

— lei, decreto, regulamento — não se justificando mais o emprego da rançosa “postura municipal”, carente de precisão técnica” (*Limitações Urbanísticas*, cit., pág. 25, nota 41).

“Leis e resoluções são, portanto, as únicas formas jurídicas e técnicas pelas quais o Plenário da Câmara pode exprimir regularmente suas deliberações normativas e coercitivas, de caráter geral ou particular, abstrato ou concreto, conforme seja a matéria a prover. Não vemos razão para que se continue a adotar nos Municípios a inútil e anacrônica expressão reinol “postura municipal”, já sem significado técnico no direito moderno.

Postura, tanto se referia a lei como a resolução local. Desde que tais palavras expressam conceitos diversos, não devem ser confundidas num vocábulo que não atende ao sentido exato de cada uma. Além disso é aconselhável que os Municípios adotem a mesma terminologia dos atos equivalentes na esfera federal e estadual, uma vez que a sua atividade legislativa e administrativa se rege pelos mesmos princípios jurídicos que norteiam a ação do Poder Público da União e dos Estados-membros” HELI LOPES MEIRELES, *Direito Municipal Brasileiro*, S. Paulo, Ed. Rev. dos Tribunais, 1957, vol. II, pág. 608).

III

9. Isto pôsto, concluímos que com a expressão *Legislação de posturas*, do art. 10 do citado Decreto-lei n.º 72, quer o legislador referir-se aos atos normativos expedidos, sob forma de lei ou regulamento, pelo poder ou órgão competente, do Estado da Guanabara (em que se consolidam, como é sabido, as competências estadual e municipal), em matéria administrativa, especialmente a que respeita à polícia urbana.

10. Ora, a infração de tais normas, ou, mais precisamente, dos *deveres administrativos*, e, especificamente, dos *deveres de polícia* por elas impostas concernentes à *ordem pública em sentido amplo*, e que correspondem, concretamente, a restrições de atividades dos particulares, estabelecendo para estes comportamentos obrigatórios, positivos ou negativos, no que concerne à ordem pública, em sentido estrito, à segurança, à moralidade, à salubridade, à propriedade (regulamentos edilícios), ao comércio, à indústria, etc., — a infração a tais deveres, dizíamos, é sancionada mediante a cominação de *penas administrativas*, entre as quais sobressaem as *multas* (cons., a respeito, OTTO MAYER, *Derecho Administrativo alemán*, trad. esp., B. Aires, Ed. Depalma, 1950, vol. II, págs. 85 segs. FLEINER, *Les principes généraux du droit administratif allemand*, trad. franc., Paris, Ed. Delagrave, 1933, págs. 235 segs.; ZANOBINI, *Le sanzioni amministrative* Turim, Ed. F. Bocca, 1942, espec. págs. 55 segs.; GARRIDO FALLA, *Los medios de la policía y la teoría de las sanciones administrativas*, in *Rev. de Administración Pública*, Madri, 1959, vol. 28, espec. págs. 33

e segs.; idem e *Tratado de derecho Administrativo*, Madri, Ed. Inst. de Estudios Políticos, 1960, vol. II, págs. 174 segs.; M. MONTORO PUERTO, *La infracción administrativa (Características, manifestaciones y sanción)*, Barcelona, Ed. Nauta, 1965, págs. 328 segs.; A. BALEEIRO, *Uma introdução à Ciência das Finanças*, Rio, Ed. Forense, 6.ª ed., pág. 164; HELI LOPES MEIRELES, *Direito Administrativo Brasileiro*, S. Paulo, Ed. Rev. dos Tribunais, 2.ª ed., 1966, págs. 106 e segs. e 202).

11. Entendemos, em conclusão, que os *débitos decorrentes da aplicação da legislação de posturas, a que se refere o art. 10 do Decreto-lei n.º 72, são os correspondentes a multas administrativas aplicadas por infração dos deveres de polícia* a que acima nos referimos, tais como, entre outros, os relativos à ordem, à segurança, aos costumes, especialmente aos espetáculos, ao uso de logradouros públicos, às construções, à salubridade pública, aos pesos e medidas, às feiras e mercados, à polícia funerária, ao trânsito e tráfego.

