ciclos produtivos diferenciados ao longo do ano, ou seja, são estruturalmente descontinuadas e de intensidade variável. Assim sendo e nas palavras da Autora, devemos fazer uma interpretação restritiva do preceito contido no art.º 157 nº 1 para impedir que empresas que tenham uma crise de encomendas possam recorrer ao CTI. Esta leitura tem apoio na lei, conforme plasmado no art-ºs 158 nº1 alínea b) e 159 nº2 as características da actividade devem ser consideradas numa base anual. Estas contratações não deviam poder ser celebradas com base num contrato a termo, mas recorrendo ao CTI.

### **8.1.2 – Prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inactividade**

O contrato de trabalho intermitente é caracterizado por ter um ou mais períodos em que o trabalhador está inactivo, ou seja, não presta qualquer actividade à empresa.

Este ou estes períodos de inactividade fazem parte da execução do contrato sendo aqui que aparecem as maiores dificuldades de interpretação. Estas dificuldades surgem na prestação de trabalho para outro empregador, nos direitos e deveres do trabalhador inactivo, no gozo de férias, na natureza da compensação retributiva.

---

<sup>17</sup> Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais - pag.300 e 301

A forma como a lei manda organizar os tempos de trabalho e de inactividade dá origem a duas submodalidades do CTI:

- No CTI na forma alternada as partes estabelecem a duração da prestação de trabalho e fixam os períodos do ano em que a actividade vai ser desenvolvida. O art.º 159 nº 2 impõe um mínimo de cinco meses de trabalho a tempo completo, sendo obrigatoriamente três meses de forma consecutiva. Esta redacção foi introduzida pela Lei 93/2019 de 4 de Setembro, já que anteriormente o mínimo estabelecido para a prestação de trabalho era de seis meses a tempo completo sendo que quatro meses tinham de ser consecutivos. O legislador tentou tornar o CTI mais atractivo para a entidade patronal. O trabalhador sabe de antemão quais os meses do ano em que vai exercer a sua actividade e quais aqueles em que se encontra inactivo. Esta programação permite ao trabalhador procurar outra entidade patronal para o período de inactividade, dispor de tempo livre para si próprio, para a sua família e outras actividades que queira exercer. Por outro lado, os três meses consecutivos vão permitir ao trabalhador, no CTI na forma alternada, ter alguma estabilidade de rendimentos e ocupação aceitáveis e o tornar mais fácil a procura de outro emprego no período de inactividade o que não aconteceria se o período de actividade fosse, por exemplo, mês sim mês não.

A lei portuguesa é bastante exigente em termos de protecção do empregado já que impõe um limite mínimo generoso para a prestação de trabalho garantindo ao trabalhador um nível de rendimentos e ocupação aceitáveis, mas implica maior sobrecarga de custos para o empregador já que pode ter de contratar por um período superior ao que necessita.

- Nos CTI à chamada também apelidados de “contratos hora-zero” no Reino Unido e Brasil, apenas é acordado o volume de trabalho anual sendo o empregador a gerir o tempo de trabalho impondo a prestação sempre que precise e seja útil para a empresa, ficando o trabalhador numa situação de disponibilidade quase permanente. A entidade patronal tem apenas de respeitar a antecedência de aviso ao empregado para iniciar a actividade que será de vinte dias como regra geral para o trabalhador inactivo, aumentando para trinta dias quando o funcionário, no período de inactividade, esteja a prestar trabalho para outra entidade patronal conforme previsão do art.º 159 nº3 e art.º 160 nº 1. Também nesta submodalidade houve alterações com a publicação da Lei 93/2019, já que antes o período de aviso prévio era de 20 dias estando ou não o trabalhador a exercer outra actividade durante o período de inactividade, enquanto agora passa a ser de 30 dias quando o trabalhador está a exercer outra actividade. Também aqui o legislador português favorece o

trabalhador já que em Itália bastam vinte e quatro horas de antecedência e no Brasil três dias.

Quando o empregador não cumpre os prazos de aviso prévio acima indicados e conforme o art.º 159 nº4, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho, nem pode ser prejudicado por esse motivo. Como durante o período de inactividade a entidade patronal mantém o poder disciplinar, o trabalhador ao recusar-se vir trabalhar não estará a desobedecer às ordens do empregador e sujeitar-se a um despedimento com justa causa? Embora o art.º 351 preveja como motivos de despedimento com justa causa a desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores e também a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, não me parece neste caso o empregador possa recorrer ao despedimento, já que é ele que não está a cumprir a lei. No caso do não cumprimento do aviso prévio regulado pela lei, por parte da entidade patronal, seria de aplicar de forma analógica o preceituado nos casos semelhantes previstos na lei: a entidade patronal teria de indemnizar o trabalhador pelo período em falta, como acontece no caso dos art.º 345 nº3, (Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto) e art.º 401 nº1 (Denúncia sem aviso prévio). António Nunes de Carvalho<sup>18</sup> considera que tendo acordado o CTI à chamada, o trabalhador só pode recusar a prestação da actividade quando a faculdade patronal não tenha sido exercida nos termos estipulados, designadamente por não ter sido respeitado o período de antecedência acordado.

De acordo com João Leal Amado<sup>19</sup> diz que o CTI é um genus composto por duas espécies: Se o *quantum*, ou seja, o número anual de horas ou dias de trabalho anual ficam definidos à partida e também o *quando* ou seja as datas de prestação do trabalho estaremos perante o CTI na forma alternada; pelo contrário, se o *quantum* fica programado na celebração do contrato, o *quando*, o ritmo da intermitência dependerá do “chamamento” a efectuar pelo empregador termos o CTI à chamada.

Igualmente, João Leal Amado<sup>20</sup> chama ao período de inactividade na submodalidade de CTI à chamada “a espera que o telefone toque”, ou seja o trabalhador está completamente dependente da notificação do empregador para que recomece o trabalho, sendo que a única exigência que pode fazer é que seja cumprida a antecedência de aviso estabelecida na lei. O tempo de inactividade não é de autodisponibilidade que o trabalhador

---

<sup>18</sup> Considerações sobre o trabalho intermitente, pág. 369.

<sup>19</sup> Contrato de Trabalho – Noções Básicas - 3ªed. – pág.116

<sup>20</sup> Direito do trabalho – Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira Almedina 2020, pág. 463.

pode utilizar conforme queira, mas tempo que fica dependente da chamada da entidade patronal.

Natasha Schneider<sup>21</sup> põe a questão de saber a forma de cálculo dos períodos mínimos de trabalho se deve referir a o ano civil ou a trezentos e sessenta e cinco dias a partir da data de contratação, concluindo pela referência ao ano civil o que implica que no ano de admissão os períodos mínimos de actividade são realizados de forma proporcional. A nossa opinião vai no mesmo sentido, ou seja, os cinco meses de trabalho devem no ano de admissão ser calculados de forma proporcional ao tempo de execução do contrato conforme acontece nos contratos a termo e nos contratos por tempo indeterminado, como é o caso do CTI.

### **8.1.3 - Contrato por tempo indeterminado**

O CTI é um contrato de trabalho por tempo indeterminado. O art.º 157 nº 2 do CT afasta a possibilidade de celebração dum contrato a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. A orientação do CT vai no sentido de evitar a precariedade, o que na minha opinião não tem conseguido. O legislador, sabendo que no CTI o trabalhador exerce a sua função apenas uma parte do ano procurou reforçar a tutela do trabalhador como parte mais débil na relação laboral. Não se compreende, por isso, a liberdade que o legislador concedeu na fixação dos períodos de trabalho a tempo parcial, assunto a que voltaremos mais tarde.

André Almeida Martins<sup>22</sup> embora reconheça a imperatividade da lei no sentido de proibir que o CTI revista a forma de contrato a termo ou contrato de trabalho temporário, não vê 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”. Em relação ao trabalho temporário refere o facto de a legislação portuguesa prever um contrato que se aproxima bastante do CTI. *“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”*.

---

<sup>21</sup> O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017 – pág. 62

<sup>22</sup> O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código do Trabalho de 2009-pag. 87-Publicação integrada no 1º Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais

Na opinião de Joana Nunes Vicente<sup>23</sup> desde que verificados os requisitos que permitem a celebração dum contrato a termo e as exigências que autorizam o CTI, não vê impedimento à celebração dum CTI por um prazo determinado. O objectivo do CTI é reduzir a contratação a termo e não aumentá-la e por isso, o legislador ao introduzir o CTI teria como objectivo reforçar a tutela do trabalhador, o que não acontece com aposição dum termo ou com o trabalho temporário. Todas as recentes alterações legislativas vão no sentido de reduzir a precariedade, mas como já referimos existem contradições entre as diversas modalidades contratuais dando a ideia de que a legislação vai sendo remendada de acordo com as exigências políticas de ocasião.

## **8.2- A forma e conteúdo do CTI**

### **8.2.1 – A forma escrita**

Conforme o estatuído no art.º 110 do CT o contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei prescrever o contrário.

