

O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE — ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO(*)

Por Glória Rebelo⁽¹⁾

SUMÁRIO:

1. O propósito de redução da precariedade e a Constituição da República Portuguesa. 2. As alterações ao regime do contrato de trabalho a termo. 3. As alterações ao regime do contrato de trabalho intermitente. 4. Considerações finais. Bibliografia.

1. O propósito de redução da precariedade e a Constituição da República Portuguesa

Em 2018, no âmbito de um propósito de “combater a precariedade, reduzir os níveis de segmentação do mercado de trabalho e promover um maior dinamismo da negociação colectiva” e considerando que “a incidência excessiva de relações laborais precárias fragiliza a estabilidade e a segurança laboral, as perspectivas de progressão na carreira e os rendimentos dos trabalhadores, em especial dos mais jovens, e prejudica igualmente os níveis de competitividade e produtividade de cada empresa e da

(*) Texto adaptado de comunicação apresentada no Colóquio Internacional de Direito do Trabalho, intitulado “As recentes alterações ao Código do Trabalho”, realizado a 17 de Outubro de 2019, no ISCTE-IUL.

(1) Professora Associada na ULHT e Investigadora Integrada no Dinâmia-CET do ISCTE-IUL.

economia no seu conjunto, com consequências negativas na sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social”⁽²⁾, o Governo — através da Proposta de Lei n.º 136/XIII — apresentou um conjunto de alterações ao Código do Trabalho.

Como tem sido reconhecido, a precariedade laboral é um fenómeno complexo — com contornos económicos, sociais e jurídicos — que sugere a ideia de emprego transitório, instável, inseguro (LEITE, 1990; REDINHA, 1998; REBELO, 2002a). Inserida num vasto movimento de flexibilização do mercado de trabalho, está associada à procura de flexibilização laboral e, sobretudo, à redução de custos do factor trabalho. A sua expressão — muito reduzida nos anos 1950 e 1960, com a consolidação do modelo contratual baseado na contratação por tempo indeterminado e a tempo completo — é actualmente significativa. De facto, desde o início da década de 1970 — quando surgiu o primeiro choque petrolífero e os problemas de emprego se agravaram a nível internacional — que assistimos a uma expansão da precariedade laboral, tendo o fenómeno reemergido nos anos 1980 e 1990 sob novas formas (BELOUS, 1989; GALLIE, 1989; FOURCADE, 1992; APPAY, 1997). O termo flexibilidade apresenta, em geral, contornos ambíguos, sendo utilizado para designar realidades muito diversas (REBELO, 1998; REBELO, 2002a; REBELO 2004). A globalização, a incerteza dos mercados, a concorrência internacional e as mutações tecnológicas e sociais constituem factores envolventes de acrescida exigência para as organizações. Entende-se assim que as organizações são “flexíveis” quando apresentam um grande número de configurações potenciais a que podem recorrer rapidamente e quando dispõem de sobrecapacidades — que podem estar ligadas aos produtos, aos processos ou às estruturas — para fazer face às numerosas expectativas — conhecidas e desconhecidas, existentes ou criadas — dos consumidores (LYON-CAEN, 1985; BOYER, 1986; BRUNHES, 1989; LYON-CAEN & URBAN, 2008). É por esta razão que, no início deste século, a flexibilidade adquire um lugar central nas teorias de gestão e no discurso político e económico (REBELO, 2004a, pp. 23-32).

Inserido nas tendências globais, a evolução do trabalho flexível sugere que a expansão da precariedade laboral faz parte de um conjunto de transformações socioeconómicas: os mercados de trabalho estão a tornar-se mais segmentados, e estas mudanças têm profundas implicações ao

(2) Conforme enunciado da Proposta de Lei n.º 136/XIII e apresentando aos Parceiros Sociais com assentado na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas de medidas de política que visam reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação colectiva.

nível das desigualdades sociais. Como reconhecem diversos estudos, o fenómeno da precariedade laboral está relacionado com os movimentos globais que estruturam a economia mundial (e as nacionais) conducentes à flexibilização do modelo de trabalho assalariado (construído em torno da regra contratual do contrato de trabalho por tempo indeterminado) pelo que, nos estudos realizados acerca deste fenómeno, a identificação destes factores estruturantes tem-se apresentado determinante para compreender o conjunto multifacetado da precariedade (CARRE, 1998; FELSTEAD e JEWSON, 1999; TREPOS, 2000; BOY, 2003). Além disso, assiste-se, por um lado, ao fortalecimento de grandes grupos empresariais de carácter internacional, que actuam mediante redes de cooperação assegurando a sua capacidade competitiva e, por outro, à alteração da estrutura dos mercados, que se segmentam (REBELO, 2005). A questão é a de saber até que ponto as sociedades podem continuar a assegurar uma existência socialmente segmentada (REBELO, 2002*b*) e é neste sentido que podemos, então, falar do risco de evolução de uma sociedade onde de uma situação de emprego estável (marcada pela ideia progressão na carreira) se passa a outra, caracterizada pela instabilidade, com inconvenientes sociais: empregos de duração provisória e instável, com horários irregulares, empregadores múltiplos (sucessivos ou simultâneos), com rendimentos variáveis (REBELO, 2002*a*; OCDE, 2015, REBELO, 2017*b*; REBELO, 2018).

Ao longo das últimas três décadas vários foram os estudos e debates desenvolvidos por organizações e investigadores sobre o fenómeno da precariedade, que permitiram obter abundante informação que, posteriormente, possibilitou também o conhecimento, de forma mais clara, da sua origem, da sua natureza e da sua evolução (CALLAGHAN e HARTMANN, 1991; FAGAN, *et al.*, 1995; CARRE, 1998; FARBER, 1999; STAMFORD, 2000; Eurofound 2009; ILO 2012; ILO, 2013; ILO, 2016*c*).

E se, nestes estudos, a precariedade emerge como um termo “guarda-chuva”, as diversas análises apresentam um aspecto comum: quer na análise jurídica, quer na análise sociológica, o fenómeno da precariedade surge-nos como antitético da ideia de estabilidade ou da segurança no emprego (LEITE, 1990; REDINHA, 1998; EVERAERE, 1999; FELSTEAD, 1999; REBELO 2002*a*; REBELO, 2003). Assim, no nosso trabalho de doutoramento ensaiámos a seguinte definição de precariedade laboral: actividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade se encontra condicionada quer por factores objectivos de trabalho (v.g., dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por factores subjectivos (v.g.,

formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho, como o subemprego (REBELO, 2002a). Podemos afirmar que a precariedade resulta de um conjunto de circunstâncias que tendencialmente fragilizam o vínculo da relação laboral, designadamente no que respeita ao exercício das condições de trabalho e, em fase patológica da relação, à consequente resposta do trabalhador (LEITE, 1990). Além disso, o enquadramento da precariedade da actividade laboral vai para além da delimitação jurídica, adquirindo uma dimensão marcadamente socioeconómica, uma vez que se considera precária toda a situação de trabalho em que a probabilidade de um trabalhador ser constrangido a mudar é significativa, assente na ideia de instabilidade laboral (REBELO, 2002a). Certas abordagens descrevem o fenómeno da precariedade a partir da natureza do vínculo jurídico, contudo a precariedade laboral não se resume à multiplicação de estatutos jurídicos abrangendo, igualmente, situações em que os trabalhadores são titulares de um contrato por tempo indeterminado e se vêem confrontados com períodos de inactividade ou mesmo de desemprego (REBELO, 2004a).

Além de polissémico, o conceito de precariedade apresenta um carácter multidimensional que justifica uma abordagem global e pormenorizada capaz de estabelecer algumas contraposições conceptuais imprescindíveis para uma análise mais aprofundada do fenómeno (REBELO, 2002e). Em trabalhos anteriormente publicados, tivemos a oportunidade de propor uma tipologia para a precariedade laboral assente nos seguintes dualismos: por um lado, precariedade subjectiva *versus* precariedade objectiva, e por outro lado, a precariedade legal *versus* precariedade ilegal (REBELO, 2002b). Desde logo, a precariedade subjectiva — por oposição à objectiva — traduz o fenómeno genérico de fragilização do estatuto do emprego e manifesta-se através de uma pluralidade de situações de contratação e de cessação laboral tendencialmente precarizantes (relativas a trabalho subordinado e não subordinado) resultantes das políticas de flexibilização dos recursos humanos (por exemplo, contratos a termo), ou trabalhadores com remuneração insuficiente (trabalho a tempo parcial quando involuntário) (REBELO, 2002d). Já a precariedade objectiva refere-se à situação de precariedade do mercado de trabalho em geral e, em particular, de um determinado posto de trabalho tendo em consideração a dimensão e solidez financeira das empresas que compõem o tecido empresarial de um país. Este tipo de precariedade resulta precisamente da instabilidade e incerteza que caracteriza, sobretudo, o posicionamento das microempresas e das pequenas empresas que actuam no mercado, sobretudo à taxa de mortalidade das microempresas e pequenas empresas, tão ou mais significativa do que a

precariedade jurídica (REBELO, 2002a). Inserido nesta tendência de flexibilização, o modelo tradicional de contratação individual — contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo — cedeu espaço aos contratos de trabalho atípicos provisórios (contratos de trabalho a termo e contratos de trabalho temporário)⁽³⁾, tendo o processo de flexibilização, iniciado com as leis de 1989⁽⁴⁾ e prosseguido ao longo da década seguinte, em resultado do Acordo Económico e Social de 1990⁽⁵⁾, também com a consagração, em 1999 mediante a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, do regime do contrato de trabalho a tempo parcial.

