

MARCELO FONGARO DE ARAUJO PEREIRA

**CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NOS CONTRATOS  
DE TRABALHO**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

PUC/SÃO PAULO

2014

MARCELO FONGARO DE ARAUJO PEREIRA

**CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Cristina Paranhos Olmos.

SÃO PAULO

2014

São Paulo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

## RESUMO

O mundo contemporâneo sofre diariamente inúmeras transformações, motivo pelo qual as relações também sofrem alterações em velocidades enormes. Ademais os meios de comunicação atuais diminuem as distâncias geográficas/fronteiras. Tal fenômeno é chamado de globalização. A globalização é responsável pelo dinamismo imposto nas alterações e renovações impostas todos os dias nas relações de trabalho. Dessa maneira, além do capital e trabalho, o conhecimento de cada empregado passou a ser o bem mais precioso dos empregados, motivo pelo qual controvérsias e lides se instauram sobre o tema. Por esses motivos o tema do presente trabalho tem obtido posição de destaque entre os doutrinadores e jurisprudência. Ademais, apesar de no Brasil não haver previsão legal específica sobre a cláusula de não-concorrência tal disposição está cada dia mais presente nos contratos de trabalho dos brasileiros. Por esse motivo, os doutrinadores e a própria jurisprudência enfrentam o referido tema com bastante disposição e, portanto, como sempre podemos encontrar posicionamentos diversos, todavia após o presente estudo podemos concluir que o posicionamento majoritário é favorável a validade da cláusula de não-concorrência, desde que respeitado alguns limites.

Palavras-chaves: contrato de trabalho; globalização, pacto de concorrência, cláusula de não-concorrência, proteção, segredo industrial.

## **ABSTRACT**

The contemporary world is under countless daily transformations, and relationships suffer fast and huge transformations as well. Moreover, the present means of communications are able to shorten distances and frontiers. This phenomenon is known as globalization. Globalization is responsible for the dynamism of changes and daily renewals imposed on labor relations. In this sense, besides capital and work force, the knowledge of each employee has become his/her most valuable asset, and thus controversies and disputes arise concerning this issue. For this reason, legal experts and jurisprudence have highlighted the object of the current study. Even though there is no specific legal rule concerning non-competition clause, such clause is increasingly present in Brazilian labor contracts. Therefore, legal experts and jurisprudence, have dealt with this issue vigorously, thus, there is a variety of opinions on this matter. However, this study leads to the conclusion that the major prevailing understanding is in favor of the validity of non-competition clauses, as long as certain limits are respected.

Key words: employment contract; globalization, competition agreement, non-competition clause, industrial secrecy protection

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1</b>	<b>ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2</b>	<b>DAS CLÁUSULAS DE NÃO CONCORRÊNCIA NO DIREITO BRASILEIRO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1</b>	<b>Cláusula de não-concorrência e sua validade ao longo do Contrato de Trabalho .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3</b>	<b>DAS CLÁUSULAS DE NÃO-CONCORRÊNCIA INSERIDAS NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO. ....</b>	<b>11</b>
<b>1.3.1</b>	<b>Concorrência. Definições e Conceitos. ....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.2</b>	<b>Concorrência desleal .....</b>	<b>13</b>
<b>1.4</b>	<b>CLÁUSULAS DE NÃO-CONCORRÊNCIA NO DIREITO CIVIL .....</b>	<b>18</b>
<b>1.5</b>	<b>DOS PACTOS DE NÃO-CONCORRÊNCIA INSERIDOS NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO .....</b>	<b>19</b>
<b>1.5.1</b>	<b>Admissibilidade da cláusula de não-concorrência pelo direito do trabalho moderno. ....</b>	<b>22</b>
<b>1.6</b>	<b>EFEITOS DA CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA .....</b>	<b>26</b>
<b>1.6.1</b>	<b>Cláusula de Permanência no emprego.....</b>	<b>27</b>
<b>1.6.2</b>	<b>Cláusula de Confidencialidade.....</b>	<b>29</b>
<b>1.6.3</b>	<b>Cláusula de não solicitação.....</b>	<b>30</b>
<b>1.7</b>	<b>DIREITO COMPARADO – ESTRANGEIRO.....</b>	<b>31</b>
<b>1.7.1</b>	<b>Espanha.....</b>	<b>31</b>
<b>1.7.2</b>	<b>Portugal .....</b>	<b>34</b>
<b>1.7.3</b>	<b>Itália .....</b>	<b>37</b>
<b>1.7.4</b>	<b>França.....</b>	<b>38</b>
<b>2</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>41</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca estudar a aplicabilidade da cláusula de não-concorrência após a extinção dos contratos de trabalho.

Oportuno o estudo do tema pois a legislação brasileira é omissa sobre tal questão motivo pelo qual existem muitas controvérsias sobre a sua aplicabilidade.

Ademais, atualmente, com o mundo amplamente globalizado é sabido que as relações de trabalho se modificam com extrema velocidade motivo pelo qual muitas vezes a legislação não consegue acompanhar a velocidade de tais alterações e acabam por ficando desatualizadas.

Ultrapassada essa questão o presente trabalho também aborda com superficialidade a aplicação da referida cláusula nos demais ramos do direito nacional.

Na sequência, adentramos especificadamente no objeto do presente estudo o qual trata-se da validade ou não das cláusulas de não-concorrência inseridas nos contratos de trabalho firmados no Brasil.

Sequencialmente, com muita importância, temos o estudo do qual trata sobre condições e pressupostos para a validação da cláusula de não-concorrência inserida nos contratos de trabalho e por fim restam analisadas as consequências e efeitos da cláusula de não-concorrência.

Por fim, e completamente oportuno e enriquecedor foi o estudo e análise da referida cláusula no direito internacional, sendo explorada a legislação estrangeira bem como o respectivo entendimento jurisprudencial.

## 1.1 ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO

O Brasil colônia enfrentou na era pré-industrial a escravidão como forma de trabalho, ou seja, os empregados eram escravos, sem qualquer direito e tratados como mercadoria fossem.

Ao longo de muitos anos os escravos foram explorados sem receber qualquer recompensa ou mesmo direito e garantias.

O marco inicial para o aparecimento do direito do trabalhadores foi a primeira revolução industrial do século XVII, quando o homem descobriu o vapor como combustível e conseqüentemente as máquinas passaram a ser desenvolvidas para operarem com força total aumentando assim a produtividade.

Assim, as fabricas passaram a necessitar cada vez mais de operários qualificados para trabalharem na produção e inclusive operar as máquinas.

A primeira consequência da revolução industrial foi o êxodo rural, ou seja, muitas pessoas saíram do campo (zona rural) e foram para as cidades a procura de emprego nas grandes industrias que se formaram nas cidades.

Por obvio as cidades não estavam preparadas para receber uma quantidade enorme de famílias e então surgiram os cortiços que possuíam condições de vida degradantes.

Por consequência, também surgiu a classe operária de trabalhadores que cada vez mais se viam em situações degradantes e subumanas vez que eram explorados pelos patrões industriais, burguesia, sem receber qualquer amparo do governo.

Diante desse cenário que os operários se uniram e começaram a exigir do governo uma intervenção nas relações de trabalho postulando melhores condições de vida.

No Brasil as primeiras lei trabalhistas foram instituídas no governo do Getúlio Vargas, quando então foi elaborada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Outrossim, vale destacar que a partir da Constituição Federal elaborada em 1934, todas previam normas relacionadas ao direito do trabalho.

Com isso tivemos a criação da famosa carteira de trabalho e conseqüentemente o registro formal dos primeiros contratos de trabalho.

## 1.2 DAS CLÁUSULAS DE NÃO CONCORRÊNCIA NO DIREITO BRASILEIRO

O ordenamento jurídico brasileiro não possui previsão expressa da cláusula de não-concorrência, a qual em decorrência da globalização tem sido amplamente utilizada pelas empresas nos contratos individuais de trabalho.

A referida cláusula no direito do trabalho pode ser aplicada em dois momentos, sendo o primeiro quando se proíbe a concorrência ao longo da vigência do contrato de trabalho e num segundo momento, gerando muita controvérsia, quando se coíbe a concorrência após o término do pacto laboral, motivos pelos quais os estudos de suas validades requerem uma análise interdisciplinar sobre o tema.

Inicialmente vale lembrar que o direito ao trabalho livre está previsto na carta magna de 88, especificamente em seus artigos 1º, IV e 5º, XIII.

Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático e tem como fundamentos:

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade nos termos seguintes:

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais de a lei estabelecer;

Assim ao longo do estudo para o desenvolvimento do presente trabalho não se pode em momento algum deixar de observar tais garantias constitucionais, as quais devem nortear os raciocínios e interpretações sobre o tema, o que certamente gera um grande desafio, pois a cláusula de não-concorrência, a primeiro momento parece colidir com garantias fundamentais previstas na Constituição Federal.