A forma escrita é sempre exigida quando o contrato extravasa a sua forma clássica, ou seja, por tempo indeterminado e a tempo completo. O contrato reduzido a escrito fornece maior segurança jurídica e tutela melhor os interesses da parte contratual mais débil, neste caso o trabalhador.

Do conteúdo deve constar para além da identificação e domicílio das partes, o número anual de horas de trabalho, ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo, conforme o art.º 158 n.º 1 alínea b). Quando a forma escrita não seja observada considera-se que o CTI foi celebrado sem período de inactividade ou seja por tempo indeterminado, uma vez que este contrato não pode ser celebrado a termo.

### **8.2.2 - Indicação do número anual de horas ou dias de trabalho a tempo completo**

A indicação do número de horas ou dias de trabalho anual é uma imposição do legislador. A sua não indicação ou indicação duma quantidade menor do que aquela que impõe o art.159/2 do CT pode acarretar consequências diferentes:

---

<sup>23</sup> Direito do trabalho – Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira Almedina 2020, pág. 465 a 468.

- Se do contrato constar um número de horas ou dias inferiores aos cinco meses a tempo completo, conforme o disposto nos art.º 159 n.º 2 conjugado com o art.º 158 n.º3, considera-se o contrato celebrado pelo período mínimo de cinco meses.

- Quando não seja indicado o número de horas ou dias anuais por força do art.º 158 n.º2 considera-se um contrato celebrado sem período de inactividade, ou seja, um contrato por tempo indeterminado e a tempo completo. Pedro Madeira Brito<sup>24</sup> considera uma incongruência do legislador, já que devia ser dada a mesma solução para estas duas situações, ou seja, a celebração do contrato pelo período mínimo de cinco meses.

Palma Ramalho<sup>25</sup> sustenta que deve ser aplicada a mesma sanção, um CTI com período mínimo de actividade de cinco meses, para os casos em que a actividade da empresa não seja estruturalmente descontínua ou de intensidade variável por aplicação analógica do art.º 159 n.º2.

Os períodos mínimos de prestação do trabalho foram alterados pela lei nº 93/2019 de 4/9 já que antes o CTI obrigava a uma prestação de seis meses de trabalho sendo quatro meses consecutivos.

### **8.3 – Um contrato já existente pode ser transformado num contrato de trabalho intermitente?**

A mudança dum CTI que é um contrato por tempo indeterminado a tempo incompleto para um contrato indeterminado a tempo completo, o chamado contrato clássico é mais favorável para o trabalhador e assim sendo vamos analisar apenas a mudança dum contrato standard para um CTI.

O contrato de trabalho a tempo parcial também permite esta alteração conforme o previsto no art.º 155 n.º1. A mudança pode ser feita a título definitivo ou por tempo determinado findo o qual o trabalhador retorna ao contrato anterior a tempo completo. No trabalho a tempo parcial no art.º 155 no n.º1 diz que o trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. O n.º2 prevê o direito ao arrependimento até ao sétimo dia seguinte à celebração do acordo.

---

<sup>24</sup> anotação ao art.158 do CT, em Código do Trabalho Anotado, 13ª edição

<sup>25</sup> Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais -pág. 303

Também o regime de teletrabalho no nº1 do art.º 166 do CT diz que” pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito” ou seja, um trabalhador nos quadros da empresa pode passar ao regime de teletrabalho.

André Almeida Martins<sup>26</sup> considera que, embora não haja qualquer referência no CT, não vê qualquer impedimento na transformação dum contrato “standard”, num contrato CTI desde que haja acordo das partes. Pensa, contudo, que deve haver uma cláusula de arrependimento que permita ao trabalhador reverter a situação.

Natasha Schneider<sup>27</sup> aborda o problema de outra perspectiva dizendo que ao admitir-se esta transmutação estamos a permitir que as partes convençionem entre si, sem IRCT, a redução do PNT com redução de salário. Ora o art.º 203, nº 4 permite a redução do PNT através de IRCT, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

As cláusulas de arrependimento estão previstas em diversos artigos do Código do trabalho nomeadamente, no art.º 350 acerca da cessação do contrato de trabalho por revogação, no art.º 155, nº2 para o trabalho a tempo parcial, o art.º 167 nº4 para o regime do teletrabalho, a art.º 402 sobre a revogação da denúncia do contrato pelo trabalhador. Este direito ao arrependimento, que em geral é de sete dias, deixa de existir se os documentos tiverem tido reconhecimento de assinaturas notarial e presencial.

João Leal Amado<sup>28</sup> ao discorrer sobre o direito ao arrependimento, na cessação do acordo de revogação, diz que neste caso este direito se deve a duas razões: impedir a precipitação do trabalhador como parte mais frágil na relação e permitir uma ponderação cuidadosa das consequências da revogação; em segundo lugar que se trata duma resposta legal ao “despedimento dissimulado”, sob a aparência dum distrate extorquido ao trabalhador (como condição de celebração do contrato), através da obrigatoriedade de assinatura dum documento sem data, que ficaria na posse da entidade empregadora. Combate à fraude do empregador e garantia de ponderação do trabalhador será o duplo móbil deste direito. Sobre o mesmo assunto, Palma Ramalho<sup>29</sup> diz que a solução que faz prevalecer o direito potestativo do trabalhador contraria as regras gerais do cumprimento

---

<sup>26</sup> O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código do Trabalho de 2009-pag. 87-Publicação integrada no 1º Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais – pág. 89

<sup>27</sup> O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017, Universidade de Lisboa, 2017 – pág. 101 e ss.

<sup>28</sup> Contrato de trabalho – Noções básicas – 3ª ed. – pág. 358 e ss.

<sup>29</sup> Tratado de Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais – Pág. 849

dos negócios jurídicos, (nomeadamente o princípio *pacta sunt servanda*), por poder envolver a reconstituição dum negócio jurídico que já se pode ter extinguido e também por tratar o trabalhador com algum paternalismo, considerando-a uma solução dogmaticamente inconsistente.

## **9 – OS DIREITOS DO TRABALHADOR NO CTI**

### **9.1 - A compensação retributiva**

A compensação retributiva durante o período de inactividade deve ser paga com a mesma periodicidade da retribuição, por norma todos os meses e é estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou não existindo este deve ter como mínimo 20% da retribuição base auferida pelo trabalhador, conforme dispõe o art.º 160 n.º 2. O valor de 20% de retribuição base funciona como valor mínimo nada obstando a que seja superior.

#### **9.1.2 - Qual a razão para o pagamento desta compensação?**

Um trabalhador fora do horário de trabalho está numa situação de autodisponibilidade, ou seja, pode fazer do seu tempo livre tudo o que lhe apetecer como seja descansar, viajar, estar com a família. Pelo contrário, durante o tempo de trabalho encontra-se em heterodisponibilidade o que implica estar às ordens da entidade patronal para executar, conforme as suas funções, o que esta lhe ordenar. Leal Amado<sup>30</sup>, e Joana Vicente<sup>31</sup>, dizem que o exercício de outra actividade durante o período de inactividade do CTI à chamada é particularmente difícil de gerir porque depende das solicitações mais ao menos imprevisíveis do empregador. Por isso, este período de inactividade é também um tempo de heterodisponibilidade (não é tempo de trabalho, mas também não é tempo de autodisponibilidade, “\*a espera que o telefone toque” ...

Uma das características do CTI é a existência dum tempo de inactividade. Assim o pagamento desta compensação pode ter ou não justificação conforme a submodalidade do CTI que esteja em causa. Assim:

i) - No caso do CTI na forma alternada, esta compensação só poderá ter como justificação a manutenção do vínculo do trabalhador à empresa, para que nas épocas estabelecidas ele possa retomar a execução do contrato de trabalho nos moldes acordados. É uma compensação que perde razão de ser pois o trabalhador pode trabalhar noutro empregador durante o tempo de inactividade, podendo dispor do seu tempo como lhe

---

<sup>30</sup> Contrato de Trabalho – Noções básicas – 4ª ed. Pág. 122 e ss

<sup>31</sup> Direito do trabalho – Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira Almedina 2020, pág. 462 e ss

aprouver. Nesta submodalidade, a compensação não devia ser do mesmo montante da atribuída no CTI com trabalho à chamada.

A revisão operada ao CT pela Lei 93/2019 de 04/09 veio colmatar este problema já que no caso de o trabalhador prestar trabalho noutra entidade patronal durante o período de inactividade tem que avisar o empregador para que este deduza à retribuição auferida a compensação retributiva que lhe tiver sido paga, art.º 160/3 do CT. Resolveu um problema, mas criou outro. Se o objectivo da compensação é a manutenção do vínculo à empresa com contrato CTI, qual o interesse do trabalhador em manter esse vínculo, quando não recebe nada por isso se conseguir ocupar o período de inactividade noutra entidade patronal. Claro que o CTI sendo um contrato por tempo indeterminado, para ser atractivo para a entidade patronal tem de gerar vantagens que nos contratos a termo não consigam obter. Qualquer empresário, pelo menos em Portugal, terá muita resistência a pagar qualquer tipo de retribuição a um trabalhador que esteja no conforto do lar.