Como recentemente reconhece o *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, em Portugal o movimento de “flexibilização” foi-se impondo, permitindo a expansão de diversas modalidades de trabalho (DRAY, 2016, pp. 164-165), gerando um problema de segmentação do mercado de trabalho⁽⁶⁾. E porque um dos desafios fundamentais que se coloca ao nível do mercado de trabalho em Portugal é o de conjugar flexibilidade com segurança, é fundamental compreender que é necessário valorizar uma gestão que repouse num conjunto de práticas que promovam este equilíbrio nas empresas. Desde logo porque, como defende ABRANTES, a relação laboral “é uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade de uma das partes é susceptível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social da outra. O trabalhador e o empregador são sujeitos de um contrato *sui generis*, que alicerça essa relação à qual a sua liberdade e a sua dignidade se podem encontrar em perigo face ao poder económico do outro contraente” (ABRANTES, 2017, p. 767).

(3) Com a introdução da LCCT (DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro) que estabeleceu o regime de cessação dos contratos de trabalho e da contratação a termo.

(4) Acerca destas alterações em Portugal, Lobo Xavier considera que nesta altura o Direito do Trabalho se tornou “muito mais aberto aos interesses gerais, à economia” (LOBO XAVIER, 1990, p. 132) e, ainda, Reis, Sousa Santos e Leitão Marques, advogando que a “retracção do Direito do Trabalho na tutela da segurança no emprego (concomitante à sua expansão na tutela da precariedade) está directamente relacionada com as transformações da relação salarial, sendo essencialmente produto de duas situações: a desintegração jurídica do colectivo de trabalhadores dentro da mesma empresa e a desintegração jurídica (e física) da empresa (...)” (REIS, SOUSA SANTOS E LEITÃO MARQUES, 1990, p. 151).

(5) Sobre a importância deste Acordo Económico e Social de 1990, FURTADO MARTINS, 1993, p. 117, ss.

(6) E, como já tivemos a oportunidade de salientar, “esta precarização — associada quer ao aumento do recurso a contratos não permanentes quer a contratos a tempo parcial — está no só a deteriorar o exercício das condições de trabalho de quem tem emprego, como a impedir que se estancem os fluxos de saída dos jovens para o estrangeiro”, tanto mais que o *Livro Verde Sobre as Relações Laborais 2016* “analisa a evolução da emigração referindo que (...) só entre 2011 e 2015, entre emigração permanente e temporária (...) saíram do país mais de 586 mil pessoas.” (REBELO, 2017b, p. 175).

Ora, considerando o texto da Constituição da República Portuguesa (CRP), a dignidade da pessoa humana deve ser considerada “a referência axial de todo o sistema de direitos fundamentais” (MIRANDA e MEDEIROS, 2010, p. 82) e as pessoas devem ser reconhecidas como o fim de um Estado de Direito Democrático (MIRANDA e MEDEIROS, 2010, pp. 78-81), sendo este propósito crucial para a afirmação de justiça social, pois se há valor cuja prossecução não pode ser confiada ao mercado, esse valor é a dignidade da pessoa humana. Até porque, como refere José João Abrantes, a defesa dos mais frágeis deve ser uma das principais funções — se não mesmo a principal — de um Estado de Direito Democrático, em consonância com os ideais humanistas, particularmente na sociedade desigual em que vivemos (ABRANTES, 2015, p. 20).

É preciso realçar que o Direito do Trabalho é um ramo do Direito que tem como aspecto crucial a afirmação da dignidade social do trabalhador na empresa. Nesta medida, desde o final do século XIX que a noção de subordinação jurídica confere especificidade ao Direito do Trabalho, ramo de direito desde sempre profundamente marcado por uma dimensão social (REBELO, 2018). Como salienta Monteiro Fernandes, o Direito do Trabalho tem a função de promover a realização “no domínio das relações laborais, de valores e interesses reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica global” (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p. 25). Como refere Abrantes, a história do Direito do Trabalho “é a história da progressiva protecção jurídica dos trabalhadores face aos empregadores, uma vez que este ramo do Direito surge como reacção à “insensibilidade social” do Direito Civil (ABRANTES, 2017, p. 768). Como advoga Abrantes, “um dos valores que aparece então é a protecção do contraente débil, que tem momentos diferenciados. Se, numa primeira fase, a debilidade contratual é encarada apenas como característica individual do contraente, mais tarde ela passa a ser vista como característica de certas categorias de contraentes” (ABRANTES, 2017, p. 770).

Historicamente o Direito do Trabalho emergiu como um ramo de Direito capaz de compensar uma relação estruturalmente assimétrica entre trabalhador e empregador, através da necessidade de regular as condições de trabalho, mas a verdade é que, nas últimas décadas, assistiu-se ao acentuar de um processo de flexibilização da legislação laboral (REBELO, 2003, pp. 79-141). O que se verifica é que o recurso ao contrato de trabalho a termo, ao trabalho temporário e ao contrato de trabalho a tempo parcial se tornou um modo de gestão entendido como adaptado a uma preocupação em reduzir custos salariais (REBELO, 2004a, pp. 127-134). E o que se constata é um aumento do recurso a este tipo de contratos, incrementando a precariedade laboral e, em consequência, acentuando desigualdades sociais.

Referencia José João Abrantes que a evolução recente dos sistemas juslabo-rais tem sido “marcada por uma inflexão significativa no domínio da afirmação e salvaguarda das liberdades individuais quadro da prestação de trabalho subordinado” pelo que — como também sublinha este autor — “se torna necessária uma mudança de atitude, com vista a uma adequada tutela daquele que é, sem quaisquer dúvidas, o valor principal do ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana (...)” (ABRANTES, 1999, p. 109).

De salientar que, para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) as modalidades de emprego “fora do padrão”(7) desenvolvem-se, sobretudo, nos países em desenvolvimento com baixos rendimentos, mas também emergem nas economias industrializadas (ILO, 2016c, p. 7), especialmente em empregos associados à “gig economia” (ILO, 2016c, p. 39). A classificação do “emprego fora do padrão” considerada neste relatório segue as conclusões da Reunião de Peritos da OIT de Fevereiro de 2015 sobre formas de emprego atípicas(8). Por exemplo, o emprego temporário pelo qual os trabalhadores são contratados por um período específico de tempo inclui contratos a termo, por projecto ou por tarefa, além de trabalho sazonal ou casual. Para a OIT (ILO, 2016c, pp. 7-8), “trabalho casual” é o engajamento de trabalhadores num prazo muito curto ou ocasional e intermitente, geralmente por um número específico de horas, dias ou semanas, em troca de um salário estabelecido pelos termos do contrato de trabalho periódico, sendo que — de acordo com a OIT — os contratos de trabalho a termo, na maioria dos países, são regulados por disposições legais específicas sobre a duração máxima do contrato, o número de renovações e os motivos válidos para a sua celebração. As mudanças socioeconómicas levam a uma nova reflexão sobre como abordar as lacunas na protecção legal e social decorrentes da distribuição das funções tradicionalmente concentradas num modelo de contrato e num único empregador. Além disso, atendendo à profusão de novos vínculos contratuais, essas mudanças conduzem a novas leituras “da maioria das definições iniciais de trabalhador assalariado”, exigindo uma reflexão sobre como abordar as lacunas na legislação e sobre protecção social decorrente da desintegração da empresa verticalmente integrada (ILO, 2016c, p. 12).

(7) Acerca destas formas de emprego: ILO (2016), *Non-standard employment around the world — Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office — Geneva: ILO. (disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf>).

(8) ILO (2015), *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, disponível em: <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm>.