É o nosso parecer, *sub censura*.

Rio de Janeiro, 3 de setembro de 1969.

FLÁVIO BAUER NOVELLI  
Procurador do Estado

**SERVIDOR SOB REGIME TRABALHISTA. DUPLO CONTRATO: ADMISSIBILIDADE**

1. O Sr. Diretor da Divisão Legal da SUSEME, a fim de atender indagação da Diretoria da Divisão de Pessoal da SUSEME, consulta a Procuradoria Geral do Estado, sobre a licitude de um segundo contrato de trabalho a ser celebrado com servidor *médico*, mediante a prévia verificação de compatibilidade de horários e correlação de matérias.

2. No processo n.º 01/32 615/1968, de interesse do Dr. Alexandre Nunes Poyares, pelo Ofício n.º 11/JCFA., tive oportunidade de manifestar o meu entendimento, nos seguintes termos:

“Entendo que o assunto não comporta, a esta altura, Parecer, tendo em vista a deliberação unânime, de fls. 9/10, da *Comissão de Acumulação de Cargos*, aprovada pelo despacho de fls. 9, do Exmo. Sr. Secretário de Administração.

A douta Comissão de Acumulação de Cargos, com fundamento no art. 97, IV, § 1.º da “Constituição Estadual de 1967, decidiu: “É lícita a acumulação de dois cargos, empregos ou funções de médico desde que “haja correlação de matérias e compatibilidade de horários”...

Cumpra à SUSEME dar execução ao decidido pelo órgão competente, o qual, pelas conclusões do documento de fls. 9/10,

não estêve desatento ao fato de que se trata de “contratos de trabalho”, regidos pela CLT.

O horário do Dr. Alexandre Nunes Poyares, na especialidade de *cirurgia-geral*, é o seguinte:

“4.<sup>a</sup>-feira das 8:00 às 20:00 horas e sábado das 20:00 às 8:00 horas (plantão noturno).”

É evidente que, no segundo contrato de trabalho para a especialidade de *ortopedia*, o horário do contratado — e os médicos estão sujeitos a jornada de trabalho —, terá de ser fixado em outros dias, diversos daqueles previstos no primeiro contrato.

Quanto aos contratados sujeitos à jornada normal de trabalho (8 horas, diárias), aos quais o Sr. Diretor da Divisão Legal da SUSEME faz referência, em sua consulta, a matéria deverá ser examinada, em caso concreto, pela douta Comissão de Acumulação de Cargos”.

3. As restrições opostas pela Divisão Legal da SUSEME estão contidas nas seguintes ponderações da consulta:

“Em ligeira pesquisa que já fizera, encontrei aresto contra a dupla relação de emprêgo, da 3.<sup>a</sup> Turma do T.S.T. (Acórdão n.º 2.486/1967, de 12-12-1967, in *DJ.* de 18-3-1968) no Recurso de Revista 1.050/67 (TRT — 2.<sup>a</sup> Região, Proc. TRT-SP. n.º 5.614/1964 — 22.<sup>a</sup> JCJ. de S. Paulo, Proc. 726/64).

Por oportuno, anoto que dispõe o art. 6.º, III, do Decreto n.º 1.633, de 8-4-1963:

“III — Não será permitida a existência simultânea, no Estado, de mais de um contrato com uma só pessoa”.

O acórdão referido pelo Sr. Diretor da Divisão Legal da SUSEME, consigna o voto do Ministro ARNALDO LOPES SUSSEKIND, e está publicado, na íntegra, na *Revista LTR-32*, págs. 437/438. A ementa do Acórdão e o seu texto situam a objeção contra o duplo contrato de trabalho, nos limites impostos pela C.L.T., à jornada diária, circunstância que, em relação aos médicos, não ocorre, face à jornada especial, deferida por lei a êsses profissionais.

Da ementa do Acórdão destacamos:

“Os fundamentos e objetivos do Direito do Trabalho desaconselham a coexistência de dois contratos de trabalho entre as mesmas partes, com o que se legitimaria a prestação de serviços além dos limites imperativos atinentes à jornada de trabalho”.

