

ECONOMIA

Nova lei clarifica regras que protegem duplo emprego

As alterações à lei laboral transpõem uma diretiva e protegem de forma mais expressa trabalhadores com um segundo emprego. Advogados consideram que a clarificação pode vir a favorecer a recusa de horas extraordinárias.



De acordo com uma análise da CMS Portugal, a diretiva que justifica a mudança devia ser transposta até final de julho. Não se espera que a nova lei entre em vigor antes de janeiro.

João Miguel
Rodrigues



Catarina Almeida Pereira catarinapereira@negocios.pt
14 de Julho de 2022 às 07:45

Portugal é um dos países europeus onde o duplo emprego mais cresce e onde têm surgido recorrentes queixas sobre falta de mão de obra. Neste contexto, a alteração do Governo ao Código do Trabalho, já aprovada na generalidade, vem explicitar uma norma sobre o direito a um segundo emprego ou atividade. A maioria dos advogados ouvidos pelo Negócios considera que em causa está, essencialmente, “uma clarificação”, mas com potenciais efeitos ao nível da recusa de trabalho extraordinário e do desenho de futuros acordos de exclusividade.

A proposta, que passou à fase de especialidade, e que deverá ser aprovada para entrar em vigor a 1 de janeiro de 2023, acrescenta um artigo que determina que “é proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício”, sem prejuízo do cumprimento do dever de lealdade ou de eventuais regras de incompatibilidades. O empregador que viole esta nova “garantia do trabalhador” sem fundamento arrisca uma contraordenação muito grave. A alteração, que não estava prevista na proposta entregue em outubro no Parlamento ou nos documentos em concertação social, é justificada pelo Governo com a necessidade de transpor uma diretiva.

Uma discussão que parte da Constituição

Inês Arruda, sócia da Vasconcelos, Arruda e Associados, começa por explicar que a Constituição tem regras sobre a liberdade e direito de trabalho e de escolha da profissão pelo que, “se a exclusividade não constar expressamente do contrato ou de IRCT [convenção coletiva], o trabalhador pode, livremente, ter dois ou mais empregos”. O

Código do Trabalho já aborda o dever geral de lealdade e não concorrência (que não deve ser confundido com exclusividade), ou com a limitação de exercício de outra atividade durante as férias, caso esta ainda não existisse anteriormente, por exemplo.

O mesmo descreve Leonor Francisco, coordenadora do departamento de Laboral e Segurança Social da SRS Advogados, esclarecendo que, apesar disso, “o Código do Trabalho não assume qualquer regra de exclusividade para os trabalhadores do setor privado”, mas “também não consagra expressamente qualquer regime para a exclusividade contratualizada entre as partes”.

O que não significa que todos os acordos de exclusividade sejam válidos, assunto que tem sido debatido a nível académico e nos tribunais. “A doutrina e a jurisprudência têm entendido que o pacto de exclusividade (enquanto limitador da liberdade de trabalho) tem de ser sempre fixado tendo em conta as funções em causa, bem como o princípio da proporcionalidade, tendo por fundamento um interesse sério e legítimo da entidade empregadora”, diz Inês Arruda.

Leonor Francisco refere, de uma outra perspetiva, que a legalidade da obrigação de exclusividade “tem vindo a ser discutida na doutrina e jurisprudência, precisamente por se entender consubstanciar uma limitação ao direito fundamental da liberdade do trabalho”, previsto na Constituição.

Que impacto tem a alteração?

A maioria dos advogados entende a mudança como uma clarificação que, não tendo efeitos para acordos já assinados pode condicionar os termos de futuros acordos de exclusividade e proteger a possibilidade de recusa de trabalho suplementar.

“A meu ver, o primeiro grande impacto que esta alteração acarreta é, desde logo, a consciência (de ambas as partes e das autoridades laborais) de que o pacto de exclusividade não é válido se não houver um interesse sério e objetivo do empregador”, diz Inês Arruda. Isto porque até à data “os trabalhadores não questionavam as cláusulas de exclusividade apostas nos contratos”, por vezes impostas com o objetivo de garantir a sua disponibilidade.

Nesse sentido, prossegue, os setores mais afetados são os que mais recorrem ao trabalho suplementar, que só pode ser recusado quando há “motivos atendíveis” - caso de uma segunda atividade ou emprego. “Pense-se, por exemplo, no setor do retalho, no qual em determinadas épocas (exemplo Natal) os trabalhadores fazem um número muito considerável de horas extras. Se tiverem outro trabalho, provavelmente não estarão disponíveis”.