Rosário Palma Ramalho<sup>32</sup> é contrária à eliminação da compensação retributiva já que resulta num duplo benefício para o empregador “(o empregador mantém o trabalhador à sua disposição para retomar o trabalho, mas pode nem sequer pagar o custo inerente a essa disponibilidade do trabalhador, porque este desenvolve uma actividade durante o período em que, de facto, o empregador não o quis ocupar).”

Por sua vez Joana Vicente<sup>33</sup> considera infeliz, a inovação introduzida pela lei 93/2019, que obriga o trabalhador a informar a entidade patronal, que presta actividade durante o período de inactividade e permitindo a dedução na compensação retributiva, da retribuição auferida nessa actividade, vai esvaziar a compensação retributiva que visa pagar ao trabalhador por permanecer adstrito à convocatória patronal.

Leal Amado<sup>34</sup> vai no mesmo sentido e acrescenta que as alterações introduzidas pela lei nº 93/2019 são de bondade muito discutível, pois acabará por reduzir a zero o montante da compensação retributiva a suportar pelo empregador intermitente ou em alternativa, dissuadirá o trabalhador intermitente de se dedicar a outra actividade ou pior de comunicar ao empregador que exerce outra actividade.

Acompanhamos os Autores citadas e entendemos que deve haver sempre uma compensação retributiva durante o período de inactividade que deve ser maior no CTI à

---

<sup>32</sup> Tratado de Direito de Trabalho – Parte IV – Contratos e Regimes Especiais, pag.261

<sup>33</sup> <sup>33</sup> Direito do trabalho – Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira Almedina 2020, pág. 462

<sup>34</sup> Contrato de Trabalho – Noções Básicas – 4ª ed.- pág. 122 e ss

chamada do que no CTI sob a forma alternada. Leal Amado toca num ponto complicado, que é a falta de comunicação do trabalhador ao empregador que exerce outra actividade durante o período de inactividade. Neste caso penso que caberia à segurança social desempenhar o papel de verificar que o trabalhador está a exercer outra actividade, isto se a actividade for declarada, o que pode não acontecer.

ii) - No caso do CTI à chamada, a justificação advém do facto do trabalhador poder estar sempre na iminência de ser chamado e dificilmente poder arranjar outro trabalho remunerado durante o período de inactividade. Igualmente é difícil organizar qualquer tipo de vida familiar com alguma estabilidade já que será obrigado a cumprir as solicitações do empregador, desde que este o chame com a antecedência de 30 ou 20 dias prevista na lei, conforme o trabalhador esteja ou não a prestar actividade a outra entidade patronal. Nesta submodalidade o trabalhador “quase” coloca toda a sua vida de trabalho e não trabalho nas mãos do empregador. Neste aspecto, a transposição da Directiva pode obrigar o legislador a conceder a estes trabalhadores uma dose menor de precariedade e dependência. No CTI à chamada a compensação retributiva devia ser maior porque efectivamente o trabalhador pode ficar sem vida própria dependente das chamadas do empregador.

### **9.1.3 - A compensação tem natureza retributiva?**

O art.º 258 do CT estabelece os princípios gerais sobre retribuição. Assim:

- 1 – *Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.*

- 2 – *A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.*

Deve ser considerada retribuição a prestação, que nos termos do contrato, da lei ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas em dinheiro ou em espécie. Presume-se como retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador. Esta presunção é *iuris tantum*, sendo ilidível por prova em contrário.

Joana Vasconcelos<sup>35</sup> considera como características do conceito de retribuição a regularidade e periodicidade, patrimonialidade, obrigatoriedade para o empregador e correspondência quanto à prestação de trabalho. Esta compensação cumpre os requisitos

---

<sup>35</sup> anotação ao art.258 do CT, em Código do Trabalho Anotado, 12ª edição

atribuídos à retribuição excepto na correspectividade da prestação de trabalho já que este não é prestado durante o período de inactividade.

Palma Ramalho<sup>36</sup> aceita a classificação da compensação como sendo de carácter retributivo, quer porque *as retribuições se mantêm em situações de não prestação de qualquer actividade e sendo, como é bem, sabido, o nexu sinalagmático do contrato de trabalho um nexu imperfeito, parece-nos de aceitar a qualificação desta prestação como uma compensação retributiva que é feita pela lei.*

Joana Carneiro<sup>37</sup> entende que *a compensação retributiva não pode ser considerada retribuição por não ser contrapartida do trabalho. A disponibilidade não é considerada actividade, antes faz parte do período de inactividade, durante a qual o contrato se encontra numa situação semelhante à suspensão, apesar de não se encontrar verdadeiramente suspenso.*

António Nunes Carvalho<sup>38</sup> invoca a mesma terminologia de compensação retributiva no art.º 305 e que diz respeito ao *lay-off*, e refere que este termo refere-se a prestações devidas nos períodos em que não existe retribuição ou se encontra reduzida.

Contudo se o legislador quisesse dar o mesmo sentido chamaria retribuição à contraprestação da entidade patronal, quer ela acontecesse durante o período de actividade ou de inactividade, mas também existem outras situações em que o trabalhador é remunerado sem contraprestação do trabalho. Como exemplificativo temos:

i) – O art.º 184/2 ao dispor sobre o período de inactividade que acontece no contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária obriga igualmente a entidade patronal a pagar uma compensação fixada em IRCT, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, conforme o que for mais favorável.

ii) – O art.º 305 que preceitua para o período de suspensão do contrato por iniciativa do empregador a obrigatoriedade do pagamento mensal de um mínimo igual a dois terços da retribuição normal líquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais elevado.

iii) – As férias, feriados e algum tipo de faltas também são remuneradas não havendo a correspectiva prestação de trabalho.

---

<sup>36</sup> Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV -Contratos e Regimes Especiais – 2ª ed. – pág. 310 e ss

<sup>37</sup> O Contrato de Trabalho Intermitente – A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo – pág. 17

<sup>38</sup> Considerações sobre o trabalho intermitente, Pág. 317 e ss

Acompanhamos esta posição e acrescentamos o facto de esta prestação se chamar compensação retributiva e de os valores da compensação serem utilizados para cálculo dos subsídios de férias de Natal conforme o art.º 160 n.º 4. Se o legislador não considerasse a compensação retributiva como retribuição não os integraria no subsídio de férias e subsídio de Natal.

## **9.2 – Direito ao exercício de outra actividade durante o período de inactividade**

Durante o período de inactividade o trabalhador pode exercer actividade remunerada noutra empresa. O exercício desta actividade é relativamente fácil de prever no CTI sob a forma alternada, já que os tempos de actividade foram objecto de acordo pelas partes. Assim sendo, o trabalhador pode até com relativa antecedência procurar oportunidades de emprego noutra entidade patronal e quando terminar actividade no CTI já poderá ter o seu ano de trabalho completamente organizado.

Muito diferente é a possibilidade de ter outro emprego na submodalidade do CTI à chamada. Neste caso a autodisponibilidade do trabalhador pode ser extremamente reduzida, pois poderá ter intervalos de apenas 20 dias que é o período de antecedência com que o empregador tem de o notificar para a prestação. O empregador vai, na prática, dispor quase totalmente da vida do trabalhador ficando este sem tempo para si e para a sua família, muito menos tempo terá para exercer outra actividade laboral.

Esta possibilidade de prestar serviço durante os períodos de inactividade torna ilícito qualquer imposição dum pacto de exclusividade, que violaria quer o princípio da liberdade de trabalho inscrita na CRP e o CT.

## **9.3 –Direito a subsídio de férias e de Natal**

Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores das retribuições e compensações auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se este for inferior a um ano. Esta solução parece mais equilibrada do que o direito aos vinte e dois dias de férias, já que introduz aqui um factor de correcção no sentido de o subsídio de férias ter um factor de proporcionalidade em relação ao tempo de trabalho. O facto de para o cálculo do subsídio de férias e de Natal se utilizar também os valores da compensação vem atribuir a esta um carácter retributivo de acordo com o art.º 264 n.º 2 já mencionado atrás.

Ora a compensação não é contrapartida do modo específico de execução do trabalho, mas é contrapartida do modo específico de execução deste contrato.

## **9.4 – Direito ao subsídio de refeição**

O subsídio de refeição corresponde à quantia monetária paga pela entidade patronal ao trabalhador, por cada dia trabalhado, como forma de o compensar pelos custos ou gastos diários incorridos com a refeição realizada durante o dia de trabalho. O subsídio de refeição não tem, em regra, natureza retributiva, a menos que o seu valor seja superior ao montante considerado como normal ou quando, por força do contrato ou dos usos laborais, seja considerado elemento integrante da retribuição do trabalhador conforme estabelecido no art.º 260, nºs 1 e 2. Só é pago nos dias de trabalho, excluindo férias, feriados e faltas. É considerada retributiva a parte que ultrapassa os 6 ou 10,20€ conforme o subsídio de refeição seja pago em dinheiro ou cartão. O art.º 2, nº 3 do CIRS considera como rendimentos do trabalho dependente o subsídio de refeição na parte em que exceder o limite legal estabelecido ou em que o exceda em 70 % sempre que o respectivo subsídio seja atribuído através de vales de refeição. Conforme o prescrito na Lei 45-A/2024 de 31 de Dezembro, Lei do Orçamento de Estado, o subsídio de refeição está isento de IRS e TSU se o seu valor pago em dinheiro for menor ou igual a 6€ e sendo pago em cartão se o seu valor não ultrapassar os 10,20€ diários.

