

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

**OS REQUISITOS PARA A VALIDADE DA CLÁUSULA DE NÃO-
COMPETIÇÃO PÓS-CONTRATUAL NO CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO**

Isabella Russo Savoldi

São Paulo - SP
2022

Isabella Russo Savoldi

**OS REQUISITOS PARA A VALIDADE DA CLÁUSULA DE NÃO-
COMPETIÇÃO PÓS-CONTRATUAL NO CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito
da PUC-SP como requisito básico para a conclusão do Curso de
Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fabíola Marques

São Paulo - SP

2022

A todos que me apoiaram durante a graduação, em especial à minha família, aos meus amigos, a todos os profissionais com quem trabalho e já trabalhei e à minha orientadora.

Isabella Russo Savoldi

**OS REQUISITOS PARA A VALIDADE DA CLÁUSULA DE NÃO-
COMPETIÇÃO PÓS-CONTRATUAL NO CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na
Faculdade de Direito da PUC-SP como requisito básico
para conclusão do Curso de Direito.

São Paulo, 24 de outubro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Fabíola Marques

Prof.

Prof.

RESUMO

A meta deste trabalho é analisar a validade da cláusula de não-competição pós-contratual em contratos individuais de trabalho. A análise se dará pela contraposição entre os direitos de liberdade de trabalho e de livre competição frente ao direito de propriedade privada do empregador. O trabalho analisará os pressupostos de validade da cláusula de não-competição pós-contratual em contratos individuais de trabalho levando em consideração a doutrina e jurisprudência de tribunais trabalhistas. Serão levados em consideração os requisitos temporal, territorial e profissional, além da necessidade e justificativa de existência da cláusula. Também analisar-se-á a contraprestação pecuniária paga do empregador ao empregado por este período de restrição de concorrência, sua obrigatoriedade, mensuração e natureza. O trabalho basear-se-á no princípio da proporcionalidade e equilíbrio entre os direitos e princípios que se contrapõem quando se trata da cláusula de não-competição pós-contratual em contratos individuais de trabalho. Será utilizado a metodologia bibliográfica, documental e legislativa na análise.

Palavras-chave: Cláusula de não-competição pós-contratual; contrato individual de trabalho; direito do trabalho; direito de competição; princípio da proporcionalidade.

ABSTRACT

This project will seek to analyze the validity of non-compete clause in individual employment agreements. Its validity will be analyzed through the opposition of the rights of freedom of work and competition and the right of the employer's private property. This project will also analyze the requisites for the validity of non-compete clauses in individual employment agreements, taking into consideration the doctrine and labor court precedents. The requisites taken into consideration will be the temporal, geographic and professional limitations, as well as the reasoning and justification for its existence. The financial compensation paid by the employer to the employee during the non-compete restriction period will also be analyzed, including its necessity, mensuration, and nature. This project will base itself on the proportionality principle and the balance of rights and principles that oppose one another when it comes to the non-compete clause in individual employment agreements. The project will utilize the bibliographical, documental, and legislative methodologies.

Keywords: Non-compete clause; individual employment agreement; right to work; right to compete; principle of proportionality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 DIREITO DE LIBERDADE DE TRABALHO E DE CONCORRÊNCIA.....	11
1.1 Origem e evolução.....	11
1.1.1 Corporações de ofício	11
1.1.2 Revolução Francesa e o liberalismo.....	12
1.1.3 Revolução Industrial e o surgimento do proletariado.....	13
1.1.4 Constitucionalismo Social.....	17
1.1.5 Crise e Transição do Direito do Trabalho.....	18
1.1.6 Evolução legislativa brasileira.....	18
1.2 Conceituação.....	22
1.2.1 Direito à liberdade de trabalho.....	22
1.2.2 Direito de livre concorrência.....	23
1.2.3 Direito de propriedade privada do empregador.....	25
1.3 Liberdade de trabalho e competição do empregado em face ao direito de propriedade do empregador.....	26
1.3.1 Princípio da proporcionalidade.....	26
2 AS CLÁUSULAS DE NÃO-COMPETIÇÃO PÓS CONTRATUAIS NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	28
2.1 Origem e evolução.....	28
2.2 Conceituação.....	29
2.3 Requisitos de Validade.....	31
2.3.1 Época da pactuação e justificativa de existência da cláusula.....	32
2.3.2 Limitação Temporal.....	32
2.3.3 Limitação Territorial.....	33
2.3.4 Limitação Profissional.....	34
2.3.5 Compensação financeira.....	35
3 MENSURAÇÃO DA COMPENSAÇÃO FINANCEIRA PELA CLÁUSULA DE NÃO-COMPETIÇÃO PÓS-CONTRATUAL NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	36
3.1 Necessidade de compensação.....	36
3.2 Momento de pagamento da contraprestação.....	37

3.3	Natureza da compensação.....	37
3.4	Mensuração do valor da compensação.....	40
3.5	Indenização por descumprimento da cláusula.....	42
	CONCLUSÃO.....	44
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46

INTRODUÇÃO

No final do século XX e início do século XXI, iniciou-se um processo de renovação tecnológica, que começou a eliminar barreiras de espaço e de tempo, inclusive quando se trata de competição. Com isso, progressivamente, empresas buscam maneiras de preservar sua propriedade privada intelectual, como seus segredos internos e *knowhow*.

Uma das maneiras utilizadas para preservar essa propriedade privada intelectual empresarial é a inclusão de cláusulas de não-competição pós-contratual nos contratos individuais de trabalho de seus empregados. Por meio desta cláusula, o empregado fica restrito de trabalhar para empresas concorrentes de sua ex-empregadora.

A cláusula de não-competição no contrato individual de trabalho, por sua natureza, coloca em contraposição o direito de liberdade e competição do trabalhador, contra o direito de proteção da propriedade privada do empregador. Como não existe legislação no Brasil com os pressupostos de validade desta cláusula, dependemos da doutrina e da jurisprudência.

Nos últimos anos, diversas empresas adotaram essa cláusula, mas, muitas vezes, sem respeitar os direitos de trabalho e competição do trabalhador. Assim, o tema é atual e relevante, por envolver uma omissão legislativa e um embate de direitos fundamentais.

O presente trabalho, em seu primeiro capítulo, trouxe o panorama histórico internacional do direito do trabalho, com foco na liberdade de trabalho e de livre competição. Ainda, conceituou o direito de liberdade de trabalho, de livre concorrência e de propriedade privada do empregador, concluindo que, para balancear tais direitos, é necessário aplicar o princípio da proporcionalidade.

O segundo capítulo focou no tema em si, desenhando a origem, evolução e conceituação da cláusula de não-competição pós-contratual no contrato individual de trabalho. Analisou-se os requisitos de validade dessa cláusula, quais sejam: época de pactuação, justificativa para sua existência, limitações territorial, temporal e profissional.