E a OIT, nesta matéria, considera três eixos de análise: em primeiro lugar, a relação de emprego faculta “segurança no emprego e rendimento”, garantindo a estabilidade contratual e, na maioria das jurisdições, exigindo razões válidas para o despedimento. As múltiplas funções da relação de trabalho e a segurança do rendimento estabelecem as diferenças entre o “emprego padrão” (com horário definido e duração ilimitada e, portanto, um rendimento estável) e as formas de “emprego atípico” (*non standard employment*), onde o horário é variável e/ou onde não há expectativa de continuar o trabalho. Ao estabelecer uma relação de emprego, a relação jurídica é regulada por meio de leis de salário mínimo e acordos de negociação colectiva, a fim de proporcionar um nível de rendimento que ofereça uma remuneração decente pelo trabalho realizado e garanta o bem-estar do trabalhador e sua família, assim como as leis que regulam o despedimento e protegem o trabalhador do despedimento arbitrário e injusto. O segundo eixo — “locais de trabalho seguros e saudáveis” — reconhece a garantia da segurança e a saúde do trabalhador, podendo o cumprimento da segurança e saúde no trabalho exigir mudanças específicas no processo de produção ao nível do envolvimento do trabalhador. O terceiro eixo — “a produtividade” — reconhece que a relação de emprego faz da mão-de-obra um “custo quase fixo na produção”, significando um custo que não é completamente variável. O “emprego fora do padrão” é, por vezes, chamado de “emprego precário”, embora haja distinções entre as duas descrições, pois a precariedade geralmente é entendida como trabalho mal remunerado e inseguro, o que significa que há incerteza quanto à continuidade do emprego e o risco de perda de emprego é alto; além do mais o trabalhador — nas suas condições de trabalho, salários ou tempo de trabalho — encontra-se mais desprotegido. Certos sectores também são mais comumente associados à precariedade, reflectindo, em parte, os diferentes graus de regulamentação presentes em vários sectores, incluindo a presença, ou a ausência, de representação sindical e negociação colectiva (ILO, 2016, p. 18) Daí que a precariedade possa ser encontrada quer nos “empregos padrão” quer nos “empregos fora do padrão”. De facto, é importante considerar que existem diferenças entre países nas condições de trabalho de muitos empregos “padrão” e para muitos trabalhadores estes empregos podem ser precários, por exemplo, se seus salários estão ao nível de pobreza, ou se a continuidade do trabalho é incerta ou se o trabalho os expõe a riscos ocupacionais⁽⁹⁾. O uso da expressão “padrão” como refe-

(9) Assim, como realça a OIT, os “empregos padrão” podem ser precários, também os “empregos fora do padrão” podem não ser necessariamente precários, pois “fora do padrão” é sobre

rência justifica-se porque surgiram novas formas contratuais que se desviam das principais características associadas ao trabalho padrão (que é contínuo, a tempo completo e duradouro)⁽¹⁰⁾.

Em Portugal, como referimos, a Constituição Portuguesa consagra como princípio central orientador, o princípio da dignidade da pessoa humana. A dignidade humana, tão bem tratada por diversos autores, designadamente, pelo espanhol Miguel Unamuno — na sua obra *La Dignidad Humana*, onde lembrava que “Lo único que tiene el fin em sí mismo, lo verdaderamente autoteleológico, es la vida, cuyo fine es la mayor y más intensa y completa vida posible” — apresenta-se, nas sociedades contemporâneas, como um valor supremo (UNAMUNO, 1967, p. 17). Tal como enunciado no seu art. 1.º (República Portuguesa), em que se realça a dignidade da pessoa humana e a vontade popular e no art. 13.º (Princípio da igualdade), a Constituição é expressão da Justiça e da Solidariedade, o grande desafio colocado ao nível político, será o de assegurar um país mais justo ao nível laboral.

Como referem Jorge Miranda e Rui Medeiros, a dignidade da pessoa é “axiologicamente primordial e, por isso, a vontade popular está-lhe juridicamente subordinada — não é outro, aliás, o significado da prevalência dos direitos fundamentais sobre a lei. (...) Uma sociedade que respeita a dignidade da pessoa humana é aquela em que as pessoas são reconhecidas como polos de liberdade, são tratadas com justiça e apoiadas com solidariedade” (MIRANDA e MEDEIROS, 2010, pp. 77-78). Por outro lado, cabe refe-

uma forma contratual, enquanto a precariedade se refere aos atributos do trabalho, embora ambos reflectam mudanças nas condições de emprego (ILO, 2016,18).

⁽¹⁰⁾ Como salienta a OIT, na maioria dos países, os contratos a termo são regulados por disposições legais específicas, mas também podem ser regidos por convenções colectivas nos níveis empresarial, sectorial ou nacional, como nos países nórdicos (ILO, 2016, 41-42) e o contrato de trabalho a termo é aquele cujo fim está, implícita ou explicitamente, vinculado a condições como a ocorrência de um determinado evento ou a conclusão de uma tarefa ou projecto específico. Os contratos de trabalho a termo ou temporários não são directamente regulados pelas normas internacionais de trabalho, no entanto, a Convenção n.º 158, sobre o Despedimento, de 1982 (aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 55/94, de 27 de Agosto de 1994 (disponível em <<https://dre.pt/application/file/219444>>), exige que sejam fornecidas salvaguardas adequadas contra o uso de contratos de trabalho a termo. A nível regional, o instrumento que regula o trabalho a termo é a Directiva 1999/70/CE do Conselho da União Europeia, de 28 de Junho de 1999, relativa ao Acordo-Quadro de Trabalho a Prazo celebrado pelos parceiros sociais (CES, UNICE e CEEP). É reconhecido na presente Directiva que os contratos por tempo indeterminado são (e continuarão a ser) a forma geral de relação de trabalho entre empregadores e trabalhadores, mas que os contratos de trabalho a termo podem responder, em certas circunstâncias, às necessidades de ambos. A Directiva considera trabalhador a termo, uma pessoa que tem um contrato de trabalho celebrado directamente com um empregador em que o fim do contrato de trabalho é determinado por condições objectivas, como a ocorrência da data do termo, concluindo uma tarefa específica ou a ocorrência de um evento específico.

rir também que, considerando o conjunto dos direitos fundamentais nela consagrados, a nossa Constituição tem-se afirmado como o garante de promoção de uma sociedade justa e solidária, tendo por desígnio um desenvolvimento sustentável. Assim, é “inegável que o nosso Direito do Trabalho se encontra fortemente marcado pelo conjunto de normas constitucionais estruturantes do trabalho” (LEAL AMADO, 2015, p. 34). Desde o final do século XIX que tem sido definido um conjunto de direitos que se aplicam uniformemente a todos os trabalhadores, contribuindo para a emergência do trabalho por conta de outrem. Com o intuito de “garantir uma certa padronização das condições de uso da força de trabalho” (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p. 27), daqui resultou a formação de um ramo de Direito — com uma vocação especialmente protectora do trabalhador — em que o princípio constitucionalmente consagrado da segurança no emprego dominava a relação individual de trabalho, permitindo proporcionar uma tutela eficaz aos trabalhadores. Como sublinha Monteiro Fernandes, o Direito do Trabalho “apresenta-se sob o signo da protecção do trabalhador” (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p. 22) e capaz de “compensar a debilidade contratual originária do trabalhador no plano individual” (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p. 25).

Na Constituição, no elenco dos direitos, liberdades e garantias contam-se, desde a revisão de 1982, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. A consagração, no art. 53.º CRP, da garantia dos trabalhadores à segurança no emprego, abre o catálogo constitucional deste tipo particular de direitos fundamentais, que por se incluírem, no plano sistemático, no capítulo III (“Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”) do título II (“Direitos, liberdades e garantias”) da Parte I da Constituição — são tidos, sistemicamente, como direitos de defesa⁽¹¹⁾. É neste contexto que se deve determinar o sentido a atribuir ao direito consagrado no art. 53.º do CRP — a garantia da segurança no emprego — entendida como direito, liberdade e garantia ou como direito de defesa, tem um conteúdo que não pode ser dissociado do direito ao trabalho, consagrado no art. 58.º da Constituição. Enquanto direito social, o direito ao trabalho incluirá seguramente no seu

⁽¹¹⁾ A jurisprudência do Tribunal Constitucional pronunciou-se, por diversas ocasiões, acerca do alcance que tem, para a compreensão da unidade de sentido da categoria dos direitos, liberdades e garantias, a inclusão dos direitos dos trabalhadores. Vejam-se a este propósito, por exemplo, os Acórdãos n.º 372/91, 581/95 e 683/99 (disponíveis em <www.tribunalconstitucional.pt>) tendo a condição existencial da pessoa, do cidadão e do trabalhador como critério para a modulação da titularidade dos direitos, liberdades e garantias, e considerando que os direitos de defesa que consagra não podem ser vistos apenas como direitos a abstenções do Estado ou direitos referidos apenas ao Estado, mas também incidindo nas relações entre cidadãos, vinculando entidades privadas.

