



## **Informe Estratégico – Considerações sobre contratos de trabalho simultâneos**

**1** – No presente informe será analisada a possibilidade e implicações quanto à existência de **contratos de trabalho simultâneos**, com empregadores diferentes e prestação de serviços em horários distintos.

Na atualidade não raras vezes trabalhadores têm buscado a formação de mais de uma relação de emprego pelos mais variados motivos.

O trabalho remoto, especialmente, tem oportunizado essa realidade visto que a atividade prestada por meios telemáticos facilita a existência de dupla jornada de trabalho em atividades prestadas em contratos de trabalho distintos.

Também na construção civil é muito comum a existência de mais de um empregador.

Porém, a **dupla jornada**, dependendo do grau de esforço laboral e da quantidade semanal de horas de trabalho, pode resultar em trabalho excessivo e desgastante, podendo dar margem à **ocorrência de acidentes de trabalho** e ao **surgimento de doenças**, inclusive com consequências previdenciárias, dependendo da situação, como no caso da Síndrome de "Burnout", que é uma doença resultante de esgotamento e estresse crônico no ambiente de trabalho, e atualmente é considerada **doença relacionada ao trabalho**.

Porém, nem sempre é do conhecimento dos empregadores distintos a existência de mais de um contrato de trabalho, visto que legalmente o empregado não tem a obrigação de comunicar aos contratantes que executa atividades laborais em mais de um emprego.

**2** – Numa ação trabalhista, por exemplo, um empregado que possuía dois vínculos de emprego acabou adoecendo, **tendo sido afastado por licença médica em somente um dos contratos**, seguindo trabalhando normalmente no outro emprego.

Ao julgar o caso, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso decidiu que o trabalhador **cometeu falta grave** e poderia ser dispensado por justa

causa em razão de possuir vínculos trabalhistas com dois empregadores e **continuar trabalhando regularmente em um deles** ao mesmo tempo em que **estava usufruindo de licença médica junto ao outro empregador**.

Na ação trabalhista, o ex-empregado defendeu sua conduta, argumentando que nos períodos de afastamento estava incapacitado apenas para o trabalho na empresa que exigia maior esforço físico do que no trabalho executado para a outra empresa.

Contudo, na decisão, a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região/MT destacou que o ato de **apresentar atestados médicos em apenas um dos empregos** não pode ser justificado em razão das diferenças de atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, visto que a incapacidade do trabalhador, na **condição de doente**, deve ser vista **para o exercício do labor e não da função por ele exercida**.

Ao final foi **mantida a justa causa** aplicada ao empregado por um dos empregadores (TRT da 23ª Região; Processo: 0003792-32.2013.5.23.0101; Data de assinatura: 28-04-2015; Órgão Julgador: Gabinete da Presidência - 2ª Turma; Relator(a): Mara Aparecida De Oliveira Oribe).

**3 – Quanto à possibilidade de o trabalhador prestar serviços em contratos de trabalho simultâneos, a legislação trabalhista brasileira nada dispõe acerca da exclusividade para o reconhecimento de vínculo de emprego, ou seja, inexistente qualquer previsão legal que estabeleça que o empregado deva prestar serviço somente a um único empregador.**

Quanto à questão, para a **Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho** “**inexistente vedação legal** de celebração de contratos de trabalho simultâneos, desde que haja **compatibilidade de horários**. Assim, possível a prestação de serviços em outra empresa” (Ag-AIRR-[1517-61.2016.5.17.0008](#), 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 09/09/2022).

Em semelhante sentido, a **Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho** decidiu que “não há, no ordenamento jurídico, a **vedação a celebração de dois contratos de trabalho simultâneos pelo mesmo empregado**, sendo que, para isso, ‘seria necessário o cumprimento de **alguns requisitos básicos**, tais como: compatibilidade de horários, inexistência de conflitos de interesses entre as empresas, licitude dos contratos, de modo a não infringir os requisitos internos de cada empresa, assim como não contrariedade as demais normas de direito do trabalho” (Ag-AIRR-[11722-45.2017.5.03.0028](#), 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 02/08/2021).

Para a referida Turma, não há, inclusive, “nenhuma proibição legal para a celebração de dois contratos de trabalho simultâneos com o mesmo empregador, em horários

distintos” (RR-[614093-66.1999.5.03.5555](#), 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 16/05/2003).

Para a **Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho** “o trabalhador pode ter um, dois ou mais contratos de trabalho simultâneos, **salvo se a exclusividade na prestação de serviços for objeto de expressa pactuação**” (AIRR-[1412-74.2011.5.24.0005](#), 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 27/11/2015), ou seja, se no contrato individual de trabalho, ajustado entre empregador e empregado, constar **cláusula exigindo exclusividade na prestação de serviços**, o empregado **não poderá ter contrato de trabalho com outro empregador**.

Num caso envolvendo **auxílio-doença acidentário** superior a quinze dias, com garantia de emprego de doze meses prevista no [art. 118](#) da Lei nº 8.213/1991, a **Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho** decidiu que “se o trabalhador encontra-se **impedido de exercer suas atividades laborais**, auferindo benefício previdenciário, possuindo **contratos múltiplos, a garantia de emprego deve ser estendida a todos eles, enquanto perdurar a incapacidade**”. Para a Turma, quanto à questão, “o legislador não tratou dos efeitos do benefício previdenciário nas hipóteses de **contratos de trabalho simultâneos**”, havendo “uma lacuna legislativa”, contudo, há “a necessidade de se **protegerem todos os vínculos empregatícios** do trabalhador enquanto perdurar a fragilidade dele para obtenção de novos postos de trabalho, o que se presume nos doze meses subsequentes à cessação da incapacidade constatada por pelo menos quinze dias” (RR-[1009-23.2013.5.03.0037](#), 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 22/05/2015).