No mérito, o Ministro ARNALDO LOPES SUSSEKIND manifestou-se da seguinte forma:

“Embora alguns autores admitam a dupla relação de emprêgo entre as mesmas partes, certo é que a maioria refuta a tese. Os fundamentos do Direito do Trabalho e o objetivo, com que nasceu, de limitar a jornada de trabalho, seriam inteiramente desatendidos se a jurisprudência viesse a permitir a dupla contratação do mesmo empregado para prestar serviço ao seu único empregador”.

Os Recorridos, no caso em aprêço, eram trabalhadores comuns, do Jockey Club de São Paulo, e, assim, não guardam similitude com os profissionais — médicos ou outros — titulares de jornada especial do trabalho.

4. A licitude da existência, simultânea, de dois contratos de trabalho, entre as mesmas partes, já foi proclamada pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, em Acórdão da 2.<sup>a</sup> Turma no Agravo de Instrumento n.c 31.328 (Guanabara), do qual foi Relator o Ministro VÍTOR NUNES LEAL:

“A lei não proíbe a existência de dois contratos de trabalho entre o mesmo empregado e o mesmo empregador” (*LTR-28* — págs. 675 — 1964).

O Tribunal Regional da 1.<sup>a</sup> Região (Guanabara), em Acórdão da lavra do Juiz ÁLVARO FERREIRA DA COSTA, no Proc. 2.039/1967, decidiu no mesmo sentido que o Egrégio Supremo Tribunal Federal:

“Admitido para trabalhar das 22 às 3,30, o autor firmou, posteriormente, outro contrato com a ré, para prestar serviços também das 17 às 22 horas, mediante remuneração que acertaram para essa segunda jornada de trabalho, na qual se confeccionava um jornal estranho à empregadora. Deixando de imprimir êsse jornal, a ré suprimiu o segundo expediente do autor, alegando que se tratava de uma jornada extraordinária. A Junta entendeu que havia dois contratos de trabalho, servindo o autor em duas atividades distintas, com horários diferentes, acrescentando que a rescisão de um não afetava o outro. Recurso provido parcialmente para mandar pagar indenização simples. Em casos excepcionais (como o presente) admite-se a coexistência de dois contratos com o mesmo empregador. O contrário seria reconhecer que a Ré vinha há muitos anos impondo ao autor 12 horas diárias de trabalho” (*Dicionário de Decisões Trabalhistas* — B.C.B. pág. 326).

É elementar que não seria válido o duplo contrato de trabalho, resultando no dobro da jornada normal, diária, e em consequência, fica afastada, de logo, a possibilidade de contratação dos empregados sujeitos à jornada de 8 horas de trabalho, para prestação de serviços de duração igual.

A bibliografia nacional sobre a matéria é deveras escassa, em lógica decorrência da singularidade do tema. Os autores limitam-se à apreciação de múltiplas relações empregatícias de empregado com diversos empregadores. Doutrina e jurisprudência admitem a multiplicidade de contratos de trabalho, desde que não ocorra a concorrência desleal ou prejuízo na prestação de serviços para um dos empregadores.

Em tese, inexistente vedação legal para a contratação dupla, restando, apenas, os impedimentos que, nos casos concretos, decorrem das disposições da C.L.T. sobre os limites gerais de duração da jornada de trabalho e períodos de descanso.

5. PIRES CHAVES (*Da ação trabalhista*, Edição da Revista Forense, págs. 59/62), expõe com precisão a licitude do duplo contrato de trabalho, com um mesmo empregador, declarando:

“Também a atividade profissional do mesmo empregado pode ser *dúplice* em relação à pessoa do mesmo empregador (v.g. bilheteiro ou bilheteira e vagalume em cinemas do mesmo grupo econômico).

A duplicidade do exercício profissional ou é ajustada no ato do contrato, ou no curso deste, ou pode decorrer da fusão das empresas, por compra e venda, por sucessão, isto é, por motivo independente da vontade do empregado.