âmbito uma dimensão multifacetada, que inclui o direito a ter um emprego digno. Significa isto que, na conformação do exercício da liberdade de empresa não pode deixar o legislador ordinário de ter em conta o que lhe é imposto pela garantia da segurança no emprego, na amplitude prevista no art. 53.º CRP. E, desde logo, no âmbito de protecção da norma está ainda o direito à estabilidade do emprego, que implica a necessária evitação — por parte do Estado em geral e do legislador em particular — de situações injustificadas de precariedade de emprego. E, além de protecção do contraente mais débil, o Direito do Trabalho tem também a função de promover valores reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica. Como enfatiza Monteiro Fernandes, o “elevado grau de implicação da pessoa do trabalhador na relação de trabalho (...) põe em relevo a necessidade de o desenvolvimento dessa relação não afectar negativamente a sua vida” (MONTEIRO FERNANDES, 2014, p. 26), sendo que — como já defendemos — “a pessoa constitui o fundamento da consagração constitucional dos mais basilares princípios jurídicos” (REBELO, 2004b, p. 98).

2. As alterações ao regime do contrato de trabalho a termo

No âmbito do já referido propósito de reduzir a precariedade, assim como os níveis de segmentação do mercado de trabalho, o legislador nas recentes alterações ao Código do Trabalho, modificou o regime de alguns contratos de trabalho, designadamente do contrato a termo (e ao contrato de muito curta duração) e do contrato de trabalho intermitente.

Acerca do recurso ao contrato a termo, referia Jorge Leite: “é uma das mais expeditas, mais frequentes e mais ostensivas modalidades de trabalho precário. De um ponto de vista jurídico, a sua caracterização é simples: trata-se (...) de um contrato que nasce com um tempo de vida delimitado (...) constitui hoje um dos mecanismos mais generalizados de acesso ao emprego” (LEITE, 1990, pp. 30-31). Na sua origem este contrato designava um trabalho por natureza provisório, tendo surgido, nos países europeus, no decurso dos anos 1950 (REBELO, 2003, p. 98).

Mediante a Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, o legislador alterou o regime do contrato de trabalho a termo, sendo esta uma modalidade há muito identificada com a precariedade laboral e a segmentação do mercado de trabalho. Desde logo, o legislador alterou o disposto no n.º 1 do art. 140.º CT passando a ler-se agora que o contrato de trabalho a termo

resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, “objectivamente definidas pela entidade empregadora” e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.” Ou seja, reforçando o que já decorria do n.º 5 (exigindo ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo) reforça a exigência para a concretização do motivo justificativo.

A outra novidade diz respeito aos motivos justificativos constantes do n.º 4 do art. 140.º do CT (que não atinentes a necessidades temporárias). O legislador em 2019 decidiu alterar em parte a alínea *a*) e, na alínea *b*), eliminar o incentivo à contratação a termo para os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Assim a alínea *a*) passa a prever o “lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores” (ou seja, considerando o disposto no art. 100.º do CT, passa a aplicar-se apenas a micro, pequenas e médias empresas, excluindo as grandes empresas, e não como anteriormente se previa a empresa com menos de 750 trabalhadores) nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos; e na alínea *b*), eliminando a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desempregado de longa duração (inscrito nos centros de emprego há 12 ou mais meses) passa a incluir apenas a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração (ou seja, inscrito nos centros de emprego há 24 ou mais meses)⁽¹²⁾.

Mas o legislador não alterou os motivos justificativos do regime do contrato a termo constantes do n.º 2 do art. 140.º do CT. E se, no regime do contrato de trabalho a termo, como é sabido, o motivo de “acréscimo excepcional de actividade”, constante da alínea *f*) do n.º 2 do art. 140.º do

⁽¹²⁾ De acordo com o Acórdão STJ de 16-01-2013/ Proc. 1767/08.3TTLSB.L1.S1, considera que sendo o contrato de trabalho a termo um contrato de trabalho especial, é de recurso excepcional, sujeito a forma escrita, exigindo sempre a verificação de um fundamento objectivo, com o motivo justificativo do termo estipulado devidamente circunstanciado no documento. Vocacionado, por regra, para acorrer a necessidades temporárias da empresa, deve ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. A lei admite todavia, de modo acessório, o uso do contrato a termo para outras finalidades, *maxime* por motivações de feição social (contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração), situações que não pressupõem necessariamente a transitoriedade do trabalho, e nestas circunstâncias, deixa de funcionar a exigência da cláusula geral do instituto, bastando que se cumpra o requisito pressuposto. Também de acordo com o Acórdão STJ, de 06-02-2013/Proc. 154/11.0TTVNF.P1.S1, a celebração de contrato de trabalho a termo tem sempre natureza excepcional e resulta de uma relação de equilíbrio entre a estabilidade e segurança no emprego (art. 53.º CRP) e as exigências de gestão empresarial (fundadas na liberdade de iniciativa económica prevista no n.º 1 do art. 61.º CRP).

CT, tem sido muito presente no clausulado destes contratos (contratos de regime especial, que exigem um fundamento para a sua celebração⁽¹³⁾ e para os quais não basta a indicação do motivo justificativo e que este faça parte do elenco contemplado nas alíneas do n.º 2 do art. 140.º do Código do Trabalho de 2009, sendo, ainda, indispensável que esse motivo tenha correspondência com a realidade), o legislador optou por manter inalterado este motivo e apenas procedeu a alterações nas situações previstas no n.º 4 do art. 140.º do CT.

O legislador escolheu acolher a referência relativa aos “trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração” que constava da alínea *b*) do n.º 4 do art. 140.º do CT, na norma que regula a duração do período experimental para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, acrescentando uma subalínea *iii*) à alínea *b*) do n.º 1 do art. 112.º do CT, alteração que implica um alargamento da duração máxima legal do período experimental de 90 dias para 180 dias. Ora esta opção do legislador suscita dúvidas quanto à sua aptidão para atingir o fim atribuído — a redução da precariedade — pois a verdade é que não parece adequado que uma maior limitação do recurso à contratação a termo possa ser legitimamente compensada, por via indirecta, com o aumento de outra forma de precariedade laboral, através de um expressivo alargamento do período experimental. Estaríamos, porventura, na situação de o período experimental do contrato por tempo indeterminado ser convolado numa nova forma de contratação a prazo por seis meses, com a agravante de se tratar de um regime laboral cuja denúncia se encontra desprovida do direito a indemnizar a contraparte (ao contrário do que acontece no caso em que a caducidade é comunicada pelo empregador no contrato a termo)⁽¹⁴⁾. De

⁽¹³⁾ Motivo expresso de forma algo indeterminada pelo legislador, mas sempre necessário de concretizar. Sobre este motivo específico, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 16-09-2013/Proc. 488/11.4TTVFR.P1, entendeu-se que estando a celebração deste contrato a termo na dependência de vários requisitos formais, cuja indicação se elenca no art. 141.º do CT, na invocação do motivo não basta remeter para a previsão legal, pois torna-se necessário fazer referência à situação concreta, devendo estabelecer-se, na redacção da cláusula, uma relação entre o motivo invocado e o termo estipulado. Torna-se assim imperioso que se mencione com clareza e concretamente os factos e circunstâncias que justifiquem a aposição do termo, pois só assim é possível exercer controlo sobre a ocorrência daquele.

⁽¹⁴⁾ Na verdade, tem sido invocado na jurisprudência constitucional que qualquer alargamento da duração do período experimental nos contratos de trabalho — sobretudo nos contratos de trabalho por tempo indeterminado — redundaria numa restrição a um direito, liberdade ou garantia, a saber, o direito à segurança no emprego, consagrado no art. 53.º do CRP. Assim sendo, diz-se ainda, a restrição só será lícita se se conformar com as exigências contidas no art. 18.º do CRP, atento o cumprimento do princípio da proporcionalidade, inscrito na parte final do seu n.º 2. Sobre o período experimental, no Acórdão 632/2008, o Tribunal Constitucional pronunciou-se pela inconstitucionalidade da norma con-

facto, o pagamento do valor das compensações, associadas às cessações (por exemplo, caducidades e despedimentos), para além de uma função reparatória, ressarcindo o trabalhador pela privação do emprego, desempenha ainda uma função de carácter moderador, obrigando o empregador a uma ponderação na decisão da cessação (LEAL AMADO, 2015, p. 333) e, quanto a isso, dir-se-á que no período experimental essa função moderadora não existe.