O terceiro capítulo focou especificamente na compensação financeira pelo período pós-contratual da não-concorrência, sua necessidade, mensuração, natureza,

além da indenização financeira em caso de descumprimento da cláusula pelo empregado.

No que tange à metodologia da pesquisa, foi empregada, sobretudo, a análise bibliográfica, além de métodos indutivos e dedutivos, com leitura de autores conhecidos por sua expertise no direito do trabalho, bem como autores com obras específicas relevantes ao tema da pesquisa. No mais, foi consultada a jurisprudência de diversos tribunais trabalhistas, tanto regionais como em tribunais superiores.

CAPÍTULO I

DIREITO DE LIBERDADE DE TRABALHO E DE COMPETIÇÃO

Neste capítulo, serão exploradas brevemente momentos históricos relevantes para o direito do trabalho, direito de liberdade de trabalho e de livre competição, bem como suas conceituações. Em seguida, será analisado o contraste entre a liberdade de trabalho e de livre competição com o direito de propriedade privada do empregador.

1.1. Origem e evolução

1.1.1. Corporações de ofício

Na Idade Média, surgiram as corporações de ofício, associações que agrupavam indivíduos para fins econômicos ou outros, com parte da população que fugiu do poder dos senhores feudais e se estabeleceu nas cidades. Apareceram assim as figuras dos mestres, aprendizes e companheiros, sendo que as corporações funcionam seguindo a dinâmica abaixo:

“Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Verifica-se nessa fase histórica um pouco mais de liberdade do trabalhador, porém visavam-se aos interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores, inclusive quanto à continuidade do contrato de trabalho. As corporações de ofício tinham por objetivo: a) estabelecer uma estrutura hierárquica; b) regular a capacidade produtiva; c) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, já se observando, em alguns países, a prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos era promovido ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de ter de pagar taxas para fazer o exame.”¹

¹ MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. São Paulo, 2000.

Nesse período, existia um tipo de contrato entre companheiros e mestres, mas sem garantia de continuidade, sendo a regulamentação das condições de trabalho estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores.²

Segundo Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Secadas Vianna e Lima Teixeira:

Tinha ele (o mestre), sob suas ordens, não apenas os aprendizes, pois lhe estavam subordinados trabalhadores, mediante rigorosos contratos nos quais o motivo não era simplesmente a “locação do trabalho”, pois se submetiam às determinações do “mestre” até mesmo quanto ao direito de mudança de domicílio. Em troca, além do salário, tinham a proteção de socorros em caso de doença e lhes ficava assegurado um verdadeiro monopólio de profissão, já que só podiam exercê-la os que estivessem inscritos na corporação correspondente, e, mais ainda, poderiam um dia vir a ser também “mestres”.³

Vemos, assim, que aqui ainda também não existia o conceito moderno de trabalho, liberdade de trabalho e de livre competição, pois as “normas trabalhistas” da época não englobavam a vontade dos trabalhadores.

1.1.2. Revolução francesa e o liberalismo

Na Revolução Francesa, as corporações de ofício foram extintas, por não serem entendidas como compatíveis com o ideal de liberdade do homem, instituído pela Revolução. Existiram, inclusive, textos legais que proibiram as corporações de ofício, como o Decreto d’Allarde e a Lei Chapelier. Vemos abaixo o artigo 7º da Lei Chapelier (1791), que coloca a liberdade de trabalho:

A partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro.⁴

O liberalismo do século XVII pode ser resumido na frase “*laissez-faire, laissez-passer*”, de Vincent Gourmay, traduzida como “*deixem fazer, deixem passar*”. Era

² NOVO, Catia Guimarães Raposo. Da cláusula de não concorrência no contrato individual de trabalho. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2007

³ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Secadas; TEIXEIRA, Lima, “Instituições de Direito do Trabalho”, volume 1, Edição 21, Editora LTr, São Paulo, 2003.

⁴ Lei Chapelier, 1791.

entendido que a economia deveria funcionar por suas próprias leis, tal como a natureza, com mínima intervenção estatal. O individualismo da época se refletia não apenas em aspectos sociais, como também econômicos, políticos e jurídicos.

Segundo Amauri e Sônia Delgado Nascimento, no liberalismo, o governo é um mero intermediário entre o povo e a vontade geral, com mínima interferência na economia e máximo empenho em assegurar a liberdade civil e política, bem como os direitos naturais. No plano político, “*o liberalismo se reveste de características predominantes de tutela dos direitos civis*” e, no econômico, o Estado deve omitir-se, ou seja, *deixar fazer*.⁵

O Código Francês de 1804 e Código Civil do Brasil de 1916 incluíram a previsão de relações de trabalho como normas de locação de serviços. Assim, mesmo com os ideais de liberdade da Revolução Francesa, não existia ainda a ideia moderna de independência e liberdade do trabalhador.

1.1.3. Revolução Industrial e o surgimento do proletariado

A Revolução Industrial, dos séculos XVIII e XIX, fez com que o trabalho começasse a se concentrar em fábricas, transformando em algo mais similar ao que temos hoje em dia, já que os trabalhadores passaram a receber salários, de uma maneira geral. No mais, o contrato de trabalho era celebrado entre as partes por vontade destas.

Isso dito, as jornadas de trabalho eram extremamente excessivas, os salários eram ínfimos e havia exploração do trabalho de infantil e feminino em indústrias. No mais, os contratos de trabalho mais se assemelhavam ao que conhecemos hoje como contrato de adesão.

Segundo Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Secadas Vianna e Lima Teixeira:

Verificavam-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se aos mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo-se um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema

⁵ NASCIMENTO, Amauri Delgado; NASCIMENTO, Sônia Delgado; Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva, 2015, Edição 29, São Paulo.

do artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

Nessa época, surgiram diversas ferramentas de trabalho, como a máquina a vapor, o tear mecânico, entre outros, que diminuíram a procura de mão de obra menos qualificada e, conseqüentemente, muitos trabalhadores perderam seus postos de trabalho. Parte da população, se não explorada nas fábricas, estava em suas portas padecendo de fome e doenças.

A exploração do proletariado aumentava e com ela o lucro da burguesia. Como mencionado acima, o Estado não se interpunha pela ideia do liberalismo, que surgiu com a Revolução Francesa. Era entendido que o valor das mercadorias deveria ser determinado pela concorrência, conforme a Lei de Bronze, que estava em vigência na época. Vemos abaixo trecho de Sergio Pinto Martins sobre esse período:

“Com o surgimento da máquina a vapor, houve a instalação das indústrias onde existisse carvão, como ocorreu na Inglaterra. Bem retrata o trabalho abusivo a que eram submetidos os trabalhadores nas minas Emile Zola, em *O Germinal*. O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, estavam sujeitos a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e trabalhando muito mais do que oito horas por dia. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, principalmente a tuberculose e a asma. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc. Os contratos de trabalho eram vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão.”⁶

Nesse contexto, surgiram os movimentos sociais de trabalhadores, que se associavam para exigir melhores condições de trabalho. Os movimentos mais notáveis são os ludistas e os cartistas.