O bancário, que é contador, e posteriormente contrata os serviços permanentes de advocacia ao mesmo empregador, tem a sua atividade profissional disciplinada por duas relações de emprego, perfeitamente distintas e autônomas. Do mesmo modo, a fusão de duas empresas, para as quais o mesmo empregado servia como médico e como advogado ou engenheiro, pressupõe a duplicidade de profissionalidade, mas nem por isso um contrato exclui outro, nem uma atividade é acessória da outra. Os dois contratos continuarão a vigorar, apenas, desde então, com relação a um só empregador.

Tais contratos, entretanto, pela peculiaridade de que se revestem, geram consequências jurídicas as mais palpitantes, dentre outras as que enumeramos a seguir.

Havendo duplicidade de emprego em relação a diversas empresas, não se somam os períodos simultâneos e concorrentes. Cada contrato tem a sua destinação jurídica isolada. O empregado adquire estabilidade em cada uma daquelas empresas a que serve. Todos os direitos que tiver atuam com respeito a cada empregador. Fará jus aos aumentos normativos também

independentemente, quer ocorra duplicidade do exercício profissional, quer apenas unicidade da atividade econômica.

Existindo a duplicidade de emprego com respeito ao mesmo empregador, o empregado, como na hipótese anterior, não tem igualmente direito à adição dos períodos simultâneos. Adquirida, porém, a estabilidade em uma atividade, esse direito se incorpora à situação do empregado, e ele será estável, em relação a todos os demais empregos, embora diversa a profissionalidade. A tese do art. 492 da Consolidação, a estabilidade é adquirida na empresa, sem atenção à atividade do empregado. Aqui, o princípio que deve guiar o intérprete é o do *favor legis*, segundo o qual não deve se deixar ao desamparo parcela de atividade, principalmente quando se trata da aplicação de preceitos fundamentais de uma legislação que se ufana de *protecionista*.

São exemplos típicos de atividades autônomas com unicidade de qualificação profissional o do professor que leciona diversas disciplinas em colégios do mesmo empregador, e o da bilheteira de cinemas do mesmo grupo econômico. Desfrutam duplicidade de qualificação profissional o professor e secretário do mesmo colégio; e a bilheteira e vagalume de um mesmo cinema, ou de cinemas de um mesmo empregador.

No caso de rescisão, o inquérito previsto no art. 853 da Consolidação pode abranger a situação funcional do empregado, sem distinção do estado de profissionalidade. Nesse caso, autorizada a despedida, perde o empregado os dois empregos, sem direito à indenização. Todavia, se rescindido o contrato apenas em relação a uma atividade, aplica-se, quanto à outra, a regra do art. 543 da Consolidação.

Em se tratando de empregado não estável, os dois contratos seguem paralelamente. Rescindidos pelo mesmo motivo (e a um só tempo), somente a prova da *justa causa* escusa o empregador da indenização.

Se o professor, no exemplo figurado, contar seis anos de serviços dos quais dois como secretário, terá direito a seis períodos de indenização, calculada pela soma dos dois ordenados, como se o contrato fôra um só.

Quando a rescisão abranger os dois contratos, ela se resolve pela soma da remuneração correspondente a cada um deles. Em caso contrário, a indenização somente é devida em relação a cada contrato, separadamente.

Finalmente, em tema de aumentos normativos, atende-se, em cada caso, à atividade preponderante da empresa, quando inócuentes as hipóteses de singularidade do salário profissional em conjugação com a atividade econômica do empregador.

Quer dizer: sempre que houver vinculação da atividade profissional ou quando se tratar de unidade de qualificação,

aplica-se o salário da categoria econômica. No caso do *secretário e professor*, em que juridicamente a vinculação é inadmissível, o empregado perceberá, independentemente, os dois aumentos, sem compensação de um pelo outro. O critério da preponderância não tem, aí, eficácia, em razão da diversidade de profissionalidade dos dois empregos contratados.

Caso de vinculação profissional seria a do *garçon e barbeiro* do mesmo hotel, a que, por exceção, se aplica o princípio da preponderância da categoria econômica, por inexistir *salário profissional* para quaisquer daquelas atividades. Entenda-se, porém. O empregado não perde o direito a dois aumentos. Apenas o aumento é um só, atuando em relação a cada profissionalidade, sempre em função do critério da preponderância da atividade econômica. Assim, toda vez que fôr sentenciado o aumento para a categoria dos *hoteleiros*, o empregado fará jus a dois aumentos, em proporção aos salários de *garçon* e de *barbeiro*. Não terá, contudo, direito a nenhum aumento no tocante à última atividade.