João Batista dos Santos e Juary C. Silva<sup>1</sup> ponderam que, sendo o Direito do Trabalho um ramo do Direito Privado, no qual domina, por conseguinte, a vontade das partes, a mera ausência de previsão legal não significa, obviamente, que os pactos de não-concorrência sejam inválidos, cumprindo saber, antes de perquirir sobre a sua validade, qual a exata natureza jurídica, o que ensejará um embasamento adequado à solução do problema.

O estudo da validade da cláusula de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho necessariamente deve percorrer 3 (três) etapas: (i) noção e conceito de concorrência; (ii) concorrência durante o contrato de trabalho; (iii) concorrência após o termino do contrato de trabalho.

Após a definição dos 3 pontos acima destacados poderemos de alguma forma concluir se a cláusula de não-concorrência possui validade no ordenamento nacional.

Rubens Requião observa que muitos empresários, na competição pela conquista da clientela, procuram criar condições que impeçam o livre jogo da concorrência. Para tanto, utilizam-se de vários meios, que, não configurando concorrência desleal propriamente dita, podem levar à destruição dos concorrentes, ou, de forma diversa, visam, apenas, preservar a sua própria existência. No primeiro caso, quando as pactuações visam prejudicar as empresas concorrentes, para dominação da clientela e dos mercados, com subsequente imposição de preços mais elevados, o Estado as tem como ilícitas e as reprime, por meio de diversos mecanismos, entre os quais a aplicação da legislação antitruste. Quando, porém, as

---

<sup>1</sup> SANTOS, João Batista dos; SILVA, Juary C. Cláusulas restritivas à liberdade de trabalho. LTr: revista legislação do trabalho, São Paulo, n. 41, p. 593, maio 1977.

convenções buscam a preservação da clientela, o ordenamento jurídico as reconhece como lícitas, a exemplo do que ocorre com a cláusula de não-restabelecimento em caso de venda de fundo de comércio, com a cláusula de não-concorrência após a cessação do contrato de trabalho e com a cláusula de não-concorrência de sócio em sociedades comerciais.<sup>2</sup>

A cláusula de não-concorrência pode ser encontrada em diversos tipos de contrato, como por exemplo nos contratos de trabalho ou nos acordos de distribuição de bens e serviços.

Nos termos ensinados por Jordan Leibman e Richard Nathan<sup>3</sup>, no âmbito das relações de trabalho, o termo não-concorrência divide-se nas seguintes subcategorias: (i) acordos por meio dos quais os empregados não celebram contrato de trabalho com uma empresa envolvida em negócio concorrente, nem se engajam em negócio concorrente, por um certo período de tempo e em certa área geográfica; (ii) acordos por meio dos quais os empregados não divulgam informações confidenciais relativas aos negócios do empregador; (iii) acordos de não aliciamento de clientes do empregador; (iv) acordos de não aliciamento de clientes com os quais o ex-empregador se relaciona; e (v) acordos de não disseminação de interesses, marcas ou símbolos.

### **1.2.1 Cláusula de não-concorrência e sua validade ao longo do Contrato de Trabalho**

Todo o contrato de trabalho possui implícita ou explicitamente a cláusula de não-concorrência ao longo da vigência do contrato de trabalho.

Tal questão não gera grandes controvérsias na doutrina e jurisprudência pois possui expressa previsão legal especificadamente no artigo 482, alínea “c”, da CLT<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 1989-1991. P. 253-254.

<sup>3</sup> LEIBMAN, Jordan; NATHAN, Richard. **The Enforceability of post-employment noncompetition agreements formed after at-will employment has commenced: the “Afterthought” Agreement**. 60 S. CAL. L. VER. 1465, 1469-1470 n. 3, 1987.

<sup>4</sup> Art. 482: Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

Ou seja, o legislador foi expresso ao afirmar ser vedado ao empregado enquanto durar o contrato de trabalho de praticar atos de concorrência com o seu empregador de maneira que na hipótese de assim fazer restar caracterizado o cometimento de falta grave e conseqüentemente ensejar a sua demissão por justa causa.

Assim, a cláusula de não-concorrência, alvo do presente trabalho não é essa e sim aquela que pode ser firmada no início ou ao longo do contrato de trabalho cujos os efeitos apenas são sentidos após o término da relação entre as partes.

### 1.3 DAS CLÁUSULAS DE NÃO-CONCORRÊNCIA INSERIDAS NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO.

Conforme já destacado, não há no ordenamento jurídico brasileiro previsão expressa sobre a cláusula de não-concorrência nos contratos individuais e coletivos de trabalho.

Todavia, antes de adentrarmos especificamente no tema, cumpre destacar que a cláusula de não concorrência nos contratos de trabalho existem em dois momentos, sendo o primeiro correspondente ao período que durar o contrato e o segundo momento corresponde ao período posterior a rescisão do contrato de trabalho.

No tocante ao primeiro momento, ou seja, ao longo da duração do contrato de trabalho, a cláusula de não-concorrência está prevista implícita ou explicitamente em todos os contratos de trabalho em decorrência do disposto no artigo 482, alínea “c”, da CLT.

A intenção do legislador ao editar o referido dispositivo é clara sem deixar dúvidas quanto a sua aplicação, ou seja, é vedado ao empregado enquanto durar o

---

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

contrato de trabalho praticar negociação habitual por contra própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço, sob pena de constituir justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Todavia, a cláusula de não-concorrência objeto do presente estudo é a qual surte os seus efeitos após a rescisão do contrato de trabalho.

Assim diante da ausência de previsão legal sobre o a cláusula de não-concorrência objeto do presente trabalho, mencionada no parágrafo acima, se faz necessário para o suprimento desta omissão legal o estudo de outros institutos jurídicos, bem como da legislação e doutrina estrangeira todos com aplicabilidade ao nosso direito do trabalho em decorrência da expressa autorização destacada no artigo 8º da CLT.

### **1.3.1 Concorrência. Definições e Conceitos.**

Em sentido bastante abrangente, de acordo com o dicionário da Academia Brasileira de Letras a concorrência significa “1. Ato de concorrer. 2. Pretensão de mais de um à mesma coisa. 3. Afluência simultânea de muitas pessoas ao mesmo ponto. 4. Rivalidade entre produtores, fabricantes, empresários, comerciantes. 5. Chamada de pretendentes à venda de produtos ou à execução de obras.

A definição jurídica de concorrência, pode ser encontrada tanto na esfera do Direito Empresarial quanto na esfera do Direito Econômico.

Para Maria Helena Diniz<sup>5</sup>:

Direito comercial: a) Ação desenvolvida entre comerciantes ou produtores para disputar clientela, um mercado ou a venda de certa mercadoria ao público consumidor; b) ato pelo qual se procura estabelecer uma competição de preços, apurando-se quem oferece melhores condições ou ofertas para aqueles que pretendem adquirir ou comprar algo.

Direito econômico: a) Rivalidade ou luta no domínio econômico entre produtores, fabricantes, empresários ou comerciantes que, ao mesmo

---

<sup>5</sup> DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. V 1. P. 734.

tempo, expõem à venda mercadorias da mesma natureza e qualidade; b) oferta de produtos iguais ou similares entre produtores ou negociantes; c) coincidência ou limite entre dois valores.

José de Souza Almeida e Alberto Passos Guimarães<sup>6</sup> bem definem o que seja a concorrência:

No mundo dos negócios e em economia política, o termo concorrência significa a ação desenvolvida entre competidores pela disputa de um mercado ou a simples venda de uma mercadoria. O modo por que se processa a concorrência e o próprio comportamento dos competidores depende das características do mercado em que atuam. As diferentes condições existentes nos mercados podem variar desde uma relativa liberdade de ação para os competidores até as mais rigorosas restrições à sua atuação. Em teoria econômica denominam-se as situações extremas, no primeiro caso, de 'livre concorrência', ou 'concorrência perfeita' ou 'concorrência pura', e, no segundo caso, de 'concorrência imperfeita e concorrência monopolística'.

Destes conceitos podemos concluir que a concorrência basicamente se traduz no ato de competidores pela disputa da mesma coisa, geralmente, mercado e clientela.

A concorrência praticada pode ser leal ou desleal da qual trataremos no tópico a seguir.

### **1.3.2 Concorrência desleal**

A concorrência, praticada pelas partes, evidentemente, pode se dar de forma desleal, ou seja, ferindo os preceitos éticos e legais.

Em qualquer relação mercantil, a concorrência certamente é algo natural, inevitável e de certo modo necessária, todavia, sempre que a concorrência é praticada de forma abusiva temos então a chamada concorrência desleal.