O ludismo foi um movimento que ocorreu entre 1811 e 1816 e teve início na Inglaterra, no qual trabalhadores invadiam fábricas para destruir máquinas da produção. O objetivo era a manifestação contra as condições terríveis de trabalho. Com o mesmo objetivo, entre 1837 e 1848 existiu o movimento cartista, que organizou comícios e manifestações pela Inglaterra. Esse foi o começo do que futuramente virou o sindicalismo, pois iniciou-se a organização entre trabalhadores.

De acordo como Sergio Pinto Martins:

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. São Paulo, 2000.

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada.⁷

Por força de tais movimentos, o Estado começou a legislar sobre direitos mínimos do trabalho, como idade mínima para laborar, jornada de trabalho diária máxima, entre outros. Ainda conforme Sergio Pinto Martins, vemos alguns exemplos desse intervencionismo:

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em doze horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das seis horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de doze horas diárias, nas prensas de algodão.

Na França, em 1813, foi proibido o trabalho dos menores em minas. Em 1814 foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. E em 1839 foi proibido o trabalho de menores de 9 anos e a jornada de trabalho passa a ser de dez horas para os menores de 16 anos.⁸

Conforme Rodrigo Carelli:

“O Direito do Trabalho nasce em um momento ímpar da história da civilização, fruto direto da alta exploração dos trabalhadores, e como meio de sustentação do status quo, diante das ameaças mais diretas à propriedade privada.”⁹

Maurício Godinho Delgado ensina que existem três fases históricas do direito do trabalho, sendo a primeira a das “manifestações incipientes ou esparsas”, que surgiu justamente com a Lei de Peel, acima mencionada. Segundo o doutrinador, essa fase se qualifica por leis voltadas a apenas reduzir a violência brutal trazida pela superexploração das indústrias sobre mulheres e menores. Cite-se um trecho de seu livro:

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2005.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2005.

⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O ministério público do trabalho na proteção do direito do trabalho. Cad. CRH, Salvador, BA, v. 24, n. spe1, 2011 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400005&lng=en&nrm=iso>.

Trata-se também de um espectro estático de regras jurídicas, sem a presença significativa de uma dinâmica de construção de normas com forte indução operária. A diversidade normativa que no futuro caracterizaria o Direito do Trabalho não se faz ainda clara. Afinal, inexistia na época uma união operária com significativa capacidade de pressão e eficaz capacidade de atuação grupal no contexto das sociedades europeias e norte-americanas. É oportuno lembrar que a estratégia de atuação operária e socialista ainda está, neste momento histórico, fortemente permeada pelas concepções insurrecionais e/ou utópicas, incapazes de produzir uma pressão concentrada transformadora e democratizante sobre a estrutura e dinâmica da sociedade civil e política.¹⁰

Aqui ainda não existia uma área do direito especializada.

Ainda dentro das fases históricas do direito do trabalho de Delgado, a segunda fase, denominada sistematização e consolidação, estende-se de 1848, com o Manifesto Comunista de Marx e Engels e Revolução de 1848 na França, até o movimento que seguiu o fim da Primeira Guerra Mundial, com a formação da OIT e Constituição de Weimar, ambas em 1919.

O ano de 1848 trouxe a formalização para as massas dos ideais socialistas de Marx e Engels e apresentou revoluções e movimentos de massa “*indicando a reorganização estratégica das classes socialmente subordinadas*”.¹¹ Com isso, a classe operária começa a pressionar fortemente os empregadores em busca de direitos.

Deste período até a Primeira Guerra Mundial, houve diversos avanços e recuos “*entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado*”.¹² Aqui surgiu, em muitos países, o direito de livre associação dos trabalhadores. Com isso, foi surgindo um ramo jurídico próprio, com surgimento de leis trabalhistas em forma crescente, e avanço da negociação coletiva. São documentos/eventos relevantes a Conferência de Berlim e a Encíclica Rerum Novarum.

1.1.4. Constitucionalismo Social

¹⁰ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

¹¹ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

¹² DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

O movimento do Constitucionalismo Social iniciou-se ao fim da Primeira Guerra Mundial. Nesse período, os países começaram a incorporar em suas Constituições Federais regras sociais a serem observadas, ou seja, incluíram-se garantias de direitos fundamentais e defesa social da pessoa.

Como exemplos podem ser citadas a Constituição Mexicana de 1917 que previa certos direitos como limitação da jornada de trabalho, idade mínima para o trabalho, descanso remunerado ao trabalhador, direito ao sindicalismo, entre outros. Também a Constituição da República de Weimar (1919) que trouxe, por instância, o sistema de seguro social.

O Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Social do Trabalho, responsável por proteger as relações de trabalho no âmbito internacional.

Outro documento importante é a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que previu, entre outros direitos, a limitação da jornada de trabalho, proteção à saúde do trabalhador, entre outros. Em suas palavras:

Continuando a ideia das fases históricas do direito do trabalho de Delgado, o Constitucionalismo Social enquadra-se na terceira fase, denominada institucionalização do Direito do Trabalho.

Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Estrutura-se a Organização Internacional do Trabalho; realiza-se a constitucionalização do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX.¹³

Aqui há a constitucionalização do Direito do Trabalho, que se torna um ramo jurídico sedimentado, com consistência e autonomia dentro do direito. A institucionalização incorporou *“a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores — dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, mediante a negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas”* e *“a estratégia de atuação oriunda do Estado conducente à produção heterônoma de normas jurídicas.”*¹⁴

¹³ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

¹⁴ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

Pós-1945, surgem Constituições de Estados que inauguram o Estado Democrático de Direito e incorporam princípios jurídicos que influem na área trabalhista, como o da dignidade da pessoa humana, valorização do emprego, igualdade em sentido material, justiça social, entre outros.¹⁵

1.1.5. Crise e Transição do Direito do Trabalho

Segundo Delgado, a quarta e última fase da evolução histórica do Direito do Trabalho é a chamada “Crise e Transição do Direito do Trabalho”, abrangendo o final do século XX e início do século XXI.