O subsídio de refeição só será devido nos períodos de actividade no CTI, pois quando o trabalhador está inactivo não prestando trabalho o subsídio de almoço não é pago. Cumpre também dizer que o subsídio de almoço não é obrigatório por lei a não ser que esteja previsto no contrato ou em IRCT.

O art.º 154, nº3 alínea b) diz que o trabalhador a tempo parcial tem direito “*ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.* Quando o trabalhador complete um horário diário igual ou superior a 5 horas terá direito ao subsídio de almoço num valor igual ao do trabalhador com horário completo. Se a prestação for inferior a cinco horas o valor será calculado em proporção ao período de trabalho semanal e não diário.

Catarina Carvalho<sup>39</sup> diz que este regime suscita várias dúvidas e perplexidades e que sendo o subsídio de refeição um mero pagamento de uma despesa que o trabalhador tem de assumir em virtude da prestação da actividade laboral, só se justificaria o pagamento nos casos em que o respectivo horário de trabalho lhe exige a realização de tal despesa, independentemente do período normal de trabalho em causa. A redução só se justificaria na hipótese de tal subsídio integrar o conceito de retribuição, ao abrigo da proporcionalidade aplicável aos direitos laborais mensuráveis, nos termos da 2ª parte do n.º 2 do art.º 154.

Luís Miguel Monteiro<sup>40</sup> diz que o cálculo proporcional do subsídio de refeição se pode fazer por referência ao valor do subsídio atribuído aos trabalhadores a tempo completo ou por referência ao valor do subsídio devido aos trabalhadores a tempo parcial que prestem pelo menos cinco horas de trabalho em cada dia. Assim, um trabalhador que preste quatro horas de trabalho diário, numa empresa em que é de oito horas o tempo completo, deve receber diariamente quatro quintos do valor do subsídio de refeição e não metade como apontaria o primeiro critério.

Júlio Gomes<sup>41</sup> considera que esta solução se afasta significativamente da letra da lei que impõe o cálculo em “proporção do período normal de trabalho semanal”, enquanto Catarina Carvalho<sup>42</sup> pensa que esta interpretação não resolve o problema da contradição entre a hipotético *ratio* deste regime legal e a qualificação jurídica do subsídio de refeição presente no art.º 260, n.º 2.

---

<sup>39</sup> A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho, pág. 34 e ss.

<sup>40</sup> Código Trabalho Anotado -12ª ed. – Anotação ao art.º 154, pág.397

<sup>41</sup> Trabalho a tempo parcial – pág. 84

<sup>42</sup> A desarticulação do regime legal de tempo de trabalho – pág. 35

## **10 – PODER DISCIPLINAR E DEVERES DO TRABALHADOR NUM CTI**

O art.º 160 n.º 5 do CT prevê que durante o período de inactividade mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, que é equivalente ao preceituado no art.º 295/1 do CT relativo aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho. Assim sendo, o trabalhador está isento do cumprimento dos chamados deveres acessórios integrantes da prestação de trabalho, como sejam o dever de obediência, assiduidade e pontualidade, mas é obrigado a cumprir os chamados deveres acessórios autónomos da prestação principal, tais como o dever de lealdade, respeito e urbanidade, dever de custódia. Também o empregador pode exercer o poder disciplinar no caso de violação pelo trabalhador de algum dos seus deveres com aplicação de sanções que podem ir até ao despedimento. Neste sentido

### **10.1 – Dever de lealdade**

O dever de lealdade previsto no art.º 128/1 alínea f) desdobra-se nos deveres de não concorrência com o empregador e no dever de sigilo acerca da organização e funcionamento da empresa. Palma Ramalho<sup>43</sup> diz que este dever se inicia com a celebração do contrato de trabalho, mantêm-se durante a respectiva execução incluindo situações de não prestação de actividade como acontece com o CTI. Considera que este dever tem uma dimensão estrita concretizada no dever de não concorrência e no dever de sigilo, enquanto a dimensão ampla contempla o dever orientador geral da conduta do trabalhador no cumprimento do contrato. Nesta dimensão afere-se da lealdade pessoal para com a empresa que afecta condutas extralaborais. Por seu lado, Joana Nunes Vicente<sup>44</sup> diz que o dever de lealdade impõe ao trabalhador uma obrigação de abstenção de qualquer comportamento que possa fazer desaparecer a relação de confiança e uma convergência de esforços com vista à satisfação dos interesses do empregador e da empresa.

---

<sup>43</sup> Tratado de Direito de Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais – 7ª Ed. Pág. 300 e seguintes.

<sup>44</sup> Direito do trabalho – Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira Almedina 2020, pág. 489.

### **10.1.1 – Dever de não concorrência**

O dever de não concorrência emana da 1ª parte da alínea f) do art.º 128 que diz: *“guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele...”*

O dever de não concorrência implica o impedimento de exercício pelo trabalhador de actividade concorrencial com a do empregador realizando actividades do mesmo género, originando redução do negócio e levando a possível fuga de clientes. Em certas áreas de negócio e para evitar situações de conflito de interesses, a entidade patronal e o trabalhador podem celebra pactos de exclusividade durante a vigência do contrato e pactos de não concorrência após a cessação do mesmo. Este dever mantém-se durante o período de inactividade podendo o empregador, por acordo das partes, atribuir uma maior compensação ao trabalhador pela limitação que impõe à sua actividade e liberdade de trabalho.

### **10.1.2 – Dever de sigilo**

O dever de sigilo está expresso na 2ª parte da alínea f) do art.º 128 *“...nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.”* O trabalhador é obrigado a guardar segredo sobre as formas de organização, maneiras de produção e clientes da empresa. Há empresas que têm um produto estrela que está ancorado num segredo de fabrico que caso fosse revelado poderia colocar em causa a sua sobrevivência, como a Coca Cola, os pastéis de Belém. Também este dever pode perdurar depois da cessação do contrato.

## **10.2 – Dever de respeito e urbanidade**

Este dever previsto no art.º 128 alínea a) e exige ao trabalhador respeito e urbanidade nas relações com os superiores hierárquicos e colegas de trabalho, bem como com todos os que contactem com a empresa. A falha nalguma das suas componentes pode ser motivo para despedimento com justa causa do trabalhador.

## **10.3 – Dever de custódia**

Previsto no art.º 128 alínea g), que preceitua *“Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador”*, o dever de custódia impõe ao trabalhador o dever de zelar pelos bens patrimoniais da empresa, quer

sendo os instrumentos de trabalho, quer outros que a entidade patronal coloque na disposição do trabalhador. Qualquer dano patrimonial grave causado por negligência ou dolo pode ser considerado justa causa para despedimento.

## 10.4 – Sujeição ao poder disciplinar do empregador

O art.º 98 preceitua em relação ao poder disciplinar que: *“O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”*.

Embora o poder disciplinar da entidade patronal exista para qualquer contrato de trabalho, independentemente de ser a termo ou por tempo indeterminado, salienta-se que sendo o CTI um contrato por tempo indeterminado significa que o empregador tem o poder de sujeitar o trabalhador à disciplina da empresa, quer durante o período de actividade, quer quando o trabalhador fica inactivo, porque a inactividade faz parte da execução do contrato. No caso do trabalhador CTI que exerça a sua actividade em mais do que uma entidade patronal pode haver um conflito latente. Correctamente seria o empregador não CTI que exerceria o poder disciplinar, mas conforme vimos o trabalhador tem deveres para com o CTI original e este pode aplicar sanções disciplinares no caso de violação desses deveres. Palma Ramalho<sup>45</sup> diz que, embora a norma faça referência a trabalhadores ao serviço da entidade patronal, isto não é suficientemente abrangente, já que o poder disciplinar mantém-se sobre os trabalhadores ao serviço de outra entidade ou sobre os trabalhadores cujo contrato esteja suspenso. Continua dizendo que *“a posição jurídica de empregador é de reconhecer à entidade que detenha o poder disciplinar e não àquela que detenha o poder directivo, nas situações de desdobramento dos poderes laborais (como sucede nos casos do trabalho temporário e do trabalho portuário e ainda no caso de cedência temporária de trabalhadores e acrescento eu, num CTI em que o trabalhador exerça outra actividade durante o período de inactividade)*. Como resolver este conflito? Palma Ramalho propõe a aplicação analógica da regra do art.º 329 nº 4, que prevê uma delegação do exercício do poder disciplinar de forma limitada, que permita a sujeição do trabalhador às regras de disciplina da nova entidade patronal, mas que impeça, por exemplo, o despedimento disciplinar que cabe à entidade patronal original, verdadeira titular do poder disciplinar.

---

<sup>45</sup> Tratado de Direito de Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais – 7ª Ed. Pág. 623 e seguintes.