Basicamente a concorrência desleal nada mais é do que a prática da concorrência de forma não honesta, ou seja, ferindo usos e costumes e até mesmo a legislação.

---

<sup>6</sup> in Enciclopédia Mirador Internacional ad verbum "concorrência". Enciclopédia Britânica do Brasil Publicações. São Paulo, 1977, v. 6. p. 2.714, *apud* OLIVEIRA, Oris de. **A exclusão de concorrência no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, p. 15.

No ordenamento jurídico brasileiro encontramos a concorrência desleal tipificada como crime, através do artigo 195, da Lei. 9.279/96<sup>7</sup>.

O artigo 195, da referida lei, traz um rol de incisos os quais caracterizam atos considerados como prática de concorrência desleal, porém nos incisos IX, X e XI elenca atos envolvendo contrato de trabalho, *in verbis*:

Art. 195. Comete crime de concorrência desleal quem:

IX - dá ou promete dinheiro ou outra utilidade a empregado de concorrente, para que o empregado, faltando ao dever do emprego, lhe proporcione vantagem; (g.n)

X - recebe dinheiro ou outra utilidade, ou aceita promessa de paga ou recompensa, para, faltando ao dever de empregado, proporcionar vantagem a concorrente do empregador; (g.n)

XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato; (g.n)

Dentre os incisos acima transcritos merece destaque o XI, conforme expressão destaca em negrito, pois o legislador previu efeitos da norma no período após o término do contrato de emprego.

Ou seja, estamos diante de uma previsão legal a qual expressamente caracteriza como crime o ato de concorrência desleal praticado por ex-empregado.

Isto posto, podemos concluir que a concorrência desleal, evidentemente, trata-se de figura indesejável, perseguida pela legislação e usos e bons costumes da relações.

### 1.3.2.1 Da negociação habitual

A luz do artigo 482, “c” da CLT, constitui justo motivo para a dispensa do empregado, pelo empregador, a negociação habitual por conta própria ou alheia

---

<sup>7</sup> BRASIL. Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. **Diário Oficial** [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 15 maio 1996.

sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou prejudicial ao serviço.

Assim, temos que a negociação habitual ocorre quando o empregado de uma empresa exerce atividade profissional em outra empresa, concorrente ou não, a fim de obter vantagem a qual de alguma forma pode prejudicar o seu empregador.

Para a caracterização da negociação habitual é exigido a prática reiterada da atividade para outra pessoa que não seja o seu empregador.

Nesse sentido temos as lições de José Luiz Ferreira Prunes: “ressalva notável gira em torno da expressão habitual, pois a falta se caracterizará apenas com a habitualidade, com a reiteração, com a repetição do ato”.

Dessa maneira, facilmente podemos concluir que a necessidade da repetição da falta é a principal diferença entre a negociação habitual e a concorrência desleal, esta que pode ser caracterizada com um único ato, ou seja, uma única falta pode ensejar a justa causa, pois o empregador com apenas um ato pode perder totalmente a confiança no empregado tornando assim insustentável a relação de emprego.

Outrossim, para ser caracterizada a negociação habitual como uma infração contratual capaz de ensejar a justa causa do empregado, é necessário que o empregador não tenha conhecimento de tal prática pois caso contrário será caracterizada a tolerância e portanto não haverá infração contratual.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> “Descaracteriza-se a concorrência desleal ao obreiro atribuída se a prova, como na espécie, revela que a empresa não só tinha ciência de que ele praticava o comércio informal de mercadorias por ela vendidas, como também autoriza a guarda de tais mercadorias na loja, o que denota verdadeira tolerância com referido procedimento. Injustificada, pois, a dispensa levada a efeito pela empresa, cujo apelo não merece provimento”. (TRT 2ª Região; RO; 7ª Turma; Proc. n. 2.930.362.612; Des. Relatora: Anélia Li Chum).

### 1.3.2.2 Violação de segredo da empresa

Outrossim, a figura da violação de segredos da empresa também merece destaque uma vez que é diferente tanto da negociação habitual como da concorrência desleal.

Sergio Pinto Martins afirma que para se caracterizar a violação de segredo da empresa, é suficiente a simples divulgação do fato sigiloso. Já na concorrência desleal exige-se o ato de comércio praticado pelo empregado em concorrência desleal com o empregador, o que pode ocorrer com o uso de um segredo da empresa.

Consoante preceitua a alínea “g” do art. 482, da CLT, constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a violação de segredo da empresa pelo empregado.

Não há dúvida que para o desenvolvimento das suas atividades, quer do ponto de vista técnico, quer comercial ou administrativo, a empresa precisa revelar ou compartilhar com seus empregados, alguns, senão todos, os segredos atinentes ao seu negócio.

Wagner D. Giglio diz que o empregado poderá ter conhecimento do segredo em virtude do cargo ou da função que exerce, de forma que, ignorando-o, não poderia trabalhar, ou, pelo menos, não poderia produzir a contento. Pode o empregado, também, ter notícia do segredo, já não mais porque dele necessita para o bom desempenho do seu trabalho, mas porque sua condição de empregado lhe possibilita a convivência na empresa e a partilha dos segredos desta, embora prescindia deles para desempenhar suas funções.<sup>9</sup>

Assim, os ensinamento do Professor Amauri Mascaro Nascimento<sup>10</sup>.

É a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa

<sup>9</sup> GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. São Paulo: LTr, 1992.p. 181.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho Sindical**. São Paulo: LTr, 2012, p. 198.

que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornando público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.

Outrossim, deve-se destacar que a divulgação de segredo da empresa possui também tutela específica no direito penal.

Código Penal: Art. 157. Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem.

Lei. Art. 195. Comete crime de concorrência desleal quem:

XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato; (g.n)

Isto posto, verifica-se que a divulgação do segredo da empresa é caracterizado pela legislação como ilícito penal, a qual pode ser caracterizada durante ou mesmo após a relação de trabalho, todavia, na esfera trabalhista quando tal situação restar caracterizada o empregador apenas pode punir o empregado ao longo do contrato de trabalho com a demissão por justa causa.

No entanto, após a rescisão do contrato de trabalho, em algumas ocasiões o empregador pode ter extremo interesse em que o ex-empregado mantenha em sigilo as informações da empresa, e para tanto poderá se valer da cláusula de não-concorrência, garantindo, assim, que o ex-empregado não realize atividades concorrentes em decorrência dos conhecimentos e informações ao longo do extinto contrato de trabalho, em proveito próprio ou de outrem, que eventualmente poderia causar prejuízo ao antigo empregador.

Dessa maneira, para a configuração da justa causa do empregador prevista no art. 482, "g", da CLT, não há necessidade de o empregado ter agido com intenção de prejudicar a empresa. Todavia, é evidente que nos casos em que ficar comprovada a intenção do empregado de prejudicar a justa causa será configurada com maior razão.

Por fim, conclui-se que a cláusula de não-concorrência também pode ser utilizado pelo empregador com a intenção de impedir a divulgação de segredos da empresa.

#### 1.4 CLÁUSULAS DE NÃO-CONCORRÊNCIA NO DIREITO CIVIL

A cláusula de não-concorrência é bastante utilizada no direito comercial e empresarial a qual visa proteger os negócios comerciais realizados entre as partes, sempre objetivando eliminar a possibilidade da prática de concorrência desleal.

No ramo do direito comercial e empresarial essa convenção geralmente é amplamente utilizada nos contratos de compra e venda de estabelecimento comercial e também nos contratos de sociedade.

A referida cláusula está prevista no ordenamento jurídico nacional mais especificamente no artigo 1.147, caput e parágrafo único, do Código Civil, e estabelece a regra de abstenção da concorrência, deixando evidente sua incidência em três negócios jurídicos: alienação, arrendamento e usufruto.

Art. 1.147. Não havendo autorização expressa, o alienante do estabelecimento não pode fazer concorrência ao adquirente, nos cinco anos subsequentes à transferência.  
Parágrafo único. No caso de arrendamento ou usufruto do estabelecimento, a proibição prevista neste artigo persistirá durante o prazo do contrato.”

Ou seja, de acordo com tal previsão, em regra o alienante do estabelecimento não pode concorrer com o adquirente após 5 anos da realização do negócio. Basicamente temos que o vendedor é obrigado a não mais se estabelecer no mesmo ramo de atividade, durante 5 anos, salvo previsão contratual temporal diferente, em determinada região geográfica, com o fim de evitar que seus antigos clientes deixem de procurar produtos ou serviços do estabelecimento vendido.

Vale lembrar, também, que a cláusula de não-concorrência é também bastante utilizada para vedar a participação dos sócios de uma empresa, durante ou após a sua retirada (por determinado prazo) de explorar a mesma atividade em empresa concorrente.