Inicia-se nessa fase um processo de intensa renovação tecnológica, com a microeletrônica, robotização e microinformática. Essas mudanças eliminaram barreiras do espaço e do tempo “*extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo*”¹⁶. Isso será extremamente importante para o desenvolvimento deste trabalho, a ideia de globalização da competição. Conforme ensinamentos de Amauri e Sônia Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho contemporâneo, embora conservado a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente diante do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os interesses diretamente, sem interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento, passando a ter como meta principal a defesa do emprego e não mais ampliação dos direitos trabalhistas.¹⁷

Isso tudo trouxe uma flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho, o que vem trazendo a nova onda que trouxe uma onda de ultraliberalismo no Ocidente.

1.1.6. Evolução legislativa brasileira

¹⁵ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

¹⁶ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Delgado; NASCIMENTO, Sônia Delgado; Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva, 2015, Edição 29, São Paulo.

Após visão mundial nos tópicos acima, veremos a seguir a evolução legal no Brasil das ideias de liberdades de trabalho e de livre competição.

A Constituição do Império (1824) proibiu as corporações de ofício, defendeu o livre exercício do trabalho e previu o direito ao trabalho, nos seguintes termos:

Art. 179. XXIV – nenhum gênero de trabalho, de cultura, de indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos Cidadãos.

Conforme Cássia Cristina Moretto da Silva, tratando da legislação de proibição da escravidão no Brasil:

A promulgação da Lei do Ventre Livre garantiu a liberdade aos filhos de mães escravas nascidos a partir de 28/09/1871, a Lei Saraiva-Cotegipe, de 28/09/1885, conhecida como Lei dos Sexagenários, assegurou o direito à liberdade ao escravo maior de 60 anos de idade de forma parcial, pois mesmo depois de livre o escravo trabalhava por mais três anos para o seu senhor. Três anos mais tarde, em 13/05/1888, a Princesa Isabel assinou a lei que aboliu a escravatura no Brasil, mais conhecida como Lei Áurea.¹⁸

Para Delgado, a Lei Áurea é o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, ao eliminar a escravidão, que não é compatível com o ramo do direito do trabalho, estimulando a utilização da força de trabalho em relação de emprego.¹⁹

A Constituição de 1891 previa a liberdade de associação para fins lícitos e pacíficos e o direito à liberdade como inviolável:

Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade.

Entre 1903 e 1907 surgiram legislações sobre sindicatos. No Código Civil de 1916 vemos previsão de que, para a locação de serviços agrícolas (não existia ainda

¹⁸ Cristina Moretto da Silva, C. (2020). A PROTEÇÃO AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A ADOÇÃO DO PERMISSIVO FLEXIBILIZANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL. *Constituição, Economia E Desenvolvimento: Revista Eletrônica Da Academia Brasileira De Direito Constitucional*, 4(7), 274-301. Recuperado de <http://abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/61>

¹⁹ DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, SP. Março, 2019.

a noção de prestação de serviços especificamente) era devida multa ao aliciar pessoas obrigadas a outrem, já trazendo a ideia de restrição nesse sentido:

Art. 1.235. Aquele que aliciar pessoas obrigadas a outrem por locação de serviços agrícolas, haja ou não instrumento deste contrato, pagará em dobro ao locatário prejudicado a importância, que ao locador, pelo ajuste desfeito, houvesse de caber durante 4 (quatro) anos.

Getúlio Vargas, independente dos fins que visava, teve um papel importante na estruturação do direito do trabalho. A Constituição de 1934 previa o seguinte:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

Além disso, essa Constituição, influenciada pelo movimento do Constitucionalismo Social, listou direitos dos trabalhadores, como vemos abaixo, o que se mostra como uma grande evolução nesse sentido:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário-mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

A Constituição Federal de 1937 previa expressamente no artigo 136 que o trabalho é um dever social que tem direito à proteção do Estado. Além disso, previa que “a todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto”. Essa Constituição foi influenciada pela ideologia fascista que surgiu na Europa, ao tentar “seduzir” as classes operárias em torno do poder. Foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, com instituição do imposto sindical.

Em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente até o momento. De acordo com Sergio Pinto Martins:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o decreto-lei nº 5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente à época, consolidando-a.

A CLT, embora apresentasse lacunas, se mostrou uma garantia para uma maior segurança jurídica para as relações de trabalho.

Por sua vez, a Constituição Federal de 1946 restabeleceu a democracia e trouxe a ideia de conciliação da livre iniciativa e da valorização do trabalho, ideia esta que será importante neste trabalho:

Art 145 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.

Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.

A Constituição Federal de 1967 permitiu a criação de novas leis trabalhistas, dando maior suporte à CLT.

A Carta Outorgada de 1969, em seu artigo 160, previa, entre outros, o princípio da livre iniciativa, a valorização do trabalho e a *“repressão ao abuso do poder econômico caracterizado pelo domínio dos mercados, a eliminação da concorrência, o aumento arbitrário dos lucros”*.

Finalmente, na Constituição Federal de 1988 (“CFRB”), instrumento de redemocratização do Brasil, se preocupou com a proteção do trabalhador, legislou acerca de férias remuneradas com o terço constitucional e tornou obrigatório o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros.

A legislação trabalhista atualmente busca dirimir conflitos que podem surgir entre empregados e empregadores, permitindo a negociação entre as partes, mas sempre observando os direitos dos trabalhadores. De acordo com Cássia Cristina Moretto da Silva:

A admissão pelo legislador constituinte de 1988, de instrumentos aptos a possibilitar a flexibilização de determinadas condições de trabalho, desde que intermediada a negociação pela entidade coletiva que representa os trabalhadores, mostra-se como uma forma de se tentar ao menos minimizar possíveis efeitos nocivos à própria classe trabalhadora. Ao mesmo tempo, tal posicionamento estatal fortalece, até mesmo, os próprios órgãos classistas.

Dentro desse processo, tais instituições acabam por se afirmar na defesa dos interesses de uma determinada categoria

(...)

Importante se faz, neste contexto, o entendimento que sob nenhum argumento a flexibilização pode ser utilizada para subtração de direitos mínimos aos trabalhadores. Por isso é fundamental o fortalecimento das entidades sindicais e a ação vigilante da justiça do trabalho, no sentido de coibir abusos e práticas ilegais sob o argumento flexibilizador.²⁰

1.2. Conceituações

1.2.1 Direito à liberdade de trabalho

O direito ao trabalho é sinônimo de direito de liberdade de trabalho. Enquanto o primeiro é um direito social (como preceituado pelo art. 6º da CFRB), o segundo é um direito individual, que engloba a escolha pelo trabalhador de onde e como irá prestar serviços. Por ser um direito fundamental, ele incide em relações privadas de trabalho.