Acresce que a questão que se coloca é a de saber se, por razões relacionadas com a gestão da empresa, será necessário que, nos contratos por tempo indeterminado, estes trabalhadores passem a ter um período experimental que é o dobro do tempo previsto anteriormente? Parece-nos que não. Além das razões já explanadas, pela própria natureza do período probatório, uma vez que a “prova” será menos exigente quanto menos exigente for também o tipo de prestação de trabalho: prestações menos qualificadas poderão ser testadas ou experimentadas (tanto por empregador quanto por trabalhador) em menos tempo do que as outras. Além do que tendem precisamente a ser os trabalhadores sem especiais qualificações, os mais carentes da protecção do direito, por serem também eles os potencialmente mais expostos a situações injustificadas de precariedade de emprego. Considerando a própria assimetria dos interesses em presença, e a estrutural contraposição que entre eles se estabelece, é evidente que não se vê como é que o alargamento deste período de experiência para 180 dias seja necessário⁽¹⁵⁾, pois o empregador não carece do dobro do prazo em vigor estipulado para o período experimental para aferir do interesse da empresa na manutenção do contrato. Nesta medida, é sustentável que se alegue que este aumento da duração do período experimental se traduzirá em benefício para o empregador e numa correspondente compressão dos interesses do trabalhador⁽¹⁶⁾. O legislador encontrou também aqui uma

tida na alínea *a*) do n.º 1 do art. 112.º do CT, quando aplicada aos trabalhadores que exercem trabalho indiferenciado. Considerando que a norma seria restritiva de direitos, liberdades e garantias, pois quanto mais dilatado for o período experimental maior a precariedade da relação jurídico-laboral e mais frágil a garantia na segurança do emprego (Acórdão TC 632/2008, de 9 de Janeiro, Diário da República n.º 6/2009, Série I de 2009-01-09).

⁽¹⁵⁾ Em particular não parece que o empregador necessite, objectivamente, de meio ano para avaliar as qualidades profissionais destes trabalhadores, tendo em vista a celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Acresce que o alargamento do período experimental neste caso pode mesmo operar como factor compensatório da maior onerosidade de celebração de contratos a termo certo.

⁽¹⁶⁾ Sobretudo para os desempregados de longa duração. Como se sabe em Portugal são vários os problemas do mercado de trabalho mas do conjunto merece especial destaque o problema do Desemprego de Longa Duração. Para lá da precariedade do emprego, Portugal enfrenta o problema do

forma de “flexibilizar” a relação individual de trabalho, procurando não só reduzir os custos ligados à cessação do contrato de trabalho como ampliar o próprio poder de decisão dos empregadores (e o poder de direcção, considerando a pressão para a avaliação durante o período experimental), mas não reduzir a precariedade do trabalhador, pois o alargamento do período experimental neste caso pode mesmo operar como factor compensatório da maior onerosidade de celebração de contratos de trabalho a termo. Assim, qualquer medida legislativa que opere no sentido do aumento da precariedade laboral, não poderá deixar de suscitar dúvidas sobre uma eventual compressão do bem jurídico protegido pelo art. 53.º da Constituição. E a duração do período experimental não pode ser fixada em período de tal forma prolongado que resulte desvirtuado o princípio da segurança no emprego⁽¹⁷⁾. Deste modo, cabe aquilatar das consequências quer no plano jurídico quer ao nível social do conjunto destas alterações. No plano jurídico porque ao nível da tipologia contratual, importa não abdicar do fim de responder ao problema da precariedade, assegurando estabilidade contratual e boas condições de trabalho às pessoas, pois o que evidenciam alguns exemplos de outros ordenamentos jurídicos é que a estabilidade laboral se deve, pelo menos em parte, a intervenções legislativas bem ponderadas, acompanhadas pela preocupação em assegurar não só um equilíbrio entre os interesses empresariais e os interesses dos trabalhadores como também trabalho digno. Se o objectivo prosseguido é o de intensificar a diminuição do custo do trabalho, através do recurso a uma modalidade de cessação de contrato de trabalho que não implica o pagamento de uma indemnização à contraparte, um enfraquecimento do sistema legal de garantias que rodeiam a contratação individual pode por em causa o próprio princípio da estabilidade contratual. E, sobretudo, porque não se vislumbra qual o interesse constitucionalmente protegido que possa justificar a ampliação *ope legis* para o dobro do prazo previstos no Código do Trabalho. No plano social, porque o objectivo de reduzir a precariedade laboral não parece alcançado pois há que pensar no efeito precarizante destas alte-

Desemprego de Longa Duração — isto é, dos desempregados há doze meses ou mais, pois de acordo com os dados do INE, em 2018, a proporção de desempregados de longa duração no conjunto dos desempregados foi de 51,1%, sendo que Portugal é dos países da OCDE com maior proporção de desempregados de longa duração no total da população desempregada, problema que é especialmente significativo junto da população com 45 ou mais anos e com menos qualificações.

(17) Como refere Reis Novais “se se entender por restrição a um direito toda a “acção ou omissão estatal que, eliminando, reduzindo, comprimindo ou dificultando as possibilidades de acesso ao bem jus-fundamentalmente protegido,” pode bem sustentar-se, que estas alterações dificultam o acesso ao bem jus-fundamentalmente protegido da segurança no emprego (REIS NOVAIS, 2003, 247).

rações no emprego especialmente dos desempregados de longa duração em Portugal, uma vez que sendo o regime do período experimental demasiado flexibilizado quanto à cessação pode, inevitavelmente, aumentar o risco de precariedade, particularmente dos desempregados de longa duração com 45 ou mais anos.

Quanto à duração dos contratos a termo, o n.º 1 do art. 148.º do CT, prevê agora, para os contratos de trabalho a termo certo, um limite máximo de dois anos independentemente do motivo justificativo⁽¹⁸⁾, sendo que, nos termos do n.º 4 do art. 149.º do CT, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele. Ou seja, o legislador promove o alargamento do período inicial contratual, apenas possibilitando renovações por período igual ou inferior ao inicial. Também para o n.º 4 do art. 140.º do CT, prevê-se agora que “a situação prevista na alínea a) do n.º 4 do art. 140.º do CT, a duração do contrato não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo, o que permite concluir também pelos 24 meses. Por seu turno, o contrato de trabalho a termo incerto passa a ter uma duração até quatro anos (ao invés dos anteriores 6 anos).

Já para os contratos de trabalho de muito curta duração (uma submodalidade dos contratos de trabalho a termo), dispõe o art. 142.º do CT, que o contrato de trabalho seja motivado em “acréscimo excepcional e substancial da actividade”⁽¹⁹⁾, de empresa “cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente⁽²⁰⁾, nomeadamente em

(18) Que inclui, nos termos do disposto no n.º 6 do art. 148.º do CT: “a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenhams estruturas organizativas comuns”. Considerando ainda o disposto no n.º 4 do art. 148.º do CT: “a situação prevista na alínea a) do n.º 4 do art. 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

(19) Expressão que resulta mais exigente da constante na alínea f) do n.º 2 do art. 140.º do CT, uma vez que ao carácter excepcional da necessidade o legislador adiciona “substancial”.

(20) A questão que se coloca aqui é a de saber este contrato fica sujeito a diferentes exigências de forma e se caberá ao empregador determinar o motivo estabelecendo a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, uma vez que essa exigência já decorre da celebração dos contratos a termo. Neste sentido, o Acórdão do STJ de 17-03-2016/ Proc. 2695/13.6ttlsb.11.s1, “devendo o contrato a termo constar de documento escrito, a indicação do motivo justificativo da sua celebração constitui uma formalidade “*ad substantiam*”, sendo que “ocorre a invalidade do termo, conforme determina o n.º 3 do art. 147.º do Código do Trabalho de 2009, se o documento escrito transcreve de forma insuficiente as referências respeitantes ao termo e ao seu motivo justificativo, que têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme prescreve o art. 141.º, n.º 3, do mesmo compêndio legal”.

actividade sazonal no sector agrícola ou do turismo”, prevendo agora que a duração não superior a 35 dias. Recorde-se que, na letra primordial de 2009, este regime previa um prazo máximo legal não superior a uma semana e no limite de 60 dias de trabalho no ano civil, passando nas alterações ao Código do Trabalho de 2012, para 15 dias e no máximo de 70 dias por ano.