Inclusive podemos verificar de forma bastante semelhante a referida situação prevista no artigo 1.006 do Código Civil, *in verbis*: “Art. 1.006. O sócio, cuja contribuição consista em serviços, não pode, salvo convenção em contrário, empregar-se em atividade estranha à sociedade, sob pena de ser privado de seus lucros e dela excluído.”

Nessa hipótese vale esclarecer que o Contrato Social da empresa pode prever situações diversas e autorizar a participação dos sócios em outras atividades empresariais, porém, por se tratar de exceção é necessária a previsão contratual expressa.

#### 1.5 DOS PACTOS DE NÃO-CONCORRÊNCIA INSERIDOS NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Conforme já asseveramos, o ordenamento jurídico brasileiro é omissivo quanto a cláusula de não-concorrência nos contratos de trabalho.

Em decorrência do fenômeno da globalização e diminuição das fronteiras geográficas a concorrência empresarial nos tempos atuais é enorme e com crescimento diário, motivo pelo qual a referida cláusula em estudo está sendo muito utilizado pelas empresas.

Por consequência, as relações de trabalho sofrem transformações e se desenvolvem com velocidade muito maior do que a atualização legislativa, portanto, os doutrinadores e a própria jurisprudências cada vez mais são obrigados a enfrentar o tema e conseqüentemente começam a surgir diversos conceitos e posicionamentos sobre o tema.

Sergio Pinto Martins diz que a cláusula de não-concorrência “envolve a obrigação pela qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o empregador.”<sup>11</sup>

Já para Cesarino Junior a cláusula de não-concorrência é “a condição do contrato individual de trabalho de não poder o empregado após a sua rescisão, durante certo tempo e em certa região, exercer, para outra empresa, as mesmas funções nele contratadas”.<sup>12</sup>

Na mesma esteira temos a definição de Ari Possidônio Beltran, “Pacto de não-concorrência implica a obrigação pela qual uma das partes contratantes se compromete a não praticar ação que induza desvio de clientela da outra”.<sup>13</sup>

Dorval de Lacerda conceitua de forma bastante clara e objetiva, “cláusula compromissória ou de interdição ou ainda de não-concorrência é aquela pela qual o prestador de serviços se compromete a, findo o contrato de trabalho, não exercer a mesma atividade, ofício ou profissão, que exercia quando empregado, seja como trabalhador autônomo e por conta própria, seja como empregado de outra firma, explorando o mesmo ramo de negócio ou a mesma atividade industrial que o primitivo patrão.”<sup>14</sup>

Neste ponto do trabalho já devemos ter fixado que a cláusula de não-concorrência em estudo é aquela que produz os seus efeitos após a rescisão do contrato de trabalho e portanto as definições doutrinárias acima expostas correspondem a tal situação.

Não trouxe definições sobre a cláusula de não-concorrência ao longo do contrato de trabalho, pois conforme já ultrapassado o dever de fidelidade e

---

<sup>11</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Cláusula de não-concorrência inserida no contrato de trabalho**. IOB: repertório de jurisprudências, São Paulo, n. 7, p. 128, abr. 2001.

<sup>12</sup> CESARINO JR., Antônio Ferreira; CARDONE, Marly. **Direito Social**. 2. Ed. São Paulo: LTr, v.1, p. 163.

<sup>13</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. **Revista LTr**. 66/04/419, v. 66, nº 4, abril de 2002.

<sup>14</sup> LACERDA, Dorval de. **A renúncia no direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943. p. 171 e ss.

colaboração estão implicitamente inseridos em todos os contratos de trabalho, salvo disposição expressa em contrário.

Ademais, mesmo nas hipóteses de contratos de trabalho de não tragam previsão da cláusula de não-concorrência após a rescisão do pacto laboral vale dizer que o empregado não pode se valer das informações confidenciais que obteve em decorrência do seu cargo na empresa para obter vantagem em outro emprego ou mesmo para si próprio.

Esse entendimento é exposto em perfeição por Estevão Mallet, “o fato de não se haver pactuado restrições à concorrência para depois da extinção do contrato de trabalho não significa, contudo, que esteja o empregado livre para, depois de deixar o emprego, praticar quaisquer atos ou exercer, sem nenhum constrangimento, qualquer trabalho, ofício ou profissão, valendo-se, inclusive, dos conhecimentos sigilosos auferidos de seu antigo empregador. Significa, apenas, ausência de limites especiais, adicionais e específicos ao trabalho, o que não elide a aplicação de outros limites no Código Penal e na legislação sobre proteção industrial”.<sup>15</sup>

Assim podemos concluir que nas hipóteses em que a cláusula de não-concorrência não esteja prevista em contrato de trabalho, e o ex-empregado divulgar segredos industriais esse certamente poderá responder civil e criminalmente.

Outrossim, quando a cláusula estiver expressa no contrato de trabalho, inclusive mediante compensação financeira para o ex-empregado, e este divulgar os segredos da empresa, certamente deverá responder por perdas e danos perante o ex-empregador.

Ademais, devemos destacar que o pacto de não-concorrência pode ser firmado através de acordo celebrado no ato ou posteriormente a rescisão do contrato de trabalho, ou seja, para a validade da cláusula não é obrigatória a sua previsão no

---

<sup>15</sup> MALLETT, Estevão. **Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, v. 69, out. 2005, p. 1166.

contrato de trabalho originário da relação entre as partes podendo ser celebrado o pacto quando interessas para ambas as partes.

Dessa maneira, podemos concluir que no Direito do Trabalho a cláusula de não-concorrência é aquela que caracteriza o impedimento do trabalhador de concorrer com o seu empregador estando vedado de empreender qualquer atividade que coincida com aquela praticada pelo empregador, tanto ao longo do contrato de trabalho como em determinado período posterior ao seu termino desde que haja indenização correspondente.

### **1.5.1 Admissibilidade da cláusula de não-concorrência pelo direito do trabalho moderno.**

Incialmente vale dizer que o simples fato de não existir no direito brasileiro previsão da cláusula de não-concorrência não significa que esta não pode ser aplicada ao nosso direito, pois de acordo com o estipulado nos artigo 8º combinado com o 444 ambos da CLT, quando houver lacuna na legislação cumpre ao magistrado buscar fonte de inspiração no direito comparado entre outros.

Art. 8. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios de e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenham às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.

Ultrapassada tal questão, a qual poderia de inicio frear o desenvolvimento do tópico em estudo, cabe esclarecer a sua completa pertinência, decorrente das garantias constitucionais da liberdade ao trabalho e a busca do pleno empregado, assegurados nos artigos 5º, XIII e 170, VIII.

Art. 5. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VIII – busca do pleno emprego;

A necessidade de controlar a mobilidade entre empregados de empresa concorrentes não é nova, todavia, com a globalização e decorrente velocidade com que os negócios evoluem, as empresas se tornam cada vez mais vulneráveis.

Assim, o *Know How* de uma empresa pode ser considerado como alma do negócio, portanto, é evidente que deve ser tratado de forma diferenciada a fim de preservá-lo, a fim de evitar prejuízos as empresas ou até mesmo o seu fechamento.

É certo, também, que em decorrência da tecnologia os empregados de uma empresa dependendo do cargo que ocupa, ao longo do contrato de trabalho, provavelmente terá acesso a muitas informações privilegiadas da empresa, as quais de alguma maneira devem ser preservadas mesmo após a rescisão do pacto de trabalho.

Conforme já explorado em tópico específico, todos os empregado tem a obrigação de preservar os segredos de uma empresa, durante e também após a rescisão do contrato de trabalho.

Podemos, inclusive, afirmar que o pacto de não-concorrência estabelecido entre o antigo empregado e o ex-empregado são na realidade uma extensão dos efeitos do previsto no artigo 482, letras “c” e “g” da CLT.

A doutrina brasileira se manifesta de forma majoritária a favor dos pactos de não-concorrência, sob diversos fundamentos todavia o argumento mais mencionado é a preservação dos negócios da empresa a fim de manter o equilíbrio da ordem econômica constitucional e conseqüentemente incentivas o desenvolvimento

nacional. Não podemos esquecer que para a existência do emprego é necessário que haja desenvolvimento empresarial.