A liberdade de trabalho é prevista em diversos dispositivos internacionais:

- a) Art. 1 da Convenção nº 29 da OIT (ratificada pelo Decreto-Lei nº 40.646/1956: *“Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.”*;
- b) Art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos: *“Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”*;
- c) Art. 6.1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ratificado pelo Decreto nº 591/1992): *“Os Estados Partes do presente Pacto*

²⁰ Cristina Moretto da Silva, C. (2020). A PROTEÇÃO AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A ADOÇÃO DO PERMISSIVO FLEXIBILIZANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL. *Constituição, Economia E Desenvolvimento: Revista Eletrônica Da Academia Brasileira De Direito Constitucional*, 4(7), 274-301. Recuperado de <http://abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/61>

reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.”;

- d) Art. 6 do Protocolo de São Salvador (ratificado pelo Decreto nº 3.321/1999):
“Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.”

Segundo Alexandre de Almeida Cardoso²¹, o princípio de liberdade de trabalho é relacionado com atributos da pessoa relacionados com a própria personalidade humana. Ela ocorre quando o empregador faz a escolha do empregador com o qual irá firmar contrato de trabalho, bem como durante todo o período até a rescisão contratual.

De acordo com Aldo Augusto Martinez Neto²², a liberdade de trabalho envolve o direito à livre escolha da profissão, salvo em hipóteses em que a profissão é condicionada a certas qualificações impostas por lei.

Além disso, a liberdade de trabalho engloba o direito de escolha da forma e modelo da prestação de serviços, como prestar serviços em carreira pública ou privada, como autônomo, empregado etc.

Além disso, envolve a decisão do trabalhador de para quem vai trabalhar e se vai prestar mais de uma profissão ao mesmo tempo.

O direito de liberdade de trabalho também permite a escolha do trabalhador de alterar sua profissão, além da escolha de deixar de trabalhar, caso assim deseje.

Esse direito não é absoluto e pode sofrer restrições como (i) a já mencionada necessidade de qualificação legal; (ii) idade mínima que o trabalhador deve ter a depender de quais serviços serão prestados; (iii) limite máximo de jornada de trabalho diária, entre outros.

1.2.2 Direito de livre concorrência

²¹ CARDOSO, Alexandre de Almeida, Dos Pactos de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho, Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da USP, 2003, p. 36-40.

²² NETO, Aldo Augusto Martinez, Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho: licitude e direitos fundamentais. São Paulo, 2012.

Para compreender a análise acerca de cláusulas de não-competição pós-contratual, é essencial a análise dos conceitos de concorrência e concorrência desleal.

O conceito de concorrência é diferente em cada área do direito, mas, de uma forma geral, envolve mais ou uma empresa, comerciante ou outro tipo de ente competindo com outro ente, para conquistar um fim em comum. Esse fim pode ser vender mais que o concorrente, a conquista de melhores condições de mercado, a obtenção de um menor preço etc.

A livre concorrência é tutelada como princípio constitucional, expressamente prevista na CFRB:

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:
IV - livre concorrência.

Marco Antônio Marcondes Pereira diz que *“o regime de concorrência é próprio do ambiente de livre iniciativa, o qual implica na liberdade que todos possuem de se apropriarem dos meios de produção e desenvolverem atividade econômica.”*²³

Dessa forma, todos estão livres para empreender, competindo com concorrentes, desde que respeitadas as limitações da legislação. De acordo com Adriano Ferriani e Giovanni Ettore Nanni:

13. Daí decorre que toda forma de regulação tem como ponto central promover a competitividade honesta, evitando-se o abuso do poder econômico, a eliminação da concorrência e a majoração abusiva dos lucros, exigindo-se a intervenção do Estado para assegurar essas premissas.

14. Assim, o Estado, no uso de seu poder de polícia, restringe a liberdade de ação econômica dos particulares, consoante disciplinado pela Constituição Federal, no artigo 174. No mais das vezes, é a legislação infraconstitucional que cria mecanismos e regras para repressão do abuso do poder econômico, a fim de impedir a dominação dos mercados, a eliminação da concorrência e o aumento arbitrário dos lucros (artigo 173, parágrafo 4º, da Constituição Federal).

15. A intervenção do Estado nas assim denominadas práticas anticoncorrenciais é acontecimento relativamente recente no Brasil. O processo iniciou-se no começo da década de 90, com o fenômeno da privatização e desregulação da economia como parte da estratégia

²³ PEREIRA, Marco Antônio Marcondes. Concorrência desleal por meio da publicidade. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001, p.5.

brasileira para participar mais intensamente do processo de globalização. Favorecia, então, a denominada economia de mercado.²⁴

O dirigismo econômico, participação do Estado contra práticas anticoncorrenciais, busca defender o capitalismo de seus concorrentes, mas sem violar a livre iniciativa e competição.²⁵

A livre iniciativa é preceito constitucional (art. 1º, inciso IV da CRFB) e engloba tanto a “*garantia do livre exercício da atividade econômica, com acesso ao mercado de forma independente e autônoma*” quanto a “*atividade monopolizada pelo Estado apenas em caráter excepcional, a ser exercida conforme disposto no artigo 173 da CRFB*”.²⁶

Por outro lado, é necessário a este trabalho ponderações sobre à concorrência desleal. Conforme Decreto nº 1.263/94, são atos de concorrência desleal “*todos os que são contrários aos usos honestos em matéria industrial ou comercial*”.

Carlos Alberto Bittar expõe que concorrência desleal é “*toda ação concorrente que se aproveita indevidamente de criação ou elemento integrante do aviamento alheio, para captar, sem esforço próprio, a respectiva clientela*”.²⁷

Em conclusão, a todos é garantido a livre concorrência enquanto direito fundamental, dado que este direito não seja abusado de forma a se tornar concorrência desleal.

1.2.3 Direito de propriedade do empregador

No Código Civil de 1916, a propriedade era direito real absoluto dos titulares, uma vez que era possível usar e dispor dos bens livremente, sem intervenção do Estado.

²⁴ FERRIANI, Adriano e NANNI, Giovanni Ettore. Cláusula de não concorrência na alienação de participação societária: exame de seus requisitos de validade e ineficácia superveniente. São Paulo, 2016. Disponível em [file:///C:/Users/isabe/Downloads/466-Texto%20integral-1104-1-10-20200909%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/isabe/Downloads/466-Texto%20integral-1104-1-10-20200909%20(3).pdf). Acesso em 07/08/2022.

²⁵ MARTINS, Ives Gandra da Silva. Disciplina jurídica da concorrência – repressão ao abuso do poder econômico. In: WALD, Arnoldo (Org.). Doutrinas essenciais: direito empresarial: direito societário, v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 959

²⁶ SCHMITT, Cristiano Heineck. A proteção do interesse do consumidor por meio da garantia à liberdade de concorrência. In: WALD, Arnoldo (Org.). Doutrinas essenciais: direito empresarial: direito societário, v. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 898. extraído de <file:///C:/Users/isabe/Downloads/466-Texto%20integral-1104-1-10-20200909.pdf>

²⁷ BITTAR, Carlos Alberto. Teoria e prática da concorrência desleal. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2005, p.45.