Num outro caso, a **Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho** ressaltou que “o empregado que decide **manter dois contratos de trabalho simultâneos**, perante distintos empregadores” **não “pode somar as horas cumpridas perante ambos os empregadores** para fins pagamento do adicional de horas extras, pois o trabalho em dupla jornada ocorreu em distintos contratos de trabalho (realizados simultaneamente por conveniência do próprio empregado)” (RR-[133300-08.2006.5.09.0411](#), 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 18/12/2009).

Portanto, segundo a **jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho** é perfeitamente lícita a existência de dois ou mais contratos de trabalho simultâneos, mas desde que haja compatibilidade de horários, ou seja, que a jornada de um não impeça o desenvolvimento do trabalho no outro, bem como, que inexistam cláusulas contratuais exigindo exclusividade na prestação de serviços.

Assim, ainda que o empregado já tenha sido contratado por um empregador, nada

obsta que outro empregador também o contrate para prestação de serviços, seja na mesma função ou mesmo em função diversa da prestada ao primeiro contratante.

No caso, ambos os vínculos são legalmente reconhecidos pela Justiça do Trabalho e o empregado deverá fazer jus a todos os direitos trabalhistas e previdenciários devidos por cada emprego, inclusive os direitos contidos em instrumentos coletivos da categoria, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Importante ressaltar, porém, que legalmente **não é permitido** manter dois empregos simultâneos quando o empregado **faz concorrência com um de seus empregadores** (alínea “c” do [art. 482](#) da CLT), ou mesmo quando o empregado, por seu cargo, possa **cometer violação de segredo da empresa** (alínea “g” do [art. 482](#) da CLT). Em ambas as situações é possível a aplicação de justa causa pelo empregador prejudicado.

**4 –** Embora a legislação trabalhista não trate diretamente sobre a simultaneidade de empregos, **indiretamente as normas acabam limitando abusos que eventualmente possam ocorrer**, como, por exemplo, a limitação da jornada diária de oito horas de trabalho ou a semanal de quarenta e quatro horas, o intervalo intrajornada destinado ao repouso ou alimentação ([art. 71](#) da CLT), e o intervalo interjornada de onze horas que deve existir entre duas jornadas de trabalho ([art. 66](#) da CLT), bem como, o repouso semanal remunerado de 24 horas a que todo empregado tem direito.

Neste sentido, é fundamental que o empregado **comunique o empregador** caso esteja atuando paralelamente em outra empresa, pois dependendo das atividades laborais desenvolvidas, e da carga horária diária e semanal, poderão surgir **problemas de saúde ocupacional** e a **atividade poderá gerar riscos** que venham a comprometer a aptidão laborativa do trabalhador.

Se o ambiente interno da outra empresa não for salubre, se houver pressão por produtividade, se não houver equipamento de proteção e maquinário adequados para o desempenho das funções, se os intervalos não forem respeitados e ocorrer o excesso de horas extras, o estresse enfrentado, dentre outros fatores, poderá influenciar negativamente na **saúde do empregado**, gerando reflexos nas atividades prestadas para o outro empregador.

As **doenças profissionais**, produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional, e as **doenças ocupacionais**, produzidas ou desencadeadas em razão das condições especiais em que o trabalho é realizado, podem até mesmo serem potencializadas para trabalhadores que possuem empregos simultâneos, gerando riscos para ambos os empregadores.

Na hipótese em que o empregado venha a ser acometido de qualquer doença

profissional ou ocupacional decorrente do exercício do trabalho, **há risco de a responsabilidade pelos danos causados à saúde do empregado** ser direcionada para **ambos os empregadores**, salvo se houver comprovação de que o ambiente de trabalho ou a atividade exercida não deu causa à doença, o que nem sempre é simples de comprovar na prática.

Em situação como essa caberá ao empregador a obrigação de comprovar a **inexistência de riscos ambientais ou para o exercício da atividade laboral**, de forma que possa se eximir de qualquer responsabilidade perante a Justiça do Trabalho ou à Previdência Social.

Daí a necessidade de a empresa se precaver, caso deseje, consignando no **regulamento interno** a exigência de o empregado comunicar formalmente a ocorrência de admissão em outro contrato de trabalho, bem como, poderá consignar expressamente em **cláusula do contrato individual de trabalho** que a contratação se concretizará mediante **exclusividade na prestação de serviços**.

Quando o trabalhador for **menor de dezoito anos**, caso seja contratado em mais de uma empresa, as horas de trabalho em cada uma delas deverão ser totalizadas. Isto significa que em sendo menor deverá ser observada a **soma das horas de trabalho em todos os empregos**, que não poderá exceder de **oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais** ([art. 414](#) da CLT). Portanto, em sendo menor a empresa deverá ter ainda mais cuidado na hipótese de contratos de trabalho simultâneos.

#### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT