

Pontes: É possível ter mais de um emprego dentro do home office

08/01/2022

Em outubro do último ano, uma matéria da BBC de Londres, divulgada pelo portal *UOL*, expôs o caso de profissionais que, dentro do contexto de isolamento social, "aproveitaram" o regime de *home office* para acumular jornadas de trabalho em diferentes empresas e, em muitos casos, sem a anuência dos patrões.



A reportagem discute ainda que essa é uma prática

corrente no mercado global de tecnologia, cuja possibilidade dos modelos híbridos e de teletrabalho já era uma realidade mais difundida mesmo antes da pandemia do coronavírus.

Essa, aliás, é uma dúvida comum de muitos trabalhadores e empregadores dentro do mercado brasileiro: afinal, a legislação trabalhista permite jornadas duplas para diferentes empregadores para um mesmo profissional?

O que diz a legislação trabalhista?

A resposta para a pergunta acima é sim. Do ponto de vista jurídico, em essência, não há nada que impeça o colaborador de uma empresa de assumir um posto em outra companhia, sem que seja necessário, inclusive, que ele comunique quaisquer das organizações.

Mas aqui vale uma ressalva: o trabalhador interessado em cumprir jornadas em diferentes empresas deve se atentar às cláusulas do contrato negociadas, de comum acordo, com seus empregadores, haja visto que, em alguns casos, poderá ser estipulado um compromisso de exclusividade que, conseqüentemente, impede que o empregado assuma uma função em outra companhia.

Dito isso, vale observar que tal movimento (o de impor a exclusividade) não é uma prática corrente no mercado de modo geral, costumando se restringir a cargos de alto escalão e/ou para o caso de funcionários que têm acesso a informações estratégicas do negócio.



Alguns pontos para se atentar

O fato de a legislação trabalhista brasileira permitir duas ou mais jornadas em diferentes empresas por parte de um trabalhador não significa que o empregador fica desprovido de alternativas quando esse acúmulo de jornadas é prejudicial para a qualidade do trabalho oferecido pelo seu colaborador.

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, dispõe que a desídia é uma das razões que podem caracterizar uma demissão por justa causa, a qual pode ser caracterizada por diferentes questões como o acúmulo de faltas, queda evidente da produtividade e atrasos — pontos esses que, por sua vez, podem eventualmente ser influenciados em um cenário de acúmulo de jornadas.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, e como era de se supor, o abandono de emprego também é motivador de uma demissão por justa causa. Ademais, mesmo quando não especificamente estipulado em contrato, caso um empregado viole segredos de uma das empresas será caracterizada, objetivamente, a justa causa.

Por fim, embora o trabalhador tenha liberdade para trabalhar em diferentes empresas, essa possibilidade não engloba organizações concorrentes (exceto quando há anuência dos empregadores), conforme explícito no artigo 482 da CLT.

Mas, em se tratando de empregos que transcorrem dentro de um mesmo período de tempo (por exemplo, das 8h às 17h)? Quando falamos do trabalho presencial, naturalmente, essa possibilidade fica vedada, haja visto que o trabalhador acabaria por acumular faltas em uma ou ambas as organizações, sendo então caracterizada a justa causa.

No entanto, no regime de *home office*, ressaltando-se os pontos aqui citados (de risco na queda de produtividade, atenção para a concorrência, cláusulas de exclusividade etc.), não existe nenhuma proibição explícita nesse sentido.

Conclusão

Recomenda-se, em conclusão, que no caso de empregadores que desejam estipular contratos com cláusulas de exclusividade, ou mesmo tenham notado algum prejuízo na rotina de um colaborador em virtude do acúmulo de jornadas, que busquem orientação de especialistas nesse sentido.

Afinal de contas, o *home office* abre muitas possibilidades positivas para o mercado, mas também gera dúvidas que devem ser sanadas, de modo que se evitem falhas na gestão dos recursos humanos da empresa e eventuais transtornos com a Justiça do Trabalho.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-jan-08/pontes-possivel-emprego-dentro-home-office/>