No século XXI, por outro lado, esse direito não é mais absoluto:

O exercício do direito de propriedade privada (artigo 5º, inciso XXII e artigo 170, inciso II) está condicionado ao atendimento da sua função social (art. 5º, incisos XXII e XXIII, artigo 170, inciso III e artigo 1.228, parágrafo 1º do CCB). A propriedade deixou de ser um direito real absoluto dos particulares e passou a ser um direito individual com inexorável função social. Além disso, a função social da propriedade é normal de ordem pública e, como tal, não pode ser afastada por convenção entre as partes na relação jurídica.

28

Especificamente no direito do trabalho, o empregador possui bens que não são físicos, como patente, propriedade intelectual, *know-how*, marca, tecnologia, direitos autorais etc. Possui também sua clientela. Para proteger todo esse patrimônio, empresas vêm optando pela inclusão de cláusulas em contratos individuais de trabalho para garantir a proteção aos seus bens não corpóreos.

1.3. Liberdade de trabalho e competição do empregado em face ao direito de propriedade do empregador

1.3.1 Princípio da proporcionalidade

Na cláusula de não-competição pós-contratual, ao romper-se o vínculo empregatício, a liberdade de trabalho do empregado fica limitada, para proteger segredos da empresa em que trabalhava.

Nesse cenário, ficam em conflito certos direitos fundamentais: o direito de liberdade de trabalho do empregado (art. 5º, inciso XIII da CRFB), direito de livre concorrência (art. 170, IV da CRFB) e direito de propriedade privada do empregador (art. 5, inciso XXII e art. 170, inciso II da CRFB).

No nosso ordenamento jurídico, a oposição entre direitos fundamentais resolve-se pelo princípio da proporcionalidade, uma vez que, se tratando de princípios fundamentais, não existe hierarquia entre eles.

O princípio da constitucionalidade é implicitamente previsto na CRFB, sendo que existe uma corrente que entende que ele decorre do Estado de Direito (preâmbulo da CF) e outra que aponta ao princípio do devido processo legal (art. 5º, inciso LIV,

²⁸ NETO, Aldo Augusto Martinez, Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho: licitude e direitos fundamentais. São Paulo, 2012.

da CF). Não restam dúvidas que este princípio é aplicado ao ordenamento jurídico brasileiro.²⁹

De acordo com Aldo Augusto Martinez Neto:

De acordo com o princípio da adequação, a restrição a um direito fundamental deve ser apta a proteger outro bem garantido constitucionalmente. O meio - restrição ao direito fundamental - deve ser apropriado para se atingir a finalidade perseguida - proteção de outro direito constitucional. O meio empregado deverá ser adequado e pertinente para se atingir aos fins desejados, subsistindo utilidade e conformidade da medida escolhida.

Tratando do princípio da necessidade, Júlio Ricardo de Paula Amaral explica que o meio escolhido deve ser o “mais suave” entre todas as opções existentes. Havendo um meio alternativo menos gravoso para se chegar ao mesmo resultado, a restrição ao direito fundamental não atende ao subprincípio da necessidade.

Virgílio Afonso da Silva resume os princípios acima referidos lançando a seguinte assertiva: “uma medida é adequada se, com ela, os fins perseguidos são fomentados; ela é, além disso, necessária, se não houver outra medida que seja, ao mesmo tempo, restritiva de direitos e tão eficiente quanto a medida adotada”.

O princípio da proporcionalidade em sentido estrito será atendido quando houver equilíbrio entre os fins e os meios utilizados, ou seja, quando o meio a ser empregado se revela o mais vantajoso promovendo certos valores com o mínimo de desrespeito a outros que a ele se contraponham.³⁰

Na cláusula de não-competição pós-contratual, pela sua própria natureza, não é possível resguardar todos os direitos integralmente, uma vez que o empregado, por definição, se abstém de não escolher livremente para quem irá trabalhar. Assim, cabe, no momento da análise de validação da cláusula na situação concreta, verificar o cumprimento de diversos requisitos para que fique resguardada a dignidade do trabalhador. Esses requisitos serão explicados mais para frente neste trabalho.

²⁹ NETO, Aldo Augusto Martinez, Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho: licitude e direitos fundamentais. São Paulo, 2012.

³⁰ NETO, Aldo Augusto Martinez, Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho: licitude e direitos fundamentais. São Paulo, 2012.

CAPÍTULO II

AS CLÁUSULAS DE NÃO-COMPETIÇÃO PÓS CONTRATUAIS NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

2.1 Origem e evolução

No Brasil, o primeiro caso de repercussão nacional envolvendo a preservação de um concorrente ocorreu no Supremo Tribunal Federal (STF) em 1914. Vemos um resumo do caso nas palavras de Célio Pereira Oliveira Neto:

O Conde Antonio Álvares Leite Penteado alienou a Companhia Nacional de Tecidos de Juta, no entanto, pouco tempo após, o Conde construiu nova fábrica (Companhia Paulista Aniagaem) para atuar exatamente no mesmo ramo da Cia Juta, e ainda vizinha desta.

Na época, o contrato nada previa quanto à possibilidade do alienante constituir novo fundo de comércio vindo a concorrer com a fábrica que alienou. Advogando para a Cia Juta estava José Xavier Carvalho de Mendonça, e atuando em favor da Companhia Paulista Aniagaem, Rui Barbosa.

Dada a ausência de previsão contratual de não concorrência, a demanda foi julgada em favor do Conde Penteado. Pouco tempo depois, a doutrina começou a defender majoritariamente o contrário, tendo à frente José Xavier Carvalho de Mendonça, que advogava "fazer boa ao comprador a coisa vendida", ou seja, a venda teria de aproveitar ao comprador, e evidentemente a fundação de novo estabelecimento em concorrência ao adquirente, no mínimo, o privaria parcialmente da coisa vendida. Hoje o tema é pacífico, até mesmo porque positivado nos termos do art. 1.147 do Código Civil Brasileiro.

Nos dias atuais, com espeque na boa-fé que deve reger as relações comerciais, a atitude do Conde não guardaria consonância nos deveres de lealdade e informação. A vedação de não concorrer, todavia, é limitada ao período de cinco anos, pois a legislação infraconstitucional não poderia vedar ad perpetuum o desenvolvimento de negócios no mesmo ramo de atividade e localização geográfica, sob pena de jogar por terra o princípio da livre concorrência e da livre-iniciativa. Com efeito, uma situação é limitar o desenvolvimento da atividade no tempo e no espaço, outra é vedá-la de modo permanente.³¹

O anteprojeto do Código do Trabalho de 1963, que nunca virou lei, de Evaristo de Moraes Filho trazia disposição expressa sobre a cláusula de não concorrência:

Art. 581. O pacto de exclusão de concorrência celebrado entre empregador e empregado é nulo de pleno direito se não for celebrado por escrito, dele constatando uma indenização ou compensação mensal durante o prazo de sua vigência a favor do empregado e conforme certos limites de objeto, tempo e lugar.

³¹ NETO, Célio Pereira Oliveira. Cláusula de não concorrência no contrato de emprego - efeitos do princípio da proporcionalidade. Editora LTr. São Paulo, 2015.

Parágrafo primeiro. A duração do compromisso não poderá ser superior a 4 (quatro) anos para os dirigentes e 2 (dois) anos nos demais casos.
Parágrafo segundo. O objeto do compromisso deve cingir-se ao desempenho de funções iguais ou análogas às exercidas anteriormente, dentro de uma certa área geográfica, tudo de maneira a não anular a liberdade de trabalho, assegurando no art. 2º deste Código.³²

Como vemos, muito do disposto na cláusula acima é similar ao entendimento atual em relação às cláusulas de não-competição, como veremos em capítulos a seguir.

Abaixo um breve panorama da doutrina a partir dos anos 70, feita por Célio Pereira Oliveira Neto³³:

Egon Felix Gottschalk³⁴, em 1970, falou que a cláusula de não concorrência, já que havia uma lacuna legislativa, era válida se observar certos limites de lugar, tempo e compensação pecuniária. Mas, também disse que a tutela contra a quebra de segredos empresariais já vinha com a responsabilidade cível e criminal do infrator.

Celso Gotayá³⁵, em 1976, disse que seria possível a cláusula de não-competição, desde que com vantajosa compensação financeira para o empregado.

João Batista dos Santos e Juary C. Silva³⁶ disseram que a cláusula seria admissível, se celebrada junto com um contrato individual de trabalho e com limitações de objeto, tempo e lugar.

2.2 Conceituação

Em primeiro lugar, é necessário apontar que a cláusula de não-competição (denominação utilizada neste trabalho), possui diversas outras denominações, como: cláusula de não concorrência, cláusula de não-concorrência, cláusula de proibição de concorrência, cláusula de interdição/abstenção/exclusão da concorrência, entre outros.

³² Anteprojeto de código do trabalho/apresentado ao João Mangabeira, Ministro da Justiça e Negócios Interiores, em 31 de março de 1963 pelo Evaristo de Moraes Filho.

³³ NETO, Célio Pereira Oliveira. Cláusula de não concorrência no contrato de emprego - efeitos do princípio da proporcionalidade. Editora LTr. São Paulo, 2015.

³⁴ GOTTSCHALK, Egon Felix. A cláusula de não-competição nos contratos individuais de trabalho. Revista LTr, São Paulo, ano 34, p. 785-786, nov. 1970.

³⁵ GOYATÁ, Celio. O contrato de estágio e a cláusula compromissória no direito do trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 41, p. 782, nov. 1970.

³⁶ SANTOS, João Batista dos; SILVA, Juary C. Cláusulas restritivas à liberdade de trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 41, p. 600, jan. 1977.

Neste trabalho focaremos na noção de cláusula de não-competição pós-contratual no contrato individual de trabalho. Essa cláusula é pós-contratual quando limita a liberdade de trabalho do profissional após o fim de seu contrato de trabalho.

Já que não existe previsão legal desta cláusula na legislação brasileira, a análise tem fundamento na doutrina e na jurisprudência, fontes do direito.

Interessante analisarmos definições utilizadas por diferentes autores:

Nas palavras de Regiane Teresinha de Mello João:

A cláusula de não concorrência consiste na pactuação da abstenção do empregado de ativar-se por conta própria ou para outro empregador, em atividade igual ou semelhante, após o término do contrato de trabalho.³⁷

Para Alexandre Milczarek Procopiuk:

(...) a nomeada cláusula de não concorrência é um instrumento que busca garantir que uma das partes do negócio jurídico, após findo o contrato e durante um lapso temporal, não venha a concorrer com a outra por meio do exercício de atividades que possam desviar clientela e prejudicar o empreendimento. Ademais, essa cláusula busca preservar informações confidenciais adquiridas durante a vigência do contrato como, por exemplo, lista de clientes, estratégia de operação e marketing, produtos futuros, e práticas do negócio.³⁸

Para Cesarino Júnior:

“(...) é a condição do contrato individual de trabalho de não poder o empregado após sua rescisão, durante certo tempo e em certa região, exercer, para outra empresa, as mesmas funções nele contratadas.”³⁹

Orlando Gomes aduz que:

(...) a obrigação em virtude da qual o empregado se compromete, mediante remuneração, a não praticar, por conta própria ou alheia, após a vigência do contrato de trabalho, dentro de limites de objeto, tempo e espaço, ação que implique desvio de clientela⁴⁰

Por fim, para Catia Guimarães Raposo Novo:

(...) é possível conceituar o pacto de não-concorrência ou a cláusula de não-concorrência como o acordo celebrado na vigência ou após o término da relação de emprego, para produzir seus efeitos após a rescisão contratual, a qual o empregado qualificado se compromete a não praticar atos de

³⁷ JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2003, pág. 33.

³⁸ PROCOPIUK, Alexandre Milczarek. As peculiaridades da cláusula de não concorrência. São Paulo, 20219.

³⁹ CESARINO JR., Antônio Ferreira e CARDONE, Marly. Direito Social. 2.ed. São Paulo: Ed. LTr, v. 1, p. 163.

⁴⁰ GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1998, p. 385.

concorrência e desvio de clientela durante determinado período, mediante o recebimento de uma remuneração, sem que fique coibido de exercer funções diversas às quais exercia na empresa.⁴¹

Concluimos que, em síntese, a cláusula de não-competição no contrato individual de trabalho é uma cláusula celebrada entre empregador e empregado, para que, após a rescisão do contrato de trabalho, o empregado se abstenha de trabalhar para empresas concorrentes da ex-empregadora. Além disso, a legalidade desta cláusula depende da fixação de limites temporais e territoriais, além de contraprestação financeira paga do empregador ao empregado por conta da limitação do direito de trabalho.

2.3 Requisitos de validade

Conforme discutido neste trabalho, existe uma oposição entre direitos fundamentais, que deve ser resolvido pelo princípio da proporcionalidade. Assim, para proteger os direitos de empresa, a cláusula de não-competição pós-contratual é possível, se houver (i) justificativa para sua existência; (ii) limitação temporal, territorial e profissional; e (iii) compensação financeira apropriada.