Celio Goyatá afirma que, “embora a legislação brasileira do trabalho seja omissa no que se refere à cláusula de não concorrência, esta pode ser ajustada e incluída em certos avençamentos de trabalho subordinado (...), desde que seja, também, firmada uma compensação em dinheiro vantajosa para o empregado a fim de que ele e a sua família não venham, no futuro, enfrentar sérias dificuldades econômica-financeiras”.<sup>16</sup>

Cássio Mesquita de Barros Jr. Ensina que a “validade da cláusula de não-concorrência não opõe à liberdade de trabalho garantida a todo indivíduo pela Constituição brasileira de 1988”. Ademais complementa o autor, “a proibição do exercício de certas atividades por parte do empregado após a cessação do seu contrato, mediante cláusula no contrato individual do trabalho, se justifica, no justo resguardo das atividades da empresa perante a concorrência”.<sup>17</sup>

No mesmo sentido é o magistério de Sergio Pinto Martins, para quem a cláusula de não-concorrência é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Sua validade , no entanto, está condicionada à pactuação por escrito do compromisso, à delimitação do compromisso para certa atividade, de maneira a não causar a proibição total do trabalho ao empregado, bem como a limites de tempo e de lugar, além de uma contraprestação a ser paga ao trabalhador.<sup>18</sup>

O ilustre recém-aposentado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Pedro Paulo Teixeira Manus esclarece ser “a relação patrão-empregado de natureza contratual, mas tendo sempre e mente que, no regime brasileiro, tanto o Estado (através da Lei), quanto as organizações sindicais (através nas negociações coletivas), intervêm no campo da vontade individual, limitando aquela liberdade que

---

<sup>16</sup> GOYATÁ, Célio. op. cit. p. 1408

<sup>17</sup> BARROS JR.; Cassio Mesquita. Cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**, São Paulo, ano 4, p. 22-36, jul/dez. 2001, p. 25 e 34.

<sup>18</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit. p. 124-125.

caracteriza contrato, a fim de garantir um mínimo tido como justo, a ser assegurado ao empregado”.<sup>19</sup>

Ademais, vale frisar que a restrição ao trabalho gerada pela cláusula de não-concorrência não é absoluta pois o empregado fica limitado a exercer aquela atividade em determinado período de tempo, todavia, nada impede que ele exerça qualquer outra atividade distinta daquela realizada no ex-emprego.

Outrossim, a nosso ver cláusula de não-concorrência não deve ser inserida em todos os contratos de trabalho, pois evidentemente não são todos os empregados, ao contrário, que possuem informações privilegiadas sobre os negócios da empresa e que portanto necessitariam de tal cláusula para a proteção do empregador.

Todavia, apesar de todos os entendimento acima expostos serem favoráveis a validade da cláusula de não-concorrência inseridas nos contrato de trabalho, vale mencionar a existência de doutrinados com opiniões contrárias, e entendem que o pacto de não concorrência não é valido pois são contrários as previsões constitucionais da liberdade ao trabalho e ao pleno emprego.

José Xavier Carvalho de Mendonça leciona que, conforme opinião “radical”, o pacto é nulo por ofender a liberdade de trabalho, garantindo constitucionalmente, uma vez que ele provara o trabalhador dos meios de prover honestamente sua subsistência. A ordem pública repele esse pacto, pois importa na condenação do trabalhador à ociosidade.<sup>20</sup>

Outrossim, a jurisprudência pátria atualmente tem entendido ser válida a cláusula de não-concorrência, desde que preenchido as condições: limitação da atividade; tempo; espaço geográfico; contraprestação específica e compatível com a remuneração percebida pelo empregado ao longo do contrato de trabalho.

---

<sup>19</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 1993, p. 56.

<sup>20</sup> MENDONÇA, José Xavier Carvalho de. Op. Cit. V. 2, p. 462-463.

CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. VALIDADE. Embora a legislação trabalhista seja omissa quanto ao tema ventilado. O artigo 444 da CLT prevê, como regra, pactuação livre das cláusulas contratuais, desde que não haja violação às disposições legais, coletivas, e, às decisões das autoridades competentes. A cláusula de não-concorrência é a obrigação pela qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o(a) empregador(a). Trata-se de uma obrigação de natureza moral e de lealdade. Não há de se falar em ofensa ao Princípio da Liberdade de Trabalho, quando o pacto de não-concorrência foi livremente pactuado e há previsão do limite temporal da restrição, mediante justa retribuição, como é o caso vertente. Revelado o descumprimento da referida avença, cabe ao obreiro restituir à empregadora o valor proporcional ao tempo que falta para completar os 12 meses de restrição.<sup>21</sup>

As inúmeras tentativas de criação de um Código do Trabalho que de fato trouxeram a elaboração de um anteprojeto, em praticamente todas, podemos verificar a previsão da cláusula de não-concorrência.

O Anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho de 1979, dispunha:

Art. 26 – É valido o pacto de exclusão de concorrência, desde que celebrado por escrito, por período não superior a dois anos, a dele conste uma compensação mensal em favor do empregado durante a sua vigência. Parágrafo único: O pacto deverá cingir-se ao desempenho das mesmas funções exercidas anteriormente e limitar-se a determinada área geográfica.

Dessa maneira, podemos concluir que a jurisprudência e a doutrina caminham no mesmo sentido de dar validade a cláusula de não-concorrência, desde que estabelecidos limites aos seus efeitos e necessariamente o pagamento de uma indenização pelo período de no máximo 2 anos em que o empregado ficará impedido de desenvolver aquela atividade.

## 1.6 EFEITOS DA CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA

Após termos conceituado e definido os limites e condições para a validade da cláusula de não-concorrência, se faz importante o estudo dos efeitos dessa cláusula para que não haja confusão entre os seus efeitos.

---

<sup>21</sup> TRT 2ª Região; RO; 4ª Turma; Proc. n. 00016201820125020011. Des. Rel. Patricia Therezinha de Toledo; Publ. DOE: 30/10/2013.

Os principais efeitos da cláusula de não-concorrência são: permanência no emprego, confidencialidade e não solicitação.

### **1.6.1 Cláusula de Permanência no emprego**

A cláusula de permanência no emprego visa proteger o empregado quando este investir na formação dos seus empregados.

Na legislação celetista encontramos no artigo 390-C, que as empresas com mais de 100 (cem) empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento profissionais de mão de obra.

Vale lembrar, também, a Convenção n. 144 da Organização Internacional do Trabalho, a qual trata da capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Sendo assim, muitas empresas investem na formação e aperfeiçoamento dos seus empregados pagando cursos e treinamentos.

Nessas hipóteses as empresas podem e devem sugerir aos seus empregados a cláusula de permanência, objetivando com que o empregado após o termino do curso fornecido pela empresa, ou seja, mais capacitado e preparado vá trabalhar em empresas concorrentes.

Por outro lado devemos lembrar que a Constituição Federal prevê o livre trabalho, portanto, caso o empregado após o termino custeado pelo empregador opte por pedir demissão este deverá indenizar o empregador com os custos suportados com o curso fornecido.

Outrossim, a cláusula de permanência pode estar previamente no contrato de trabalho ou pode ser pactuada ao longo do contrato de trabalho, sendo tal alteração considerada valida desde com a anuência do empregado.

O prazo de permanência estipulado pela referida não cláusula deve ser razoável pois caso contrario certamente esbarrará com direito constitucional do livre emprego.

O Tribunal Superior do Trabalho já julgou diversos temas sobre o caso e o entendimento preponderante é no sentido da validade da cláusula de permanência com validade máximo de 18 meses, sob pena de não ser considerada abusiva e conseqüentemente inválida.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIDO – INDENIZAÇÃO – PACTO DE PERMANÊNCIA – AÇÃO MONITÓRIA

A cláusula penal, constante do contrato de trabalho, que prevê a devolução, pelo empregado, da quantia recebida quando da celebração do pacto laboral, se não observado o prazo mínimo de 18 meses no emprego – "pacto de permanência" –, viola o direito fundamental à liberdade de trabalho, previsto no art. 5º, XIII, da Constituição Federal, bem como o disposto no art. 444 da CLT.

A assinatura do contrato de trabalho é a ocasião de maior vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou tomador de serviços. Vale lembrar o previsto na Súmula nº 199 do Eg. TST, quando trata da pré-contratação de horas extras, prática reputada nula se efetuada na admissão do trabalhador.

No caso concreto, conforme consigna a Corte Regional, a mencionada cláusula não trouxe qualquer vantagem para o empregado. Ao contrário, o encargo imposto revelou-se lesivo ao trabalhador, não podendo, portanto, ser considerado válido.

Agravo de Instrumento a que se nega provimento.<sup>22</sup>

Por oportuno, cabe lembrar que de acordo o artigo 477, § 5ª, da CLT, qualquer compensação no pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado, portanto, na hipótese do empregado pedir o seu desligamento da empresa antes do prazo estipulado pela cláusula de permanência, o empregador poderá descontar à título da cláusula penal o valor máximo de um salário e caso necessário deverá ingressar com ação de cobrança na própria Justiça do Trabalho.

Por fim, interessante destacar que na Espanha a previsão legal sobre a cláusula de não-permanência, ou seja, de acordo com o artigo 8º do Real Decreto 1382/1985, de 1ª de agosto, nos seguintes termos o pacto de não concorrência e permanência estão previstos:

---

<sup>22</sup> TST, AIRR, 8ª Turma; Proc. n. 5440-40.2006.5.02.0016, Ministra Relatora: Marcia Cristina Irigoyen Peduzzi. Publ. DEJT: 18/02/2011.