## **10.5 – Influência do dever de lealdade na possibilidade de o trabalhador CTI trabalhar para outra entidade patronal durante o período de inactividade**

O exercício, pelo trabalhador, de outra actividade durante o período de inactividade já se encontra dificultada no CTI à chamada, devido à possibilidade de chamamento para execução da actividade, por parte da entidade patronal num prazo relativamente curto. Mesmo no CTI na forma alternada, apesar de os períodos de inactividade estarem pré-determinados existe dificuldade na obtenção de novo trabalho, pois os períodos de inactividade podem ser relativamente curtos.

O dever de lealdade à entidade patronal explanado acima tem como corolário o dever de não concorrência. Conforme explanado supra o dever de não concorrência emana da 1ª parte da alínea f) do art.º 128 que diz: *“guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele...”*

Joana Nunes Vicente<sup>46</sup> diz que esta é uma obrigação de base legal, que opera no decurso do contrato de trabalho e termina com a cessação do mesmo. Continua referindo que tem um alcance mais amplo do que o dever abstensivo que resulta dum pacto de não concorrência, pois este cinge-se à concorrência diferencial enquanto o dever de não concorrência abarca toda e qualquer concorrência.

Ora sendo CTI, um contrato por tempo indeterminado o dever de concorrência vai-se manter durante o período de inactividade, já que este período faz parte da execução do contrato. Este dever pode também dificultar a procura e obtenção de novo emprego durante o período de inactividade.

Por sua vez, o art.º 136 discorre sobre o pacto de não concorrência que sistematicamente está inserido nas cláusulas de limitação da liberdade do trabalho. Este artigo considera nula qualquer cláusula inserida em contrato de trabalho ou IRCT que possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato. No seu n.º 2 permite uma limitação da actividade do trabalhador por um período máximo de dois anos (podendo ser três anos no caso de trabalhador afecto a actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível

---

<sup>46</sup> Direito do trabalho – Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira Almedina 2020, pág. 489.

no plano da concorrência) subsequentes à cessação do contrato de trabalho, desde que conste de acordo escrito, seja uma actividade que possa causar prejuízo ao empregador e seja atribuída ao trabalhador uma compensação ao trabalhador que possa ser reduzida de forma equitativamente, quando a entidade patronal tenha realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.

A existência de per si do dever de não concorrência e a possibilidade de ser celebrado um pacto de não concorrência vai complicar o exercício de outra actividade pelo trabalhador, durante o período de inactividade. O trabalhador pode querer exercer uma actividade similar quer por ser a que sente mais aptidão quer porque já conhece o ambiente do negócio. Havendo um pacto de não concorrência, pelo menos durante dois anos vai ficar limitado na sua actividade impedindo assim a sua ocupação.

## 11 – AS FÉRIAS E RESPECTIVO GOZO

Conforme o disposto no art.º 237 no seu nº 2, “o direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço”. Por sua vez o nº 3 preceitua “o direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica, ou outra...” Finalmente no nº 4, “o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural”. Este direito a férias é a concretização dum direito superior previsto no art.º 59/1 -alínea d) da CRP e é configurado como um direito: “Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”. Por sua vez o nº1 do art.º 238 prevê: “O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis”.

### **11.1 - Quantos dias de férias tem direito um trabalhador que celebrou um CTI e no período de inactividade não presta a sua actividade para outra entidade patronal?**

Como nas normas que regem o CTI não existe qualquer referência à duração do período de férias e estando perante um contrato por tempo indeterminado, serão 22 dias úteis as férias a que o trabalhador intermitente tem direito, já que o direito a férias não está condicionado pela assiduidade e efectividade do trabalho e também não existe qualquer referência ao regime da proporcionalidade.

Joana Carneiro<sup>47</sup> também considera que o número mínimo de dias de férias para o trabalhador CTI deve ser 22 dias, por o CTI ser um contrato por tempo indeterminado e não estar sujeito à assiduidade e efectividade de serviço.

Menezes Leitão<sup>48</sup> opta pela aplicação analógica do nº 4 do art.º 239. Ou seja, para contratos de duração inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato. Esta solução não é correcta porque o CTI é um contrato por tempo indeterminado e cinco meses é o período mínimo que o CTI tem de ter, mas pode ter uma duração superior. Também Joana Carneiro na obra citada não concorda com esta solução.

---

<sup>47</sup> O Contrato de Trabalho Intermitente ~Dissertação de Mestrado -UC – Pag. 17 e 18

<sup>48</sup> Direito do Trabalho, 8ªed. Pág.524

Nas normas gerais sobre o subsídio de férias o art.º 264 n.º 2 preceitua “... o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias” e por sua vez sua vez o art.º 160 n.º 3, preceitua para o CTI: “Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior”, temos aqui uma contradição. No regime geral a remuneração do subsídio de férias vai ser superior ao dum contratado no CTI, o que poderá indicar que o legislador tivesse no seu pensamento um regime de proporcionalidade em relação ao tempo de trabalho para cálculo da duração do período de férias.

Num acórdão do TRL<sup>49</sup> de 24-01-2024 relativo ao processo 2391/20.8T8VFX.L1-4, relatado por Maria Luzia Carvalho explana-se o seguinte: “De acordo com o art.º 238 do Código do Trabalho o direito a férias compreende uma duração mínima de 22 dias, não estando o mesmo condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço – cfr art.º 237 n.º 2 do Código do Trabalho. Daí que se entenda, ponderado ainda o disposto no art.º 160 n.º 4 do mesmo diploma, que o facto de durante alguns períodos a autora ter estado inactiva, por via da configuração do contrato como contrato intermitente – que é uma forma de execução do contrato de trabalho e não uma suspensão do contrato não afecta o seu direito aos vinte e dois dias de férias

A iniquidade que a ré aponta parte da equiparação dos períodos de inactividade a gozo de férias, equiparação que não se descortina no regime legal o qual até admite a possibilidade de o trabalhador exercer outra actividade (cfr art.º 160º n.º 1) e se limita a reduzir a medida das obrigações de natureza pecuniária.

Note-se que mesmo nas situações em que a lei reconhece a suspensão ou redução do contrato por motivos imputáveis ao empregador a duração e vencimento das férias não é afectado -- cfr art.ºs 298º e 306º do Código do Trabalho.

Registe-se igualmente que a situação de execução de contrato intermitente não é equiparável a qualquer das situações previstas no art.º 239º do Código do Trabalho, nem está em causa uma cessação de contrato após impedimento prolongado do trabalhador que permita a ponderação proporcional que a ré defende - cfr art.º 245º do Código do Trabalho.

---

<sup>49</sup> Em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

Todo este normativo precisa de mais clareza e detalhe já que existem indícios que apontam no sentido da equivalência aos direitos existentes num contrato clássico, mas ao mesmo tempo regras como a do cálculo do subsídio de férias que apontam no sentido da aplicação da regra de proporcionalidade.

## **11.2 - A quantos dias de férias tem direito um trabalhador que celebrou um CTI e no período de inactividade presta a sua actividade para outra entidade patronal?**

No caso de o trabalhador após os cinco meses de actividade na entidade com quem mantém o vínculo, decida optar por trabalhar noutra empregador durante os restantes setes meses do ano, será que ele vai ter 22 dias de férias no empregador com CTI e 14 dias no contrato a termo de sete meses, perfazendo o total de 36 dias? Ou pelo contrário vai manter no total apenas os 22 dias? O nosso entendimento vai no sentido da redução para 22 dias.

O art.º 238, nº1 considera que são 22 dias úteis a duração mínima do período de férias, enquanto o art.º 239 estatui que no ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias. Nenhuma norma do CT prevê um número de dias férias superior a 22 dias úteis.

Para esta interpretação recorreremos também ao art.º 160/3 que prevê o seguinte: “*Se o trabalhador exercer outra actividade durante o período de inactividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior*”. Ou seja, o legislador para reduzir os encargos da entidade patronal no CTI prevê a redução da compensação retributiva quando o trabalhador arranja outra ocupação. Ora se outro trabalhador com um contrato a tempo completo e sem termo tem direito a vinte e dois dias de férias anuais, porque deveria um trabalhador sujeito a um CTI ter em tese trinta e seis dias de férias por ano. Tendo o trabalhador ocupação durante o período de inactividade, dos 22 dias úteis que o trabalhador tem direito, a empresa com o vínculo CTI (pressupondo que utiliza o trabalhador durante cinco meses) concederia ao trabalhador cinco doze avos dos vinte e dois dias (ou seja, nove dias) e o outro empregador sete doze avos (treze dias), ou seja, uma regra de proporcionalidade de acordo com a ocupação efectiva em cada empregador.

### **11.3 - Quando devem ser gozadas as férias num CTI quando o trabalhador em período de inactividade optar por exercer actividade noutra entidade patronal?**

Quando o trabalhador opta por não exercer qualquer actividade e atendendo a que a empresa contratou o trabalhador pelo tempo que achou necessário e suficiente para o preenchimento das suas necessidades, o gozo das férias deverá acontecer durante o período de inactividade já que assim não sendo vai ocupar tempo de trabalho que em princípio o empregador necessita.

A complicação surge quando o trabalhador passa a prestar serviço para outra entidade patronal durante o período de inactividade, serviço esse que se pode prolongar por sete meses se o CTI original ocupar apenas os cinco meses obrigatórios.

Menezes Leitão<sup>50</sup> propõe a aplicação analógica no nº5 do art.º 239 ou seja, serem gozadas imediatamente antes do trabalhador entrar no período de inactividade. Assim o empregador concederia dois dias úteis por cada mês de duração do período de actividade, as quais são gozadas imediatamente antes da cessação desse período, salvo acordo das partes. Joana Carneiro<sup>51</sup> concorda com esta posição em relação ao gozo das férias, mas não na fórmula de cálculo do número de dias de férias. Seguimos Joana Carneiro conforme explanado acima.

. Assim sendo as férias deviam ser gozadas proporcionalmente durante a prestação para cada uma das entidades. Contudo os trabalhadores foram contratados porque a empresa precisava deles e não para gozarem férias. Tendo o trabalhador doze meses de ocupação não sobraria tempo para o gozo de férias, pondo-se assim em causa o objectivo do legislador ao proporcionar o direito a férias para permitir ao trabalhador recuperar do esforço anual, fazer acompanhamento da família e ter o direito ao lazer, razão pela qual o direito a férias é irrenunciável conforme preceitua o art.º 237/3.

Estabelece o art.º 247 a impossibilidade de exercício de outra actividade remunerada durante as férias excepto quando essa actividade já era exercida cumulativamente ou com autorização do empregador. Neste caso são as próprias normas do CTI que concedem essa autorização para cumular outra actividade.

---

<sup>50</sup> Direito do Trabalho, 8ªed. Pág.524

<sup>51</sup> Contrato de trabalho Intermitente – Pág. 18

O problema é que pode não se sabe de antemão se o trabalhador vai estar ou não ocupado durante o período de inactividade e qual o tempo de ocupação que vai ter. Também pode haver uma colisão com o que está previsto no art.º 241, nº3 que obriga a marcação de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que pode coincidir com o período de prestação da actividade.

Uma solução seria o trabalhador CTI começar o gozo de férias no início do período de inactividade e caso iniciasse uma nova prestação teria de gozar as férias do contrato a termo antes do final do mesmo e fazer um acerto com o empregado CTI no início do novo período de trabalho. Outra hipótese seria no caso do CTI ter mais que um período de inactividade e para diminuir o tempo de indisponibilidade do trabalhador, gozar férias antes do final de cada período de actividade. Nesta situação talvez não fosse de excluir a solução brasileira que impede o trabalho para qualquer das entidades durante um mês e assim permitir o gozo de férias.

O legislador deve esclarecer a forma de gozo e repartição das férias pelas entidades patronais, bem como a forma de cálculo.

## **11.4 – Retribuição no período de férias**

Se considerarmos que o trabalhador tem direito a vinte e dois dias de férias como qualquer outro contrato por tempo indeterminado, então terá direito a um mês de salário já que o art.º 264 nº1 impõe uma retribuição igual à que fosse determinada se o trabalhador estivesse em serviço efectivo.

Joana Carneiro<sup>52</sup> considera que se deve utilizar o mesmo método de cálculo utilizado para o subsídio de férias e de Natal ou seja a média de retribuições dos últimos 12 meses introduzindo aqui alguma proporcionalidade.

Como dissemos atrás existem vários problemas que o legislador ou a jurisprudência terão de resolver, embora consideramos que esta podia ser uma vantagem acrescida para o trabalhador ser retribuído por vinte e dois dias de férias, já que o CTI para ficar mais apelativo terá de ter algumas vantagens.

---

<sup>52</sup> Contrato de Trabalho Intermitente – A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo – Pág. 19

## 12 – O PAPEL DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO REGIME DO CTI

A contratação colectiva tem como principal objectivo regular as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, através de convenções colectivas, acordos colectivos e outras formas de negociação. Tem por funções estabelecer normas sobre salários, horários, férias, negociar melhores condições de trabalho, adaptar-se às mudanças tecnológicas, etc.

Tem como base o princípio da autonomia colectiva que reconhece o direito de empregadores e trabalhadores, através dos sindicatos e das organizações patronais, de negociarem e regularem as suas relações laborais.

O Direito do Trabalho Colectivo está previsto no Código do Trabalho a partir do art.º 404. Os IRCT são uma das fontes do Direito do Trabalho conforme o prescrito no art.º 2, remetendo o art.º 3 para as relações entre as fontes de regulação e quais as matérias em que os IRCT podem actuar. O art.º 476 que trata do princípio do tratamento mais favorável só permite o afastamento das normas do IRCT por contrato de trabalho quando as disposições deste sejam mais favoráveis ao trabalhador. Por sua vez o art.º 478, nº 1, alínea a) diz que um IRCT não pode contrariar norma legal imperativa. O art.º 3, nº3 nas suas diversas alíneas, diz que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastados por IRCT que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Os ordenamentos mais próximos como o francês, espanhol e italiano dão grande relevo à contratação colectiva para definirem as regras e conteúdo do CTI. António Nunes de Carvalho<sup>53</sup> diz que o legislador destes países faz um verdadeiro reenvio legal para a contratação colectiva, enquanto no CTI, em Portugal, apenas o art.º 160, nº 2 se refere à contratação colectiva para definir o valor da compensação retributiva durante o período de inactividade, que no caso de não estar definida em IRCT, deve ser 20% da retribuição base. O mesmo Autor refere que J. Leal Amado e J. Nunes Vicente<sup>54</sup> consideram, embora com reservas, que os preceitos legais relativos ao trabalho intermitente deixam quase tudo em aberto no domínio da autonomia colectiva, posição com que António Nunes de Carvalho não concorda.

---

<sup>53</sup>53 Considerações sobre o Trabalho Intermitente, Pág. 374

<sup>54</sup>54 Contrato de Trabalho Intermitente, Pág. 135 e 136

Natasha Schneider<sup>55</sup> que os elementos estruturais do CTI não podem ser afastados por convenção colectiva, pois descaracterizariam a tipologia deste contrato e considera imperativas normas como a natureza indeterminada do CTI, a observância dos mínimos legais dos períodos de actividade, requisitos legais de forma, pagamento do mínimo da compensação retributiva.

Por nós, e embora o nº3 do art.º 3º permita intervenção da contratação colectiva em muitas matérias, desde que mais favorável ao trabalhador, parece-nos que a autonomia colectiva estará limitada pelo legislador para evitar o desvirtuamento total das regras legais. Como exemplo temos o art.º 139 que considera imperativas todas as normas referentes ao Regime do Termo Resolutivo, com excepção do nº2 do art.º 140 e do art.º 145.

---

<sup>55</sup> <sup>55</sup> O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017 – Pág. 114

## 13 – AS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL

A lei 110/2009 de 16/09/2009, designada como Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social – CRCSPSS - regula as relações contributivas entre entidades empregadoras, trabalhadores e a Segurança Social. Os artigos referidos neste título são todos referentes a este Código.

O art.º 29 n.º1 trata da comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social. A alínea a) diz que a comunicação é feita no sítio da internet da instituição, nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho. Esta solução é causadora de muitos problemas às empresas, sobretudo do sector primário, já que muitas vezes faz-se a inscrição do trabalhador e ele depois não se apresenta ao trabalho. A solução mais adequada seria a prevista na alínea b) para os contratos de muita curta duração, em que a comunicação da admissão é feita nas vinte quatro horas seguintes ao início da actividade. Nesta comunicação a entidade empregadora declara se o contrato de trabalho é a termo resolutivo ou sem termo e demais elementos necessários ao enquadramento do trabalhador.

Remeter,<sup>56</sup> à instituição de Segurança Social competente, cópia do contrato de trabalho intermitente ou em exercício intermitente da prestação de trabalho (ex. trabalhadores de companhias de bailado ou teatro), no prazo de 5 dias a partir da comunicação da admissão de trabalhador ou da conversão do respectivo contrato de trabalho ou juntamente com a declaração de admissão.

O art.º 43 estabelece que o pagamento das contribuições e quotizações é mensal e é efectuado do dia 10 ao dia 20 do mês seguinte àquele a que as contribuições e as quotizações dizem respeito.

O art.º 93 prevê para o CTI que a base de incidência contributiva corresponde à remuneração base auferida pelo trabalhador no período de actividade e à compensação retributiva nos períodos de inactividade. No caso de o trabalhador não trabalhar no período de inactividade e conforme o art.º 94 n.º 1 a diferença entre a compensação retributiva paga ao trabalhador e a sua remuneração é registada por equivalência à entrada de contribuições. Caso o trabalhador opte por exercer outra actividade durante o período de

---

<sup>56</sup> Guia prático da segurança social sobre admissão de trabalhadores de 11-04-2024, visto em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)

inactividade só é registada por equivalência a diferença entre a remuneração desta actividade e a correspondente ao período de actividade no CTI, conforme dispõe o nº 2 do mesmo artigo. O registo das remunerações por equivalência, está plasmado no art.º 17 e permite ao trabalhador manter a carreira contributiva quando tem diminuição de rendimentos como acontece no período de inactividade do CTI, em situação de baixa médica, desemprego, etc.

