

Da convivência entre as cláusulas de exclusividade e o trabalho a tempo parcial: reflexão a propósito da proibição genérica de exclusividade no Reino Unido para os contratos “zero horas”

João Zenha Martins

Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

O Direito do Trabalho tem conhecido mutações profundas. A permeação desta área do ordenamento às novas exigências da economia implicou que, em latitudes diferentes e com dimensões desiguais, se iniciasse um processo de adaptação a uma realidade crescentemente heterogénea, com o contrato individual a reganhar importância^[1], em simultâneo com movimentos de redefinição do mosaico de relações entre fontes^[2].

As relações de trabalho tendem a personalizar-se à medida que vão irrompendo as diferenças ligadas a uma multiplicidade de situações subjectivas^[3], num contexto que propende a uma distribuição da decisão sobre os riscos entre todos os sujeitos, transportando um mundo em que “o futuro coloniza o presente”^[4].

[1] CRUZ VILLALÓN, *Estatuto de los Trabajadores Comentado*, Tecnos, Madrid, 2003, 80.

[2] UMBERTO ROMAGNOLI, “El Derecho del Trabajo ante la crisis”, RDS 2012, n.º 58, 23.

[3] UMBERTO ROMAGNOLI, “Las desigualdades en el mundo del trabajo”, RDS 2010, n.º 52, 18.

[4] Seguimos ULRICH BECK, *Risk Society: Towards a New Modernity* (trad. Mark Ritter), Sage Publications, Londres/Nova Deli, 1992, 11 e ss.: a gestão do risco é a característica principal da nova ordem global; por meio do avanço da ciência e da tecnologia surgiram novas situações de risco diferentes das existentes em décadas anteriores e acentuaram-se os processos de individualização. Nesse sentido, a forma

como os riscos são socialmente percebidos e o modo como se reage diante dos mesmos também se modificou, acentuando-se novas necessidades de confecção de mecanismos de prevenção do risco, do conflito e do dano, que, em arco analítico mais alargado, passam pela criação de sistemas de emprego estáveis, caracterizáveis pela segurança e pelo combate às desigualdades sociais.

Com as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal a definirem e as novas tecnologias de informação, através da emergência de *networkers*, a estilhaçarem a definição de quadros espaço-temporais definidos^[5], o conceito de “empresa sem pessoal”^[6], neste processo de compactagem do espaço-tempo^[7], não sendo absolutamente novo, é acompanhado de alterações expressivas na duração e na organização do tempo de trabalho, sendo evidentes as repercussões negativas no tempo de que os trabalhadores dispõem para descansar ou para dedicarem à respectiva vida familiar^[8] e/ou as dificuldades emergentes na programação da sua vida pessoal, num processo de despojamento progressivo da gestão do *seu* tempo.

Se, em fundo tensional, se contrapõem efectividade e inefectividade, de um lado, em processo centrípeto, assiste-se à remoção da dualização emprego público/emprego privado^[9]. De outro, em processo centrífugo, caminha-se para uma polarização da normação no elemento *contratual* tipificante através de *statutory standards*^[10]: a flexibilização processa-se através de uma diversificação interna do tipo contratual associado ao *modelo de frequência ordinária*^[11], seja por referência à estrutura organizativa (v.g. regras específicas para pequenas empresas), seja através de factores objectivos referentes ao trabalhador ou às funções que desempenha

[5] Interroga sugestivamente EMMA-NUEL RAY, “Les Libertés dans L’entreprise”, *Pouvoirs* 2009, n.º 130, 142: «“(p)our un travailleur du savoir”, c’est la liberté qui est désormais source de productivité: peu importe son temps ou son lieu de travail, si le résultat est là. Mais avec son BlackBerry et son ordinateur portable lui permettant de travailler “où il veut, quand il veut”, liberté ou servitude volontaire?».

[6] GÉRARD LYON CAEN, “La crise du droit du travail”, *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, C.H. Beck, Munique, 1980, 517.

[7] A expressão é de JEAN-MARC SALMON, *Um mundo a grande velocidade* (trad. Luís Cabral), Ambar, Porto, 2002, 29.

[8] CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, *O Tempo de Trabalho* (col. Jurisdição e Empresa), CEJ, Lisboa, 2014, 17-8.

[9] Salientando este movimento tendencialmente unificante em Itália, MARCO BIAGI & MICHELE TIRABOSCHI, *Istituzioni di diritto del lavoro* (5.ª ed.), Giuffrè, Milão, 2012, 117.

[10] GUY MUNDLAK, “Generic or Sui-generis Law of Employment Contracts?”, *IJCLLR* 2000, n.º 16, 335.

[11] A expressão é de NUNO CABRAL BASTO, “Contratos Especiais de Trabalho”, *ESC* 1969, n.º 31, 70.