“Art. 8º - Pacto de não concorrência e permanência na empresa.

1. O trabalhador de alta direção não poderá celebrar outros contratos de trabalho com outras empresas, salvo autorização do empregador ou pacto escrito em contrário. A autorização do empregador se presume quando a vinculação à outra fosse pública e não houvesse exclusão desta no contrato especial de trabalho.

2. Quando o empregado de alta direção tenha recebido especialização profissional a cargo da empresa durante um período de duração determinado, poderá pactuar-se que o empregado tenha direito a uma indenização por danos e prejuízos se aquele abandonar o trabalho antes do término do período fixado.<sup>23</sup>

### 1.6.2 Cláusula de Confidencialidade.

A cláusula de confidencialidade também é amplamente utilizada pelas empresas especialmente nos contratos de trabalho dos empregados de alto escalão os quais geralmente possui acesso, em decorrência do seu cargo, a diversas importantes informações e segredos industriais.

A sua aplicabilidade ocorre durante a duração do contrato de trabalho ou mesmo após a sua rescisão, e obrigam o empregado a não revelar os dados confidenciais da empresa.

Pode-se dizer que a referida cláusula em muitos casos se confunde com a cláusula de não-concorrência, pois sempre que esta última for estabelecida evidentemente irá gerar os efeitos da cláusula de confidencialidade.

Por outro lado, a recíproca neste caso não é verdade, pois nos contratos de trabalho poderá haver apenas a previsão da cláusula de confidencialidade sem a proibição do empregado trabalhar em empresas concorrentes.

---

<sup>23</sup> “Art. 8º. Pacto de n cuncurrecia y permanencia en la empresa – 1. El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo com otras Empresas, salvo autorización del empresários o pacto escrito em contrario. La autorización del empresário se presume cuando la vinculación a outra Entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella em el contrato especial de trabajo. 2. Cuando el alto directivo haya recibido uma especialización profesional com cargo a la Empresa durante um período de duracion determinada, podrá pactarse que el empresário tenga derecho a uma indenizacióm por daños y prejuicios se aquél abandona el trabajo antes del termino fijado. ...”

Assim podemos concluir que cláusula de confidencialidade é aquela em quem o empregado não é proibido de trabalhar onde desejar, desde que não revele informação privilegiada ou segredo do negócio anterior.

Por fim, oportuno destacar que as cláusulas de confidencialidades quando inseridas nos contratos de trabalho devem ser muito bem redigidas para assim evitar dupla interpretação e portanto devem necessariamente preencher os seguintes requisitos: 1. descrição do que são considerados informações ou dados confidenciais do empregador; 2. período pelo qual o empregado se obriga a não revelar os segredos; 3. declaração de que os dados e informações confidenciais serão utilizados única e exclusivamente para fins de prestar serviços ao empregador.<sup>24</sup>

### **1.6.3 Cláusula de não solicitação**

A cláusula de não solicitação é bastante utilizada nos dias atuais e visa barrar o aliciamento de empregados e clientes do ex-empregador.

O ex-empregado ao sair de uma empresa fica proibido de cativar clientes do antigo empregador e também de oferecer emprego para empregados deste.

O principal objetivo deste cláusula é inibir a concorrência desleal, isto porque o ex-empregado possuidor informações importante e privilegiadas pode saber quais são os empregados chaves detentores da expertise do negócio e nesta hipótese certamente o desligamento de tais empregados pode afetar e gerar sérios prejuízos.

Outrossim, não podemos esquecer que a referida cláusula sempre deve estar apoiada no princípio da razoabilidade para que não haja desproporcionalidade nos efeitos desta cláusula, ou seja, prazo determinado razoável, limitação especial geográfica e legítimo interesse por parte do ex-empregador.

---

<sup>24</sup> JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. Cláusula de não concorrência e o contrato de trabalho. Dissertação de Mestrado – USP. São Paulo 2002.

## **1.7 DIREITO COMPARADO – ESTRANGEIRO**

A abordagem do tema no direito estrangeiro é de extrema utilidade pois podemos verificar que no Brasil apesar de não termos previsão legal a maior parte da jurisprudência e doutrina caminham ao lado do disposto nas normas específicas sobre a cláusula de não-concorrência previstas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros.

O estudo deste tema no direito é muito completo e conseqüentemente encontramos ter sido a cláusula de não concorrência recepcionada por muito países, entre os quais iremos estudar: Espanha, Portugal, Itália, França e Bélgica.

Ademais, vale destacar que a cláusula de não-concorrência no direito estrangeiro pode estar prevista em dispositivo legal ou mesmo em convenções coletivas.

Nos ordenamentos jurídicos estrangeiros acima mencionados merece destaque o fato de que em todos podemos encontrar uma extrema preocupação com o princípio da liberdade de trabalho e portanto para a cláusula de não-concorrência ser tida como validade sempre são necessários a observância de alguns requisitos, os quais variam de país para país.

### **1.7.1 Espanha**

Inicialmente devemos destacar que a legislação espanhola trata de forma diferente os empregados de alta direção e os demais empregados, os quais são subdivididos em empregados com e sem conhecimento técnico.

Posto isto, se faz necessário entendermos quem são os empregados de alta direção e qual diferença entre esses e os empregados comuns.

Concretamente podemos encontrar a definição de empregados de alta direção no Real Decreto 1.382/1985, em seu artigo 12<sup>25</sup>:

Art. 12.: Se considera pessoal de alta direção trabalhadores que exerçam poderes inerentes à titularidade jurídica da Empresa, e relativos aos objetivos gerais da mesma, com autonomia e plena liberdade somente limitadas pelo critérios e instruções diretas emanadas da pessoa ou dos órgãos superiores de comando e administração da entidade que respectivamente ocupem aquela titularidade

Assim, podemos concluir que os empregados de alta direção são aqueles que efetivamente exercem a administração em sentido amplo da empresa, ou seja, diretos que possuem autonomia para tomar decisões que podem definir o futuro da empresa.

A cláusula de não-concorrência para os empregados de alto escalão, supra mencionados e definidos, também possui previsão no Decreto n. 1.382/85, mais especificamente em seu artigo 8º.

Art. 8º - Pacto de não concorrência e permanência da empresa.

1. O trabalhador de alta direção não poderá celebrar outros contrato de trabalho com outras empresas, salvo autorização do empregador ou pacto escrito em contrário. A autorização do empregador se presume quando a vinculação à outra fosse pública e não houvesse exclusão desta no contrato especial de trabalho.

2. Quando o empregado de alta direção tenha recebido especialização profissional a cargo da empresa durante um período de duração determinado, poderá pactuar-se que o empregador tenha direito a uma indenização por danos e prejuízos de aquele abandonar o trabalho antes do término do período fixado.

3. O pacto de não concorrência para após a extinção do contrato especial de trabalho, o qual não poderá ter duração superior a dois anos, somente será valido se concorrem os seguintes requisitos:

a) Que o empregador tenha um efetivo interesse industrial ou comercial neste;

b) Que satisfaça ao empregado uma compensação adequada.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Art. 12.: *Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejerciten poderes inherente a la titularidade jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupen aquella titularidad.*"

Após a leitura da normatização acima transcrita podemos concluir que ao contrário de tudo que já foi estudado até o momento, o pacto de não concorrência com efeitos ao longo do contrato de trabalho está inserido automaticamente, ou seja, caso as partes não queiram pactuar a cláusula de não-concorrência devem necessariamente firmar tal interesse por escrito, porém após a extinção do contrato o pacto deve ser firmado por escrito e respeitar os parâmetros estipulados pela lei.

Outrossim, em relação aos empregados comuns, ou seja, aqueles que não exerçam cargos de direção, a previsão legal da cláusula de não-concorrência está inserida no item 1 do artigo 21, do Estatuto dos Trabalhadores (Lei 8/1980, com alterações do RD Legislativo 1/1995, de 24 de março).

Art. 21 – Pacto de não concorrência e de permanência na empresa.

1. Não poderá um trabalhador manter relação laboral para diversas empresas quando constitua concorrência desleal ou quando se pactue dedicação plena mediante compensação econômica expressa nos termos que se convencione.

2. O pacto de não concorrência para após a extinção do contrato de trabalho, o qual não poderá ter duração superior a dois anos para os técnicos e de seis meses para os demais trabalhadores, somente será valido se verificados os seguintes requisitos:

a) Que o empregador tenha um efetivo interesse industrial ou comercial no pacto; e

b) Que seja paga ao trabalhador uma compensação econômica adequada.