Este contrato não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário electrónico que contém os elementos referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 do art. 141.º do CT. Ora, considerando o menor grau de exigência de formalidades neste formulário electrónico (designadamente no que respeita à identificação de período normal de trabalho) parece-nos que a intenção do legislador é agora a de ampliar o âmbito de aplicação desta figura especialmente concebida para os sectores do turismo e da agricultura. Se o recurso ao contrato a termo é marcado pelo cunho da excepcionalidade, a isso induz o dever — que recai no legislador ordinário — de evitar criar situações injustificadas de precariedade de emprego. Quanto a este aspecto da desnecessidade de identificar o período normal de trabalho, importa referir que a determinação de limites de tempo de trabalho constitucionalmente imposta ao legislador [alínea *b)* do n.º 2, do art. 59.º da CRP], corresponde a um direito fundamental dos trabalhadores [alínea *d)*, do n.º 1 do art. 59.º da CRP], em ordem a assegurar, *prima facie*, os fundamentais direitos ao repouso e aos lazeres (primeira parte da alínea *d)* do n.º 1 do art. 59.º da CRP) e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea *b)* do n.º 1 do art. 59.º da CRP], e, em grande medida, os direitos dos trabalhadores ao desenvolvimento da personalidade (n.º 1 do art. 26.º da CRP) e à saúde (n.º 1 do art. 64.º da CRP). Pelo que a determinação do tempo de trabalho — através da fixação de um período normal de trabalho — é essencial para limitar a subordinação do trabalhador perante o empregador, assegurando a sua liberdade pessoal ao delimitar temporalmente a sua disponibilidade⁽²¹⁾, razão pela qual

(21) Desde logo, em nome do respeito pelos princípios gerais da segurança e saúde no trabalho e pelo limite máximo da jornada de trabalho, pelo direito de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e pela tutela do descanso diário (ou seja do intervalo entre o termo de uma jornada de trabalho e o início da que imediatamente lhe sucede, actualmente fixada em onze horas seguidas, um tempo crucial de recuperação fundamental, nomeadamente através do sono), sendo que o direito ao repouso é especialmente relevante” (REBELO, 2017a, 97). Como se lê no Acórdão do STJ de 29-11-2016/Proc. 7613/09.3TBCSC.L1.S1, “os direitos ao repouso, ao sono e à tranquilidade são emanação dos direitos fundamentais de personalidade, à integridade moral e física, à protecção da saúde e a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado, corolários da dignidade humana. Por outro lado, são tarefas fundamentais do Estado (...) o bem-estar e a qualidade de vida”.

dificilmente se entende esta opção do legislador em não exigir, no conjunto dos elementos constantes do formulário, a indicação do período normal de trabalho, tanto mais que a duração desta modalidade de contrato é agora alargada até 35 dias.

3. As alterações ao regime do contrato de trabalho intermitente

Introduzido no Código do Trabalho em 2009, embora com tendência para uma expansão, estima-se que a sua expressão seja ainda residual (DRAY, 2016, p. 167), o regime jurídico do contrato de trabalho intermitente celebrado por tempo indeterminado — consagrado a arts. 157.º-160.º do CT — possibilita ao empregador ajustar a descontinuidade ou a intensidade variável do funcionamento anual da sua empresa, flexibilizando a relação de trabalho mediante a estipulação de uma prestação de actividade do trabalhador intercalada por um ou mais períodos de actividade⁽²²⁾.

Desde a sua consagração, em 2009, que esta modalidade de contrato destina-se a empresas que exerçam actividade com descontinuidade ou intensidade variável⁽²³⁾, e uma vez que estas expressões designam quer actividades que abrangem interrupções quer flutuações de actividade, responde sobretudo às intermitências próprias dos sectores do turismo ou da agricultura. Este contrato tem natureza formal, devendo ser reduzido a escrito (n.º 1 do art. 158.º do CT), sendo ainda exigíveis a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes (conforme o disposto na alí-

⁽²²⁾ Para alguns autores existem duas modalidades de trabalho intermitente: por um lado, o trabalho alternado — aquele em que existe uma prévia definição do *quantum* (número anual de horas ou número anual de dias de trabalho a tempo completo, conforme exigência constante da alínea *b*) do n.º 1 do art. 163.º CT) e do *quandum* da prestação de trabalho (ficando fixados no contrato os períodos de actividade anuais) e, por outro, o trabalho à chamada, aquele em que existe apenas uma prévia definição do *quantum* (neste sentido, e distinguindo ainda três subespécies desta segunda modalidade, NUNES VICENTE, 2018, 76). Também acerca da consagração do contrato de trabalho intermitente noutros ordenamentos jurídicos, em particular no francês, italiano e espanhol, NUNES VICENTE, 2018, 74.

⁽²³⁾ Entende Nunes de Carvalho que, no n.º 1 do art. 159.º do CT, foi delineada uma distinção entre “duas submodalidades do trabalho intermitente, na medida em que, por um lado, se permite que as partes estabeleçam no contrato “a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado”, definindo também “o início e termo de cada período de trabalho”, assim optando pela submodalidade do trabalho alternado, ou então, por outro lado, e num registo de maior flexibilidade e incerteza, escolham antes a “antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele”, o que caracteriza o núcleo essencial do chamado “trabalho à chamada” (NUNES DE CARVALHO, 2015, p. 327, ss.).

nea *a*), assim como a indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo (na alínea *b*)(²⁴).

Ora, no caso do regime jurídico do contrato de trabalho intermitente, figura muito usada no sector do turismo em Portugal, as principais alterações assentam no facto de, no n.º 2 do art. 159.º do CT, a prestação de trabalho não poder agora ser inferior a 5 meses a tempo completo por ano (quando desde 2009 era, no mínimo, de 6 meses) dos quais pelo menos 3 meses (quando desde 2009 eram 4 meses) consecutivos. As opções do legislador em causa implicam ponderações que se inserem na esfera própria da actuação legislativa (que não cabem analisar aqui) mas, na verdade, entre os objectivos assumidos para estas alterações ao Código do Trabalho — a redução da precariedade — não parece ter, por isso, sustentação o entendimento de que aqui este objectivo é alcançado. Pelo contrário. Se, nos termos do n.º 2 do art. 160.º do CT, “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, aqui o trabalhador sofre uma compressão salarial anual, o que acentua o desequilíbrio jurídico e económico entre as partes(²⁵).

Um aspecto importante nas alterações a este regime prende-se com a compensação retributiva paga ao trabalhador em situação de inactividade. Reconhece-se ao trabalhador durante os períodos de inactividade ao longo do ano civil — o direito a receber uma compensação retributiva, em valor estabelecido ou por IRCT ou, na sua falta, correspondente a 20% da retribuição-base acordada com o trabalhador. A intenção do legislador sendo de compensar financeiramente o trabalhador em inactividade, dado que mantendo-se o trabalhador disponível para responder à convocatória do

(²⁴) Sendo que no n.º 2 do art. 160.º do CT, se estipula que “quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea *b*) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade”.

(²⁵) Como se lê no Acórdão do STJ de 29-11-2016/Proc. 7613/09.3TBCSC.L1.S1, “os conflitos entre o direito fundamental de um sujeito e o mesmo ou outro direito fundamental ou interesse legalmente protegido de outro sujeito não-de ser solucionados mediante a respectiva ponderação e harmonização, em concreto, à luz do princípio da proporcionalidade, evitando o sacrifício total de um em relação ao outro e realizando, se necessário, uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada qual” sendo que “a essência e a finalidade deste princípio da proporcionalidade é a preservação, tanto quanto possível, dos diversos direitos fundamentais com amparo na Constituição e, em concreto, (...) através da (*i*) a sua adequação ao fim em vista; (*ii*) a sua indispensabilidade em relação a esse fim (devendo ser, ainda, a que menos prejudica os cidadãos envolvidos ou a colectividade; (*iii*) a sua racionalidade, medida em função do balanço entre as respectivas vantagens e desvantagens”.

empregador nestes períodos existe uma heterodisponibilidade que deve ser remunerada. Ora, as actuais alterações, alargando o período anual de inactividade de 6 meses para 7 meses e reduzindo o período mínimo de actividade de 6 para 5 meses a tempo completo, representam uma compressão de rendimentos anuais para o trabalhador — diminuindo o *quantum* retributivo⁽²⁶⁾ —, tanto mais que o cálculo do valor dos subsídios de férias e de Natal está associado à média do valor das retribuições e das compensações retributivas auferidas ao longo dos últimos 12 meses, implicando igualmente uma redução do valor a pagar a título destas prestações⁽²⁷⁾. Deste modo, a questão que se poderá colocar é a de saber se esta alteração legislativa representa uma restrição do direito à retribuição do trabalho, fazendo prevalecer o interesse empresarial que visa proteger, uma vez que uma redução do período de inactividade se traduzirá também aqui num benefício para o empregador e numa correspondente compressão dos interesses do trabalhador.

Acresce que o legislador não só reduziu o período mínimo de actividade anual de 6 para 5 meses a tempo completo como também alterou as regras que regulam a possibilidade de, durante o período de inactividade, o trabalhador poder exercer outra actividade (para compensar a perda de

⁽²⁶⁾ Como refere Leal Amado, a norma do art. 59.º da CRP, ao estatuir que todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho “de forma a garantir uma existência condigna” [alínea *a*) do n.º 1] e ao afirmar que “incumbe ao Estado assegurar a retribuição a que os trabalhadores têm direito, designadamente através do estabelecimento do salário mínimo nacional” (alínea *a*) do n.º 2) não se mostra compaginável com a possibilidade de o quantum retributivo descer abaixo de certo nível, mesmo se por aplicação de critérios de cálculo prévia e contratualmente ajustados entre as partes” (LEAL AMADO, 2007, p. 231).