O empregado que, ao mesmo tempo, é *bombeiro electricista e gráfico* de uma empresa jornalística, terá direito ao aumento devido à *categoria dos gráficos*, porque há vinculação da atividade acessória pela atividade do empregador.

O chofer de uma empresa de ônibus tem direito ao aumento previsto para a sua atividade profissional. Em se tratando de *categoria diferenciada*, por ser inadmissível qualquer vinculação à categoria econômica, além daquele aumento, fará êle jus ao aumento devido em relação à indústria, se trabalhar nas oficinas mecânicas do mesmo empregador”.

6. O Procurador JOSÉ ANTUNES DE CARVALHO, quando exercia o cargo de Juiz-Substituto da Justiça do Trabalho, na 5.<sup>a</sup> JCJ do Estado de São Paulo, teve oportunidade de prolatar Sentença, na Reclamação n.º 992/1964, examinando a ocorrência do duplo contrato de trabalho com o mesmo empregador. Em sentença, na mencionada ação trabalhista, julgada improcedente face à prova dos autos, afirmou o Dr. JOSÉ ANTUNES DE CARVALHO que:

“Em princípio, assim como é possível que o empregado tenha mais de um contrato de trabalho com padrões diferentes, não é despropositado que o mesmo ocorra em relação a um único padrão. Tudo depende das circunstâncias. Basta que haja possibilidade material e jurídica.

A possibilidade material traduz-se na incoincidência dos horários, na diversidade das funções, na diferenciação das remunerações, etc. A possibilidade jurídica decorre da inexistência de impedimentos legais à prestação dos serviços”.

7. Conforme salientado por PIRES CHAVES, da existência de dois contratos de trabalho, simultâneos, com um mesmo empregador, surgem algumas questões que, de logo, devem ser enfrentadas. Por exemplo: as contribuições para a Previdência Social, incidirão sobre a soma dos salários mensais, respeitado o teto máximo legal. O recolhimento para o FGTS terá por base o valor total, mensal, dos salários.

As férias serão calculadas, para efeito de pagamento, também sobre a soma dos salários, *mas o período de duração será único*, abrangendo ambos os contratos.

É que não seria admissível a prestação de serviços relativos a um contrato, durante o período de férias do outro ajuste, face aos pressupostos biológicos e sociais que informam o instituto das férias, no Direito do Trabalho.

A minuta padrão de fls. 2 do processo n.º 08/511 370/1968, é aproveitável, com acréscimo de duas cláusulas: a) estabelecendo, expressamente, o horário de trabalho; b) consignando a existência do primeiro contrato.

Em resumo, os contratos de trabalho de médicos, nos termos da consulta formulada, podem ser incluídos na categoria dos *contratos especiais de trabalho*.

8. Quanto ao disposto no artigo 6.º, III, do Decreto n.º 1.633, de 8-4-1963, é evidente que a vedação constante do aludido dispositivo não tem aplicação às exceções constitucionais (artigo 99 da Constituição Federal de 1967 — Emenda Constitucional n.º 1, de 17-10-1969 — artigo 77 da Constituição Estadual de 1967 — Emenda Constitucional n.º 4, de 30-10-1969). Da mesma forma, o Decreto-Lei n.º 100, de 8-8-1969 (Estatuto dos Funcionários Civis do Poder Executivo do Estado da Guanabara), em seu artigo 260, revogou todas as disposições em contrário e, no artigo 191, enumerou as acumulações permitidas, entre as quais a dos médicos.

É o parecer, salvo melhor juízo.

Rio de Janeiro, 26 de dezembro de 1969.

JESSÉ CLÁUDIO FONTES ALENCAR  
Procurador do Estado

Visto. Aprovo o parecer. Tendo em vista a relevância da tese, e o interesse que a mesma encerra para toda a Administração, sugiro que ao opinamento se atribua caráter normativo.

À Secretária de Administração.

Em 30 de dezembro de 1969.

LINO NEIVA DE SÁ PEREIRA  
Procurador-Geral do Estado