3. Na hipótese de compensação econômica por dedicação plena, o trabalhador poderá rescindir o acordo e recuperar sua liberdade de trabalho em outro emprego, comunicando por escrito ao empregador com um pré-aviso de trinta dias, caso em que perderá a compensação econômica ou outros direitos vinculados à plena dedicação.

4. Quando o trabalhador tenha recebido uma especialização profissional custeada pelo empregador, para dar andamento a terminados projetos ou realizar trabalho específico, poderá pactuar-se entre ambos a permanência na empresa durante certo tempo. O acordo não poderá ter duração superior a dois anos e se formalizará sempre por escrito. Se o trabalhador abandona

---

<sup>26</sup> “Art. 8º. Pacto de n cuncurrecia y permanencia en la empresa – 1. El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo com otras Empresas, salvo autorización del empresários o pacto escrito em contrario. La autorización del empresário se presume cuando la vinculación a outra Entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella em el contrato especial de trabajo. 2. Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional com cargo a la Empresa durante um período de duracion determinada, podrá pactarse que el empresário tenga derecho a uma indenizacióm por daños y perjuicios se aquél abandona el trabajo antes del termino fijado. 3. El pacto de no compentencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener uma duracón superior a dos años, solo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresário tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello. b) Que se satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada.”

o trabalho antes do prazo, o empregador terá direito a uma indenização por danos e prejuízos.<sup>27</sup>

A legislação Espanhola autoriza expressamente a pactuação da cláusula de não-concorrência com qualquer classe de empregado, e ainda não prevê qualquer limitação geográfica da restrição de trabalho e em relação ao limite temporal, estabelece que o prazo nunca poderá ser superior a 2 (dois) anos para os empregados técnicos e cargo de alta direção.

Por fim, de acordo com o ensinamento de Regina Teresinha de Mello João, “O estatuto espanhol, bem como o Decreto 1382/1985, exigem a concorrência de dois requisitos para que seja conferida validade à cláusula de não concorrência. O primeiro requisito da cláusula de não concorrência, é que o empregador tenha um efetivo interesse industrial ou comercial protegido. O segundo consistente no pagamento ao trabalhador de uma compensação econômica adequada. Ressalta-se que a lei não delimita o que se entende por compensação econômica adequada, não impondo qualquer vinculação ao salário anteriormente percebido.”<sup>28</sup>

### 1.7.2 Portugal

Historicamente a legislação de Portugal prevê a questão do pacto de não concorrência, ou seja, desde 1969 podemos encontrar previsão legal para o referido pacto a luz do disposto no art. 36 do Decreto-Lei 49.408 de 24 de novembro de 1969.

<sup>27</sup> Art. 21 Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa – 1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan. 2. El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válida si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada 3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica y otros derechos vinculados a la plena dedicación 4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactar entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.”

<sup>28</sup> JOÃO, op. cit.

Art. 36º. Liberdade de trabalho; pacto de não concorrência.

1. São nulas as cláusulas dos contratos individuais e das convenções de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do contrato.

2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de três anos subsequentes a cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho;

b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo à entidade patronal;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma retribuição durante o período de limitação da sua atividade, que poderá sofrer redução equitativa quando a entidade patronal houver despendido somas avultadas com sua formação profissional.

3. É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviços durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

4. São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviços.

Ou seja, o pacto de não concorrência é um tema previsto legalmente em Portugal desde 1969, conforme transcrito acima, sendo certo que o legislador optou por estabelecer uma serie de requisitos para que o pacto seja considerado como valido.

Por oportuno, importante destacar que a legislação trabalhista em Portugal ao longo dos anos sofreu diversas alterações, sendo a mais recente delas em 2009, quando elaborado um novo Código do Trabalho.

A questão do pacto de não concorrência desde 1969 sempre esteve prevista legalmente e continuou com o novo Código do Trabalho Português, mas especificamente em seu art. 136, o qual era previsto no Código do Trabalho de 2003 em seu artigo 146.

Art. 136º. Pacto de não concorrência.

1 – É nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato.

2 – É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições: a) Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste; b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador; c) Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode

ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional. 3 – Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da actividade prevista na cláusula de não concorrência. 4 – São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do n.º 2. 5 – Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

Outra questão relevante sobre o pacto de não concorrência está prevista no art. 128, n. 1. alínea “f” do Código do Trabalho Português, o qual estabelece que o empregado é proibido de negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com o seu empregador, especificando o legislador que esta proibição se estende à divulgação de informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios do empregador.

Com efeito, cumpre destacar que ao longo do contrato de trabalho, e ao abrigo do dever de lealdade, o trabalhador encontra-se igualmente proibido de trabalhar para uma empresa concorrente, desde que, atenta a natureza das funções desenvolvidas e a sua situação na empresa possa representar um perigo de desvio, ainda que meramente potencial, de cliente.

Assim, diante da análise da legislação acima transcrita podemos facilmente concluir que no direito do trabalho português o pacto de concorrência é aceite inclusive possuindo previsão legal, desde que o pacto tenha sido firmado de forma escrita, com observância do limite temporal de no máximo dois anos, prevendo-se, contudo a possibilidade de prorrogação deste prazo até um limite de 3 anos, caso o trabalhador tenha exercido cargo de confiança, legítimo interesse do empregador em proteger segredo industrial ou equivalente e ainda o pagamento de compensação ao empregado pelo fato de não poder exercer aquela actividade específica.

Por fim, destacamos que o pacto de não concorrência não poderá ser celebrado com todo e qualquer trabalhador, uma vez que apenas os trabalhadores

que tenham obtido informações sigilosas do empregador em decorrência do cargo diferenciado exercido ao longo da duração do contrato de trabalho, pois caso contrário o requisito legal previsto na letra “c” do item 2 certamente não estará caracterizado.

### 1.7.3 Itália

A legislação trabalhista Italiana também possui previsão legal a respeito da cláusula de não-concorrência, a qual encontra-se inserida no livro V do Código Civil.

Outrossim, da mesma forma que a legislação portuguesa na Itália é proibido ao empregado concorrer com o seu empregador enquanto durar o contrato de trabalho.

Já no tocante a concorrência após a extinção do contrato de trabalho temos o tema estabelecido pelo artigo 2125.

**Art. 2125. Pacto de não concorrência**

O pacto com o qual se limita o desenvolvimento da atividade do trabalhador, pelo tempo sucessivo à cessação do contrato, é nulo se não resulta de um ato escrito (2725), se não é pactuada uma retribuição a favor do trabalhador e se o vínculo não está adstrito a certos limites de objeto, de tempo e de lugar.

A duração do vínculo não pode ser superior a cinco anos, em se tratando de dirigentes e a três anos nos outros casos. Caso seja pactuada duração superior, esta se reduz nos limites supra indicados (2557, 2595)<sup>29</sup>

Assim, verificamos que a lei italiana impões a limitação de tempo de duração, objeto e lugar para que a cláusula seja considerada como válida.

Ademais, o tempo não poderá ser superior a 5 anos para os empregados que exerçam o cargo de direção e de 3 anos para os demais empregados.

---

<sup>29</sup> Art. 2125. (Patto de non concorrenza). Il patto com il quale si limita svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto (2725), se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore de lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore ai cinque anni, se si trata di dirigenti, e a ter anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata (2557, 2596).

Da mesma maneira que ocorre em Portugal necessariamente para que a cláusula de não-concorrência tenha validade é necessário ser firmada por escrito, com previsão de pagamento compensatório ao empregado.

#### **1.7.4 França**

O direito Francês, ao contrário do previsto nos outros países estrangeiros estudados no presente trabalho, não possui previsão legal da cláusula de não-concorrência.

Todavia, na França a cláusula de não-concorrência é amplamente utilizada pelas empresas e indústrias e em muitos ramos de atividade podemos encontrar a previsão da referida cláusula nas Convenções Coletivas de Trabalho.

Vale ressaltar que mesmo nas hipóteses em que não haja previsão da cláusula de não-concorrência nas Convenções Coletivas de Trabalho os tribunais franceses têm em regra dado validade as referidas cláusulas quando devidamente inseridas nos contratos de trabalho.

Neste particular podemos desde já concluir certa semelhança com o ocorrido no Brasil, ou seja, ausência de previsão legal do pacto de não-concorrência, porém se inseridas no contrato de trabalho, desde que respeitado certos limites, na maioria são entendidos como válidos.

Evidente que na França e no Brasil em decorrência da ausência de previsão legal os critérios e limites das referidas cláusulas acabam sendo determinadas pela jurisprudência.

Ademais, conforme esboçado por Regiane Teresinha de Mello João<sup>30</sup>, “não se têm notícias de que a jurisprudência tenha excluído da possibilidade de convencionar o pacto de não concorrência qualquer categoria específica de

---

<sup>30</sup> JOÃO, op. cit.

empregado, ou ainda qualquer ramo de empresa, ou que não tenha lhe conferido validade apenas fundada nos sujeitos da relação estabelecida.