Leonor Francisco concorda. Se o trabalhador “não poderá recusar-se a respeitar formas de

organização do tempo de trabalho que haja acordado”, como um regime por turnos, o mesmo trabalhador “poderá no entanto, por exemplo, quanto ao trabalho suplementar, pedir dispensa de prestação fundada em para ser dispensado quando existirem motivos atendíveis”, concretiza.

“A visibilidade que esta previsão expressa vai ter no mercado exigirá às empresas que revisitem futuras cláusulas contratuais de exclusividade com maior cautela, no sentido de não violar a previsão que agora é expressa”, considera a advogada da SRS, que geralmente representa os empregadores. Mas se a regra pode travar o uso indiscriminado da exclusividade, também “afasta entendimentos que defendiam a ilegalidade absoluta do regime de exclusividade resultante de acordo”.

Para Fausto Leite, advogado que geralmente representa os trabalhadores, a alteração vem “clarificar” o direito a exercer uma segunda atividade. “Há muitos contratos que estipulam, ilegalmente, a proibição do exercício de outra atividade profissional”, diz.

Sem efeitos sobre acordos já assinados

A maioria dos advogados sustenta que a alteração não tem efeitos sobre os acordos de exclusividade de contratos já assinados. Tanto porque o diploma salvaguarda “as condições de validade” e os “efeitos de factos ou situações anteriores”, como porque a norma é interpretada como uma restrição a um ato unilateral e não a um acordo.

Governo desvaloriza alteração que vem de diretiva

A alteração proposta pelo Governo deixa a violação da regra sujeita a uma contraordenação muito grave. Contudo, em resposta ao Negócios, o Ministério do Trabalho (MTSSS) desvaloriza o alcance da alteração, que justifica com a necessidade de transpor uma diretiva.

“Não existe qualquer alteração ao regime em vigor”, começa por responder fonte oficial do Ministério do Trabalho (MTSSS) confirmando, contudo, que o empregador que viole a regra fica sujeito a uma contraordenação muito grave.

“Assim, a alínea k) do artigo 129.º do Código do Trabalho surge no contexto da transposição da Diretiva (UE) 2019/1152”, relativa “a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, concretamente das regras relativas ao emprego em paralelo, tratando-se apenas de uma conformação do texto do Código do Trabalho ao estabelecido naquela Diretiva”.

“A atual redação vem tornar claro este regime”, prossegue a mesma fonte, mas “os acordos de exclusividade em vigor não ficam comprometidos com o aditamento a este artigo”. Os advogados ouvidos pelo Negócios concordam com o Governo quanto aos acordos já assinados, embora admitam que possa ser necessário maior cuidado no futuro.

De acordo com uma análise da sociedade de advogados CMS Portugal, a

De acordo com uma análise da Sociedade de Advogados CMS Portugal, a diretiva em causa deveria ser transposta até 31 de julho. As alterações ao Código do Trabalho só deverão entrar em vigor a 1 de janeiro. O texto ainda pode sofrer alterações, na especialidade, a partir de setembro, o que fica dependente da vontade do PS.

A avaliar pela resposta do Ministério do Trabalho não haverá razões para que neste ponto a proposta de lei seja alterada.

Advogados dizem que a alteração vai exigir “maior cuidado” na justificação de futuros acordos de exclusividade...

... mas concluem que o diploma não põe em causa acordos de exclusividade já assinados.

O primeiro grande impacto é, desde logo, a consciência de que o pacto de exclusividade não é válido se não houver um interesse sério e objetivo do empregador. Os trabalhadores não questionavam as cláusulas de exclusividade.

INÉS ARRUDA

Sócia coordenadora da área laboral da Vasconcelos Arruda

A visibilidade que esta previsão expressa vai ter no mercado exigirá às empresas que revisitem futuras cláusulas contratuais de exclusividade com maior cautela.

LEONOR FRANCISCO

Coordenadora do departamento de laboral da SRS Advogados.

Há muitos contratos que estipulam, ilegalmente, a proibição do exercício de outra atividade profissional.

FAUSIO LEITE

Advogado

A atual redação [proposta] vem tornar claro o regime [já existente]. Os acordos de exclusividade em vigor não ficam comprometidos.

GOVERNO

Fonte oficial do MTSSS

Obrigado por apoiar o nosso jornalismo.

No Negócios temos como missão disponibilizar informação económica fiável, atual e relevante. E se a batalha pela relevância é uma responsabilidade que nos cabe, no novo enquadramento do setor a capacidade de continuarmos a desempenhar o nosso papel depende cada vez mais do investimento do leitor. Agradecemos a sua confiança. Vamos continuar a trabalhar para a merecer.