⁽²⁷⁾ De referir que, de forma diferente da que estabelece, por exemplo, para o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, nos termos do previsto no n.º 7 do art. 185.º do CT, o legislador considera aqui — expressamente — o apuramento da média do valor das retribuições e das compensações retributivas e, embora o legislador fixe expressamente o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, nada dispõe acerca da determinação do quantum da retribuição de férias pelo que, segundo o consagrado no n.º 1 do art. 264.º do CT, a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo (neste sentido, NUNES VICENTE, 2018, p. 79). Já quanto ao subsídio de Natal traduz-se, como é sabido, uma prestação retributiva de vencimento anual, é — na ausência de estipulação em contrário — constituída pela retribuição-base e diuturnidades devidas ao trabalhador, pois como refere Leal Amado, “veio a disposição codicística em apreço (o art. 250.º do CT) dar resposta, firmando o princípio segundo o qual (...) apenas a retribuição-base e as diuturnidades servirão de base para o cálculo das prestações complementares acessórias (LEAL AMADO, 2007, p. 234). Questão distinta será a do gozo das férias, pelo que no caso particular do sector do turismo, importará também articular o disposto especificamente no n.º 4 do art. 241.º do CT, uma vez que “na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva”.

rendimento), exigindo agora — embora sem explicitar a antecedência — que este informe o empregador desse facto (n.º 1 *in fine*), estabelecendo ainda que se o trabalhador exercer outra actividade durante o período de inactividade, o montante da correspondente retribuição deva ser deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o disposto no n.º 2 do art. 160.º do CT.

Por outro lado, na letra anterior do n.º 3 do art. 159.º do CT, previa-se que a antecedência com que o empregador devia informar o trabalhador do início de cada período de trabalho não devia ser inferior a 20 dias e agora o legislador estabelece que esta antecedência não possa ser inferior a 30 dias (imperativa mínima) na situação em que, durante o período de inactividade, o trabalhador exerce outra actividade, sendo de 20 dias apenas nos restantes casos. Ora, se esta solução jurídica confere ao empregador grande flexibilidade — até porque, por exemplo, no sector do turismo, os períodos do Carnaval e da Páscoa dependem do calendário fixado anualmente, uma vez que estas festas móveis estão sujeitas ao calendário litúrgico cristão para cada ano, exigindo que a empresa adapte as suas necessidades de funcionamento ao calendário — para o trabalhador esta antecedência é crucial, uma vez que lhe permite organizar a sua vida pessoal e familiar. Tanto mais que, como já defendemos, “hoje um dos desafios prioritários que se colocam no plano laboral é o de encontrar um compromisso social que permita conciliar direitos dos trabalhadores com o aumento da capacidade de adaptação da empresa, sendo em especial a matéria relativa à organização do tempo de trabalho decisiva para responder a este intento, desde logo, em nome do respeito pelo princípio constitucional da organização do trabalho de forma a facultar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4. Considerações finais

Pelo conjunto das razões expostas, no que respeita às alterações introduzidas aos regimes do contrato de trabalho a termo e do contrato de trabalho intermitente, importa estar vigilante quanto às consequências destas alterações, pois como realçava o eminente ensaísta português — sobre a feitura e aplicação das leis, porque “o mais prudente (...) é ir corrigindo, segundo os resultados da experiência, as imperfeições que revela ter” (SÉRGIO, 1974, p. 95), e a justiça laboral não pode esquecer que tem de ser parte de uma “justiça social”, pelo que foi avisado que o legislador tenha pre-

visto no art. 12.º da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro (que tem como epígrafe “avaliação de impactos”) que a aplicação da lei e os efeitos destas alterações devam ser objecto de uma avaliação decorridos 24 meses da sua entrada em vigor. Desde logo, porque não nos parece que este conjunto de alterações quer no âmbito do contrato de trabalho a termo no contrato de trabalho intermitente responda ao problema da precariedade, robustecendo a estabilidade e a segurança laboral ou os rendimentos dos trabalhadores.

Por fim, de mencionar que, traduzindo a precariedade — como já referimos — um termo amplo que descreve as diversas mudanças nas relações de trabalho, abrangendo modalidades de contratação individual, de organização do tempo de trabalho e de cessação do contrato de trabalho, está sobretudo ligada à redução de custos por cessação dos contratos de trabalho. E hoje, em Portugal, dado o aumento progressivo da multiplicidade de formas de precariedade, esta pode estender-se a qualquer forma de emprego e de contrato. De facto, na actualidade pode ser ilusória a ideia de que, um contrato de trabalho por tempo indeterminado confere maior estabilidade contratual a um trabalhador, tanto mais que a partir de 2011 o Código do Trabalho foi sucessivamente alterado no sentido de diminuir o valor das compensações atribuídas nos casos de cessação de contrato de trabalho nomeadamente abrangendo não só caducidades mas também despedimentos colectivos, ou por extinção de posto de trabalho, ou ainda por inadaptação (que atingem, na sua maioria, pessoas vinculadas com contratos de trabalho por tempo indeterminado), sendo que esta situação reconfigurou, significativamente, a noção de precariedade em Portugal.

Bibliografia

- ABRANTES, J. J. (1999), “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, in Moreira, A. (org.), *Direito do Trabalho — Memórias, II Congresso Nacional*. Coimbra: Almedina, pp. 105-114.
- , (2015), “A jurisprudência constitucional recente em matéria laboral (algumas notas)”, in Reis, J., et al., *Para Jorge Leite — Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 1-20.
- , (2017), “Em torno da Autonomia do Direito do Trabalho”, in Lobo Xavier, B. G. et al. (coord), *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*. Lisboa: Nova Causa Edições Jurídicas, pp. 764-779.
- APPAY, B. (1997), “Précarisation sociale et restructurations productives”, in APPAY, B. e THÉBAUD-MONY, *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: IRESCO-CNRS/INSERM, pp. 508-559.
- BELOUS, R.S. (1989), *The contingent Economy: the Growth of the Temporary, Part-time and Subcontract Workforce*. Nova Iorque: National Planning Association.
- BOY, L. (2003), “Le déficit démocratique de la mondialisation du droit économique et le rôle de la société civile”. *Revue internationale de Droit Économique*, 3 (T. XVII), pp. 471-493.
- BOYER, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: Éditions de la Découverte.
- BRUNHES, B. (1989), “La flexibilité du travail — réflexions sur les modèles européens”. *Droit Social*, 3, pp. 251-255.
- BURCHELL, B. (1999), “The unequal distribution of job insecurity 1967-1986”. *International Review of Applied Economics*, 13, pp. 437-458.
- CALLAGHAN, P. e HARTMANN, H. (1991), *Contingent work: a chart book on part-time and temporary employment*. Washington: Economic Policy Institute.
- CARNEIRO, J. (2011), “O contrato de trabalho intermitente — a relação laboral cimentada na segurança no emprego através do trabalho descontínuo”. *Questões Laborais*, ano XVII, 35-36, pp. 205-242.
- CARRE, F. J. (1998), *Temporary and contracted work in the United States: policy issues and innovative responses*. Paris: OECD Working Papers — Vol. VI.
- DRAY, G. (coord.) (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa: MTSSS.
- ÉLBAUM, M. (1997), “Pour une autre politique de traitement du chômage”, in Boisard, P., et al., *Le travail quel venir?* Paris: Gallimard.
- EUROFOUND (2009), *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- EVERAERE, C. (1999), “Emploi, travail et efficacité de l’entreprise: les effets pervers de la flexibilité quantitative”, *Revue française de gestion*, 124, pp. 5-21.
- FAGAN, C., et al. (1995), *Wage determination and sex segregation in employment in the European Community*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- FARBER, H. S. (1999), *Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