Assim, devemos mencionar os ensinamentos do doutrinado francês Vatinet, citado na obra de Regiane Theresinha de Mello João<sup>31</sup>, o qual descreve que a jurisprudência francesa ao longo do tempo criou basicamente dois critérios para a validade da cláusula de não-concorrência, para tanto observe-se a citação da ilustre autora:

A partir de 1992, os julgadores passaram a apreciar se uma cláusula de não-concorrência em litígio era necessária à proteção dos interesses legítimos da empresa, segundo dois parâmetros:

- a) a existência de risco de utilização em proveito de empresa concorrente de conhecimentos adquiridos em decorrência do trabalho para o ex-empregador;
- b) que o trabalhador tenha tido estreito contato com a clientela gerando o risco de desvio desta ao novo empregador.

No tocante ao tempo de duração da cláusula verificamos que a maior parte da jurisprudência e também das Convenções de Coletiva de Trabalho fixam como máximo o período de dois anos.

Outrossim, não menos importante destacar que para a validade da cláusula é essencial que o empregado permaneça com a possibilidade de exercer alguma atividade para qual esteja capacitado, pois caso contrário entende-se que os prejuízos sofridos pelo empregado seriam exagerados.

No tocante ao pagamento de retribuição financeira, temos uma grande questão, pois boa parte da doutrina entende ser condição para a sua validade e a jurisprudência dominante entende não ser requisito de validade.

Ressalta-se que na prática isso tem sido resolvido através das Convenções Coletivas pois em sua maioria absoluta é previsto o pagamento de uma retribuição, quando então os Tribunais franceses entendem que tais valores não possuem

---

<sup>31</sup> VATINET, Raymonde 1998 apud JOÃO, op. cit.

caráter indenizatório e sim de natureza salarial, o que na prática acaba por onerar o ex-empregador.

## 2 CONCLUSÃO

Conforme amplamente pesquisado e estudado no desenvolver do presente trabalho, verificamos que nos dias atuais, em decorrência do fenômeno da globalização, a concorrência industrial cresce diariamente gerando assim situações e necessidades novas e portanto não previstas pelas legislações vigentes.

Outra consequência causada pelo fenômeno da globalização é a diminuição das fronteiras, ou seja, em poucos, minutos, horas ou mesmo através de um computador é possível que um determinado empregado atravesse o mundo para exercer as suas atividades em localização geográfica distinta daquela que foi contratado.

Assim, as empresas multinacionais, principalmente, acabam por importar conceitos previstos em legislações de outros países a fim de adaptar as situações e condições específicas de trabalho, casuisticamente.

Dessa maneira, evidente e inevitavelmente os conflitos de interesses, entre empregados e empregadores, começam a surgir com certa velocidade e intensidade.

Por tanto, nos casos que os referidos conflitos não conseguem ser resolvidos entre as partes envolvidas, muitas vezes o estado é chamado para solucionar tal conflito e exatamente nesse momento que o julgador deve se utilizar de convicções e principalmente a legislação estrangeira.

Ademais, a cláusula em estudo é bastante delicada pois em regra priva o indivíduo de trabalhar, exercer a sua profissão para qual se qualificou, podendo inclusive excluir o exercício da profissão, pendo, até mesmo, atingir direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, como por exemplo liberdade ao trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, não podemos perder da mente que o objetivo da cláusula de não-concorrência não é o de tolher o empregado de exercer a sua atividade e deixá-lo a mingua e sim proteger as empresas no tocante aos seus segredos industriais e ou comerciais de concorrentes, visando no fundo proteger os empregos gerado por ela.

Assim, pode-se concluir que a cláusula de não concorrência, apesar de não prevista no ordenamento jurídico nacional, pode sim e deve ser considerada como validada, todavia, desde que observados requisitos de validade.

Os requisitos de validade são inúmeros porém alguns podem ser consideradas como essenciais para a validade da cláusula, os quais são: (i) limite temporal de no máximo 2 anos, (ii) limite territorial a ser definido de acordo com a área de atuação da empresa, (iii) presença inquestionável de possíveis prejuízos que possa experimentar o ex-empregador, (iv) retribuição financeira ao empregado durante o tempo que ficar impedido de exercer a sua atividade, compatível com a remuneração percebida enquanto da duração do contrato de trabalho.

Por fim, podemos concluir que no Direito do Trabalho a cláusula de não-concorrência é aquela que caracteriza o impedimento do trabalhador de concorrer com o seu empregador estando vedado de empreender qualquer atividade que coincida com aquela praticada pelo empregador, tanto ao longo do contrato de trabalho como em determinado período posterior ao seu termino desde que haja indenização correspondente.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. O moderno direito do trabalho e a empresa: negociação coletiva, representação dos empregados, direito à informação, participação nos lucros e regulamento interno. **LTr: revista legislação do trabalho**, São Paulo, v. 62 n. 1, p. 34-41, jan 1998.
- BARROS JR.; Cassio Mesquita. Cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho. **Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo**, São Paulo, ano 4, p. 22-36, jul/dez. 2001.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 6 ed. Saraiva, 2004.
- BEIRÃO, Ana Luisa. **O pacto de não concorrência**. Disponível em: <<http://emprego.sapo.pt/executivo/guia-carreira/artigo/55/artigo.htm>>. Acesso em: 17 set. 2014.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: Ed. Ltr, 2001.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **Revista LTr**. 66/04/419, v. 66, nº 4, abril de 2002.
- BRASIL. Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. **Diário Oficial** [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 15 maio 1996.
- CARDOSO, Alexandre de Almeida. **Dos Pactos de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho**. São Paulo, 2003. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da USP.
- CESARINO JR., Antônio Ferreira; CARDONE, Marly. **Direito Social**. 2. Ed. São Paulo: LTr, v.1, p. 163
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. V 1. P. 734.
- FRANCO, João Roberto Ferreira. **Cláusula de não concorrência**. Disponível em: <[http://www.dji.com.br/artigos/principal/clausula\\_de\\_ao\\_concorrencia.htm](http://www.dji.com.br/artigos/principal/clausula_de_ao_concorrencia.htm)>. Acesso em: 17 set. 2014.
- GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. São Paulo: LTr, 1992.
- JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. **Cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. **Cláusula de não-concorrência e o contrato de trabalho**. São Paulo, 2002. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo.

LAMARCA, Antonio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1969.

LEIBMAN, Jordan; NATHAN, Richard. **Thee Enforceability of post-employment noncompetition agreements formed after at-will employment has commenced: the “Afterthought” Agreement**. 60 S. CAL. L. VER. 1465, 1469-1470 n. 3, 1987.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Cláusula de não-concorrência no contrato do trabalho**. IOB-Repertório de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário. São Paulo. n. 13. p. 284-287. Jul. 1999.

MALLET, Estevão. **Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho**. São Paulo: LTr, v. 69, out. 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo, 1998. Tese (Direito) - Universidade de São Paulo.

MARTINS, Sergio Pinto. **Cláusula de não-concorrência inserida no contrato de trabalho**. IOB: repertório de jurisprudências, São Paulo, n. 7, p. 128, abr. 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Cláusula de permanência no emprego**. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_24657222\\_CLAUSULA\\_DE\\_PERMANENCIA\\_NO\\_EMPREGO.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_24657222_CLAUSULA_DE_PERMANENCIA_NO_EMPREGO.aspx)>. Acesso em: 17 set. 2014.

MASCARO, Sônia; MASSONI, Tulio de Oliveira. **Cláusula de não concorrência**. Disponível em: <[http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=178:clausula-de-nao-concorrencia&catid=57:doutrina&Itemid=181](http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=178:clausula-de-nao-concorrencia&catid=57:doutrina&Itemid=181)>. Acesso em: 17 set. 2014.

MENDES, Marlene; ALMEIDA, Sérgio Silva de; BOTELHO, João. **Código do Trabalho Anotado**. Portugal: Petrny, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho Sindical**. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, Oris de. **A exclusão de concorrência no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, p. 15.  
REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 1989-1991. p. 253-254.

SANTOS, João Batista dos; SILVA, Juary C. **Cláusulas restritivas à liberdade de trabalho**. LTr: revista legislação do trabalho, São Paulo, n. 41, p. 593, maio 1977.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 19. Ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional positivo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 15ª Região. **Formato da numeração em conformidade com a Resolução CNJ 65/2008 e os Atos Conjuntos TST/CSJT 20/2009 e 28/2009**. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/web/guest/decisoões>>. Acesso em: 17 set. 2014.

TRT2 São Paulo. **Pesquisa Jurisprudencial**. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencial>>. Acesso em: 17 set 2014.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa livre**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 17 set. 2014.