Os problemas com o CTI surgirão caso o trabalhador opte por trabalhar durante o período de inactividade e não avise do facto o empregador original com quem tem o contrato de trabalho intermitente, conforme impõe o art.º 160 nº 1. Caso o trabalhador não forneça essa informação, nem haja entrega de contribuições pelo outro empregador, a entidade patronal do CTI vai ficar prejudicada pela não devolução no todo ou em parte da compensação retributiva, e fazer descontos superiores para a segurança social, pagar mais férias e subsídio de férias e Natal.

Ora prescrevendo o art.º 160 nº 3 a dedução da compensação à retribuição obtida no período de inactividade, também as contribuições para a Segurança Social terão de ser devolvidas ou reduzidas. Para resolver este problema ou a segurança social cria um sistema que permita a detecção da duplicação de contribuições ou criar uma conta-corrente com a entidade patronal CTI, podendo esta deduzir aos pagamentos futuros, os créditos que existam a seu favor.

## 14 - O SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A Portaria 256/2011 de 5 de Julho regulamenta a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem.

A cláusula 2ª define o que é considerado acidente de trabalho. Nas diversas alíneas é considerado acidente de trabalho quando a ocorrência se verifica no local e tempo de trabalho, no trajecto normalmente utilizado para deslocações entre a residência e o local de trabalho e entre quaisquer locais de trabalho pela pessoa segura, no caso de ter mais de um emprego, sendo responsável pelo acidente o empregador para cujo local de trabalho o trabalhador se dirige.

Ora, durante o período de inactividade o trabalhador não tem local nem tempo de trabalho e não se desloca para a prestação do mesmo. Tendo outro empregador neste período será logicamente este que responderá pelo sinistro.

Na cláusula 14ª do Anexo I à referida portaria diz que a cobertura dos riscos depende do prévio pagamento do prémio, pagamento esse que inicia o cumprimento do contrato e a assunção dos riscos pela Seguradora conforme a Cláusula 18.

Para determinação da retribuição segura que é da responsabilidade do tomador do seguro deve ser tomado em conta tudo o que a lei considere como elemento integrante da retribuição e todas as prestações que revistam carácter de regularidade e incluem designadamente os subsídios de férias e de Natal conforme prevê a Cláusula 21.

A Cláusula 24 impõe o envio à Seguradora, até ao dia 15 de cada mês, de uma cópia da declaração de remunerações remetida à Segurança Social relativa às retribuições pagas no mês anterior.

Considerando que a compensação retributiva é uma forma de retribuição que estará sujeita aos correspondentes descontos para a Segurança Social terá de ser comunicada à Seguradora. Contudo a situação do trabalhador no período de inactividade corresponde à suspensão do contrato com a manutenção de todos os direitos e deveres que não impliquem prestação de trabalho. Se o acidente acontecer durante o período de inactividade, deveria ficar suspenso o pagamento do prémio do seguro e sendo assim quem protege o pagamento da compensação retributiva?

## 15 – COMPARAÇÃO ENTRE O CUSTO DUM CONTRATO CTI E UM CONTRATO DE TRABALHO A TERMO DE CINCO MESES

Para fazermos esta comparação vamos utilizar como retribuição a RMMG actualmente no valor de oitocentos e setenta euros, a duração mínima do CTI que é de cinco meses, e o mínimo de 20% da retribuição base para cálculo da compensação retributiva.

Verifica-se que um contrato CTI acarreta um acréscimo de custos da ordem dos 19 %. Para ficar com um custo semelhante, o trabalhador teria que trabalhar durante o período de inactividade noutra entidade patronal, para evitar o pagamento da compensação retributiva e diminuir os pagamentos para subsídio de férias, subsídio de Natal e consequentemente contribuições para a Segurança Social e seguros de acidentes de trabalho.

<b>Custo Contrato intermitente</b>			
	<b>Meses</b>	<b>Retribuição</b>	<b>Custo</b>
Retribuição	5	870,00	4 350,00
Compensação por inactividade (20%)	7	174,00	1 218,00
Férias 22 dias			870,00
Subsídio Férias (Média 12 meses)		464,00	464,00
Subsídio Natal (Média de 12 meses)		464,00	464,00
Seg. Social - 22,3%		1 241,66	1 241,66
Seguro AT (1,5%)	7 366,00	110,49	110,49
			<b>8 718,15</b>
	<b>DIF</b>	<b>1 687,43</b>	<b>19%</b>

<b>Custo Contrato intermitente</b>			
	<b>Meses</b>	<b>Retribuição</b>	<b>Custo</b>
Retribuição	5	870,00	4 350,00
Compensação por inactividade (20%)	0	174,00	0,00
Férias 22 dias			870,00
Subsídio Férias (Média 12 meses)		362,50	362,50
Subsídio Natal (Média de 12 meses)		362,50	362,50
Seg. Social - 22,3%		970,05	970,05
Seguro AT (1,5%)	5 945,00	89,18	89,18
			<b>7 004,23</b>
	<b>DIF</b>	<b>-26,50</b>	<b>0%</b>

<b>Custo Contrato a termo 5 meses</b>			
	<b>Meses</b>	<b>Retribuição</b>	<b>Custo</b>
Retribuição	5	870,00	4 350,00
Férias (2d/mês)	10	395,45	395,45
Subsídio Férias (2d/mês)	10	395,45	395,45
Subsídio Natal (5/12)	5	362,50	362,50
Seg. Social - 22,3%		1 227,26	1 227,26
Seguro AT - 1,5%	5 503,41	82,55	82,55
Compensação (18d/ano)	7,50	29,00	217,50
			7 030,72

## 16 - Que futuro para o CTI?

João Leal Amado<sup>57</sup> a propósito do CTI e em confronto com o contrato a termo diz:

*“Tendo actividade da empresa, em regra destinada a perdurar no tempo por vários anos, como quadro de referência, dir-se-á que uma atividade sazonal corresponde a uma necessidade permanente/intermitente de trabalho, não a uma necessidade meramente temporária ou transitória. Se, porém, tivermos como referência o “ciclo anual de produção”, como parece resultar do nº2 - e) do art.º 140 do CT, então já se dirá que uma actividade sazonal corresponde, obviamente a uma necessidade temporária da empresa. Pelo que, não vindo esta norma codicística a ser retocada, então não será difícil prognosticar uma escassa utilização, na prática, desta nova modalidade contratual, visto que a atração do contrato a termo será, decerto, demasiado forte para as entidades empregadoras”. ...”com as portas da contratação a termo abertas de par em par no campo das atividades sazonais (ou outras cujo ciclo anual de produção apresente flutuações), não vislumbro grande futuro para o contrato de trabalho intermitente.*

Concordamos com esta visão e acrescentaríamos o seguinte:

Entendemos que o legislador ao propor esta nova modalidade de contrato de trabalho teria em mente três objectivos:

- Por um lado proporcionar ao empregador uma nova forma de organização do tempo de trabalho mais flexível sobretudo no CTI à chamada e que poderia responder mais rapidamente às flutuações de mercado e aos picos de necessidades de mão de obra. Permite igualmente ao empregador recorrer todos os anos aos mesmos trabalhadores, evitando assim repetir a formação dos mesmos e obter melhor qualidade e produtividade do trabalho.

- Por outro lado ao propor para o trabalhador um contrato por tempo indeterminado embora a tempo incompleto vem dar maior estabilidade à sua vida profissional e familiar já que lhe garante um rendimento durante uma boa parte do ano. Este rendimento embora inferior ao necessário diminui muito a precariedade e a angústia que provoca o final dum contrato a termo com a incerteza que isso acarreta.

- Embora esta modalidade de contrato já exista em diversos ordenamentos temos de reconhecer que um CTI ao ser um contrato por tempo indeterminado vai evitar que muitos

---

<sup>57</sup> Obra citada

destes trabalhadores sejam contratados a termo e no final venham a ficar desempregados. Ora com o CTI deixam de ser pagos milhares de subsídios de desemprego pela Segurança Social e ao mesmo tempo o número de pessoas sem trabalho diminui em igual proporção, o que para a política não deixa de dar um certo jeito.

Contudo ao mesmo tempo tem várias desvantagens para a entidade patronal. Assim:

- Conforme demonstramos acima o CTI acarreta um acréscimo de custos significativo da ordem dos 19%. Mesmo nos casos em que o trabalhador se ocupa noutra empresa durante o período de inactividade, a redução da compensação paga diminui os custos, mas temos um contrato por tempo indeterminado, quando a empresa pode resolver a situação com contratos a termo.

- O empresariado português é muito avesso a pagar qualquer compensação quando não existe a respectiva prestação de trabalho. Um dos comentários negativos mais frequentes que ouvimos é: “pagar a pessoas que ficam em casa...”.

O trabalhador CTI também tem várias limitações e desvantagens. Assim:

- O facto de ser um trabalho a tempo incompleto não lhe permite assegurar um rendimento aceitável que lhe permita uma vida estável, mas como é um contrato por tempo indeterminado proporciona-lhe alguma estabilidade.