- FELSTEAD, A. e JEWSON, N. (ed.) (1999), *Global Trends in Flexible Labour*. Londres: Macmillan.
- FOURCADE, B. (1992), “L’évolution des situations d’emploi particulières de 1945 a 1990”. *Travail et Emploi*, 52, pp. 4-19.
- FREYSSINET, J. (1989), “Nouvelles formes d’emplois et précarité: comparaisons internationales”. *Droit Social*, 4, pp. 293-300.
- FURTADO MARTINS, P. (1993), “O Acordo Económico e Social e a Evolução do Direito do Trabalho Português”, in CES, *Os Acordos de Concertação Social em Portugal*. Lisboa: CES, p. 117, ss.
- GALLIE, D. (1989), *Employment in Britain*. Oxford: Blackwell.
- GAUDU F. (2006), “Libéralisation des marchés et droit du travail”. *Droit Social*, 5, pp. 505-513.
- GOMES, M. I. (2009), “Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho”. *Scientia Iuridica* — Tomo LVIII, 318, pp. 281-282.
- GORDON, D. M. (1996), *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial “Downsizing”*. Nova Iorque: Free Press.
- HARVEY, M. (1995), *Towards the Insecurity Society: The Tax Trap of Self-Employment*. Londres: Institute of Employment Rights.
- ILO (2003), *The scope of the employment relationship, Report V*, International Labour Conference, 91.st Session, Geneva.
- ___, (2004), *Conclusions on the future of work and quality in the information society, Tripartite Meeting on the Future of Work and Quality in the Information Society: The Media, Culture, Graphical Sector*. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2006), *The employment relationship* — Report V(1), International Labour Conference, 95.th Session. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2012), *Fundamental principles and rights at work: From commitment to action. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* — Report VI, International Labour Conference, 101.st Session. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2013), *Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93)* — 19.th International Conference of Labour Statisticians. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2014a), *Studies on growth with equity: Tackling the jobs crisis in Portugal*. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2014b), *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2015), *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2016a), *Decent Work in Global Supply Chains, Report IV*, International Labour Conference, 105.th Session. Geneva: International Labour Organization.
- ___, (2016b), *Fourth item on the agenda: Decent Work in Global Supply Chains, Reports of the Committee on Decent Work in Global Supply Chains: Resolution and conclu-*

- sions submitted for adoption by the Conference, Provisional Record, International Labour Conference, 105.th Session. Geneva: International Labour Organization.
- _____, (2016c), *Non-standard employment around the world — Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office. Geneva: International Labour Organization.
- _____, (2016d), *Third item on the agenda: Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations*, report of the Committee on the Application of Standards, Provisional Record, International Labour Conference, 105.th Session. Geneva: International Labour Organization.
- LEAL AMADO, J. (2007), “Comissões, Subsídio de Natal e Férias (Breve apontamento à Luz do Código do Trabalho)”. *Prontuário do Direito do Trabalho*, 76-77-78, pp. 229-242.
- _____, (2015), *Contrato de Trabalho — Noções Básicas*. Coimbra: Coimbra Editora.
- LEAL AMADO, J. e NUNES VICENTE, J. (2009), “Contrato de trabalho intermitente”, in António Moreira (coord.), *XI-XIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho — Memórias*. Coimbra: Almedina, pp. 119-137.
- LEITE, J. (1990), “O Direito do Trabalho na Crise”, in *Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 21-49.
- LOBO XAVIER, B. G. (1990), “O Direito do Trabalho na Crise (Portugal)”, in *Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 101-138.
- LYON-CAEN, A. & URBAN, Q. (2008), *Le Droit du Travail à l'épreuve de la Globalisation*. Paris: Dalloz.
- LYON-CAEN, A. (1992), “Le droit et la gestion des compétences”. *Droit Social*, 6, pp. 573-580.
- LYON-CAEN, G. (1985), “La bataille truquée de la flexibilité”. *Droit Social*, 12, pp. 801-810.
- MIRANDA, J. e MEDEIROS, R. (2010), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.^a ed., Coimbra: Coimbra Editora.
- MONTEIRO FERNANDES, A. (2014), *Direito do Trabalho*, 17.^a ed., Coimbra: Livraria Almedina.
- NUNES DE CARVALHO, A. (2015), “Considerações sobre o trabalho intermitente”, in AAVV, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. 1. Lisboa: Universidade Católica Editora, p. 327, ss.
- NUNES VICENTE, J. (2018), “Trabalho Intermitente”, in AAVV, *II Jornadas Regionais de Direito do Trabalho — Memórias*. Ponta Delgada: Direcção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, pp. 73-83.
- OECD (2015), “Non-standard work, job polarisation and inequality”, in *Why less inequality benefits all*, Paris: OECD, pp. 135-208.
- PÉLISSIER, J. (1987), “Le travail intermittent”. *Droit Social*, 2, pp. 93-100.
- QUINLAN, M. (2016), *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety, Conditions of Work and Employment Series*, 67. Geneva: International Labour Organization.
- REBELO, G. (1999), *A (In)Adaptação no Trabalho — Uma Perspectiva Sociorganizacional e Jurídica*. Oeiras: Celta.
- _____, (2002a), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: Portugal no contexto da UE*. Tese de Doutoramento policopiada, Lisboa: ISEG/UTL.

- ___, (2002b), “Flexibilidade ou precariedade? Alguns exemplos de formas de trabalho/emprego no contexto europeu”, in AAVV, *Actas do IX Encontro da APSIOT*. Lisboa: APSIOT.
- ___, (2002c), *Trabalho e Igualdade — Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*. Oeiras: Celta.
- ___, (2002d), “Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral”. *Organizações e Trabalho*, 28, pp. 69-85.
- ___, (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal — Uma Análise Socioeconómica e Jurídica*. Lisboa: RHEditora
- ___, (2004a), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho — Análise e Diagnóstico*. Lisboa: ed. autor cofinanciada Fundação para a Ciência e Tecnologia e Dinâmia/ISCTE-IUL.
- ___, (2004b), “Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional”. *Questões Laborais*, 23, pp. 98-116.
- ___, (2005), “Do conceito de actividade no Código do Trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 65, pp. 503-514.
- ___, (2006), “Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante”. *Sociologia*, XVI, pp. 191-201.
- ___, (2008), *A revisão do Código do Trabalho*. Lisboa: WP Dinâmia/ISCTE, 70.
- ___, (2010), *Trabalho e Emprego — Actualidade e Prospectiva*. Lisboa: Edições Sílabo.
- ___, (2012), *Trabalho e Emprego — Actualidade e Prospectiva*. Lisboa: Edições Sílabo.
- ___, (2017a), “Duração e organização do tempo de trabalho em Portugal — Alterações ao Código do Trabalho”. *International Journal on Working Conditions*, 14, pp. 85-104.
- ___, (2017b), “Do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016.” *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, pp. 167-186.
- ___, (2017c), *Trabalho, Emprego e Segurança Social*. Lisboa: Edições Sílabo.
- ___, (2018), “A Constituição e a Segurança no Emprego”, in Gonçalves, M. E. (org.), *Constituição e Mudança Socioeconómica*. Cascais: Principia, pp. 103-121.
- ___, (2019), *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo.
- REDINHA, M. R. G. (1998), “A precariedade do emprego — uma interpelação ao Direito do Trabalho”. In *Direito do Trabalho — Memórias — I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.
- REIS NOVAIS, J. (2003), *As Restrições aos Direitos Fundamentais não Expressamente Autorizadas pela Constituição*. Coimbra: Coimbra Editora.
- REIS, J., SOUSA SANTOS, B. e LEITÃO MARQUES, M. M. (1990), O Estado e as transformações recentes da relação salarial — a transição para um novo modelo de regulação da economia”, in *Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, pp. 139-179.
- ROMANO MARTINEZ, P. (2019), *Direito do Trabalho*, 9.^a ed., Coimbra: Livraria Almedina.
- ___, et al. (2004), *Contrato de trabalho*, 2.^a edição. Coimbra: Almedina.
- ROSENBERG, S. e LAPIDUS, J. (1999), “Contigent and Non-Standard Work in the United States: Towards a More Poorly Compensated, Insecure Workforce”, in Felstead, A. e Jewson, N. (org.), *Global Trends in Flexible Labour*. Londres: Macmillan.
- SCHMIDT, M. (2002), “News of atypical work in Germany: Recent developments as to fixed-term contracts, temporary and part-time work”. *German Law Journal*, Vol. 3, 7, pp. 1-12.
- SÉRGIO, A. (1974), *Democracia*. Lisboa: Livraria Clássicos Sá da Costa.

- SOETE, L. (2000), “A economia baseada no conhecimento num mundo globalizado — desafios e potencial”, in Boyer, R., *et al.*, *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento*. Oeiras: Celta.
- STAMFORD, R. H. (org.) (2000), *Marginal employment, Research in the Sociology of Work*. Connecticut: JAI Press.
- SUPIOT, A. (2015), *L'Entreprise Dans Un Monde Sans Frontières; Perspectives Économiques Et Juridiques*. Paris: Dalloz.
- TREPOS, J. Y. (2000), “L'intervention sociale, emplois, nouveaux emplois, quasi-emplois, non-emplois, proto-emplois et idéologies professionnelles”, in Lestrade, B. e Boutilier, S. (org.), *Les mutations du travail en Europe*. Paris: Harmattan.
- UNAMUNO, M. (1967), *La Dignidad Humana*. Madrid: Espasa-Calpe.