- No CTI a chamada fica praticamente sem vida própria pois está completamente dependente da chamada do empregador que pode acontecer a qualquer momento e nem sequer poderá ter outro emprego durante o período de inactividade.

- Com a alteração introduzida no art.º 160 nº3 do CT, pela Lei 63/2019 de 04/09, o trabalhador se exercer a sua actividade durante o período inactivo vai ter de informar a entidade patronal CTI, para que seja deduzida na compensação retributiva a retribuição auferida. Num caso extremo em que o empregado não receba qualquer compensação qual a vantagem em manter um vínculo que o mantém “preso” ao empregador original.

- Deviam ser expressamente definidas as actividades que podem e aquelas que devem obrigatoriamente ser executadas de acordo com o normativo do trabalho intermitente. Esta definição devia acontecer por força da contratação colectiva, mas para lá da evidente fraqueza dos sindicatos pelo menos no sector agrícola, existem poucas empresas com capacidade económica e organização suficientes para terem necessidade deste contrato e é difícil concatenar as mesmas exigências para agricultura de latifúndio e de minifúndio.

- As actividades descontínuas ou de intensidade variável que fossem definidas não poderiam recorrer à contratação a termo como prevista no art.º 140 nº2 alínea f), nem ao trabalho a tempo parcial vertical anual que concorre directamente com o CTI.

- O CTI poderia ser adequado para contratar, por exemplo, trabalhadores que se costumam deslocar para fazer as colheitas, mas também existe uma solução mais atractiva que é o contrato de muito curta duração previsto no art.º 142.

- Para tornar este contrato atractivo e mais barato para o empregador, o Estado poderia abdicar de parte das contribuições sociais já que pelas razões aduzidas acima terá benefícios pela expansão deste contrato.

- A criação duma bolsa regional de trabalhadores CTI poderia permitir ocupar pessoas durante o período de inactividade, solução já existente em Itália.

# CONCLUSÃO

Vivemos num tempo em que as mudanças a nível global e em cada indivíduo se processam verdadeiramente à velocidade da luz. As empresas estão em constante mudança para se adaptarem às necessidades dos mercados e as mudanças tecnológicas vão causar mudanças profundas nas formas de abordar e entender o mercado de trabalho. O advento da inteligência artificial vai trazer novos desafios e como acontece com todas as mudanças disruptivas vai haver muitas profissões que se vão tornar obsoletas e outras novas que irão aparecer. Perante todo este turbilhão dificilmente o mercado laboral poderá passar ao lado.

O chamado contrato de trabalho *standard*, ou seja, a tempo completo e por tempo indeterminado ainda continua a representar mais de 2/3 do mercado laboral português. Contudo desde o aparecimento do contrato a termo certo e incerto os empregadores começaram a utilizar cada vez mais estas figuras para suprir as suas necessidades de mão-de-obra, levando à precarização das relações laborais e impedindo que muitas pessoas sonhem sequer com um emprego estável. Também o contrato a tempo parcial que surgiu sobretudo por necessidades sociais, o trabalho temporário e o CTI vieram flexibilizar ainda mais as possibilidades de contratação dos empregadores.

Embora já bastantes autores se tenham debruçado sobre o CTI continua a ser um contrato muito pouco estudado pela Doutrina. O facto de haver muito poucos contratos desta modalidade celebrados leva a que os Tribunais raramente se tenham debruçado sobre a sua aplicação prática. Pouca doutrina e jurisprudência inexistente são dificuldades grandes para discorrer sobre este tema.

Neste trabalho analisamos a Directiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho de 2019, visitamos o Direito Comparado, com foco especial na Espanha, França, Itália e Brasil, passando depois pelo Contrato de Trabalho dos Profissionais do Espectáculo (Lei 4/2008), bem como pelo seu substituto Estatuto dos Profissionais da Cultura (Lei 105/2021 de 29/11).

Entrando no CTI propriamente dito, analisamos os seus requisitos de admissibilidade, forma e conteúdo do mesmo. Discorreremos sobre os direitos e deveres do trabalhador e da entidade patronal, as férias e as formas de as gozar, e debatemos a questão sobre o número de dias de férias que haverá direito no CTI.

O CTI parece um contrato com muitas potencialidades, mas com o normativo que o regula actualmente em vigor com Código do Trabalho de 2009, não acreditamos que venha a ter um sucesso muito grande, entre empregadores e trabalhadores. Para que isso acontecer o legislador tem de corrigir vários pontos da legislação. Assim:

- Ao implementar o CTI, o legislador teria como objectivo reduzir a precariedade, introduzida pelos contratos a termo resolutivo, permitindo aos trabalhadores a celebração dum contrato por tempo indeterminado, embora a tempo incompleto.

- Para impedir a fuga para outras modalidades de contratação, como o contrato de trabalho a tempo parcial, deveria ser eliminado o contrato de trabalho a tempo parcial vertical anual.

- Outra hipótese seria a solução espanhola que obriga a contrato fijo-descontínuo o trabalho que não se repete em datas certas e o trabalho que se repete em datas certas tem que ser contrato a tempo parcial, mas por tempo indeterminado.

- Na nossa opinião se o objectivo é eliminar ou diminuir a precariedade deveria ser impedida a contratação a termo resolutivo previsto no art.º 140, nº 2, alíneas e) e f). Esta solução permitiria aproveitar a experiência dos trabalhadores através do CTI, e poupava ao Estado milhares de euros em subsídios de desemprego.

- A compensação retributiva devia ser maior e existir apenas para o CTI à chamada que é o único que coloca em trabalhador em heterodisponibilidade total em relação ao empregador.

- Quando o trabalhador exerce outra actividade durante o período de inactividade não devia ser deduzida na compensação retributiva.

- A antecedência da chamada devia ser reduzida para dar maior flexibilidade às necessidades do empregador e o tempo mínimo da prestação no CTI alternado, que actualmente é de cinco meses sendo três consecutivos.

- Muitos dos aspectos do CTI deviam ser regulados através da contratação colectiva deixando às partes a regulação deste contrato.

- Impedir que havendo um trabalhador inactivo, que preencha os requisitos para as funções, possa ser admitido um novo trabalhador, mesmo que isso implique alteração dos períodos de trabalho, obviamente com o acordo das partes. Situação semelhante está configurado no nº 11, alínea b) do art.º 13 do Estatuto dos Trabalhadores da Cultura.

## REFERÊNCIAS

- AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho, Noções Básicas, 3ª Ed.*, Coimbra, 2015
- AMADO, João Leal - *À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009,
- AMADO, João Leal, “Contrato de trabalho intermitente; uma aposta falhada?”, Estudos APODIT 4 – Tempo de trabalho e Tempos de não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional, AAFDL, Lisboa, 2018.
- AMADO, João Leal / ROUXINOL, Milena Silva / VICENTE, Joana Nunes / SANTOS, Catarina Gomes / MOREIRA, Teresa Coelho – *Direito do Trabalho, Relação individual*, Almedina, 2020.
- ALMEIDA, Tatiana Guerra de – *O Novo Regime Jurídico do Trabalho Intermitente*, in CATARINA DE OLIVEIRA GOMES e JÚLIO VIEIRA GOMES (coord.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra, 2011
- CARNEIRO, Joana – *O contrato de trabalho intermitente – A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo*, *Questões Laborais*
- CARVALHO, António Nunes de – *Considerações sobre o trabalho intermitente*, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Lisboa, 2015
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – *A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho*, in CATARINA DE OLIVEIRA GOMES e JÚLIO VIEIRA GOMES (coord.), *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra, 2011
- LEITE, Rita Ilse Pinto de Loureiro Himmel – *A Directiva 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia* – U.Porto , 2023
- LEITÃO, Luís Menezes, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Coimbra, 2023
- FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 17ª ed., Coimbra, 2014
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª ed., Coimbra, 2015
- MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho Anotado*, 12ª ed., Almedina, 2020 e 9ª ed. 2013.

- MARTINS, André Almeida - *O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009, in I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais*, Leiria, 2012.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7ª ed., Almedina, 2019
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2ª ed., Almedina, 2023.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma e MOREIRA, Teresa Coelho (Coordenação), *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho – Regime Nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho – Estudos APODIT4*, Lisboa 2018.
- REDINHA, Regina, *Relações Atípicas de Trabalho*, FDUP, 2019
- SCHNEIDER, Natasha – *O Contrato de Trabalho Intermitente no Direito Português e a Introdução desta Modalidade Contratual no Direito Brasileiro Através da Lei 13.467/2017*, Universidade de Lisboa, 2017.
- VICENTE, Joana Nunes, “Trabalho a Tempo Parcial e Trabalho Intermitente”, Estudos APODIT 4 – Tempo de trabalho e Tempos de não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional, AAFDL, Lisboa, 2018.
- VICENTE, Joana Nunes – *O conceito de trabalhador no direito do trabalho da união europeia: a jurisprudência do tribunal de justiça e a evolução legislativa recente – Diálogos com Coutinho de Abreu – Estudos oferecidos no aniversário do Professor – e-book*, 2020
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed., Rei dos Livros, 2020