Vemos abaixo uma decisão recente nesse sentido:

(...) DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA

(...)

Com efeito, não há no ordenamento jurídico pátrio sistema de normas regulamentando a denominada cláusula de não concorrência. Logo, sua validade e eficácia estão condicionadas à observância de regras gerais do direito do trabalho e, subsidiariamente, do direito civil, bem como e especialmente os princípios da boa-fé e razoabilidade (art. 422 do Código Civil).

No direito do trabalho, deve-se, no caso, ter especial atenção ao teor do art. 444 da CLT:

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

Se é verdade que as empresas têm o direito de ver preservado a confidencialidade dos métodos do negócio (trade secret), inclusive evitando que seus empregados os utilizem em outras empresas concorrentes, por outro lado, também é perspicuo que o empregado tem assegurado pela CRFB/88 o direito à busca de sua subsistência, por meio do pleno emprego (art. 5º, inciso XIII da CRFB).

Para que não houvesse choque inconciliável entre esses pressupostos, a

⁴¹ NOVO, Catia Guimarães Raposo. Da cláusula de não concorrência no contrato individual de trabalho. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2007.

doutrina e jurisprudência de escol firmou-se no sentido de considerar válida a cláusula de não concorrência quando ela observasse os seguintes parâmetros:

Limite temporal. A restrição de labor para concorrentes deve ser limitada no tempo;

Limite substancial. A restrição de labor deve atuar apenas no âmbito das atividades exercidas no empregador, não compreendendo outras;

Limite geográfico. A restrição de labor para concorrente deve operar em determinado âmbito espacial, onde tenha preeminência a exploração da atividade econômica do empregador;

Compensação financeira ao empregado. Como o empregado não poderá exercer plenamente o direito de inserção no mercado de trabalho, ele deve ser compensado financeiramente pelo empregador, até para que não tenha sua subsistência própria e da família potencialmente comprometidos.

(TRT2 -1000557-14.2021.5.02.0402 – Juiz FRANCISCO CHARLES FLORENTINO DE SOUSA – Data de julgamento: 06 de dezembro de 2021)

2.3.1. Época da pactuação e justificativa de existência da cláusula

De uma maneira geral, a cláusula deve ser celebrada na vigência do contrato de trabalho, para que o empregado saiba, o quanto antes, que terá sua liberdade de trabalho limitada.

Para que seja justificável a existência dessa cláusula, o empregado deve ser alguém que, em razão de seu cargo, possua acesso a informações/*know-how* da empresa relevantes e que possa prejudicar consideravelmente a ex-empregadora e seus legítimos interesses caso comece a laborar para uma empresa concorrente. Por isso que, normalmente, essa cláusula é aplicada a executivos de alto nível e outros profissionais em posições altas na hierarquia da empresa.

Assim, não é plausível a restrição a todo e qualquer empregado, indistintamente, já que deve haver uma motivação relevante baseada na preservação de segredos da empresa para a limitação da liberdade de trabalho e de livre concorrência do empregado. Importante dizer também que é obrigatório que haja consentimento do empregado, caso contrário seria uma cláusula potestativa.

2.3.2. Limitação Temporal

Para a validade da cláusula, é essencial que haja uma limitação temporal, ou seja, a limitação de concorrência deve ter um prazo pré-determinado. Isso é importante para que a obrigação de não concorrência não perdure para sempre, o que

seria claramente inaceitável.

A mensuração do tempo da obrigação de não-competição deve ser suficiente para dirimir o risco de prejuízo à empresa pelas informações que o empregado possui, mas não mais do que isso. O empregado não pode ser excessivamente prejudicado por sua ausência em sua área de especialidade. Nesse sentido, afirmou Regiane Teresinha de Mello João:

A abstenção que se pactua nas cláusulas de não concorrência tem caráter transitório, perdurando apenas o tempo necessário para que as informações consideradas protegidas percam o impacto de novidade, tornem-se obsoletas ou, ainda, que determinado projeto seja implementado.⁴²

A arbitração do que seria um prazo razoável depende do caso concreto e do escopo territorial e profissional da cláusula. Mas, de uma forma geral, entende-se que o prazo máximo para essa limitação seria de dois anos.

2.3.3. Limitação Territorial

Outra limitação necessária é a territorial, também conhecida como espacial, ou seja, deve constar na cláusula em que território a limitação de concorrência se aplica.

É importante que o território abranja onde a empresa exerce sua atividade profissional, existam concorrentes e onde se encontra sua clientela.

Segundo Sergio Pinto Martins: “*não terá valor cláusula em locais em que a empresa não venha a competir com outras no mesmo mercado*”.⁴³

Com o mundo cada vez mais globalizado, muitas empresas atuam fora do território nacional. Por essa razão, é essencial a limitação do território da não-competição, sendo que quanto mais amplo esse território, maior deve ser a contraprestação financeira. Além disso, um território de restrição ampla sempre deve ser acompanhado de uma justificativa, como dito acima.

⁴² JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2003.

⁴³ MARTINS. Sérgio Pinto. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. Ano 23, n. 274, abril de 2012, São Paulo: Síntese, 2012, p. 43 - 63.

2.3.4. Limitação Profissional

Ao assinar uma cláusula de não-competição, o empregado se obriga a não prestar serviços à concorrente de sua atual empregadora. Porém, essa limitação não proíbe o empregado de trabalhar em toda e qualquer área. Ele é livre para prestar serviços a qualquer empresa, desde que não sejam concorrentes da empregadora.

Segundo Sergio Pinto Martins:

(...) não pode haver a proibição total do trabalho do empregado, apenas para certa atividade. Se ocorrer a primeira hipótese, a cláusula será considerada abusiva e ilícita, porque o empregado não pode renunciar à sua liberdade de trabalho.⁴⁴

Essa limitação existe, pois, deve ser devidamente justificada a proibição de concorrência, deve haver razão concreta do porquê de tal ato ser potencialmente prejudicial à empregadora.

Assim sendo, a cláusula de não-competição firmada deve listar claramente quais são as atividades proibidas ao empregado no período pós-contratual. Segundo Estevão Mallet:

A cláusula de não-concorrência tem de especificar as atividades restringidas, indicando os limites objetivos da obrigação imposta ao empregado. (...) Trata-se de requisito substancial de validade do ajuste, cuja falta torna-o nulo, até porque não se admite restrição genérica, indeterminada, abrangendo todo e qualquer trabalho. Apenas a restrição necessária pode ser mantida.⁴⁵

Vemos que não a restrição genérica não é justificável, pois, como já dito, é necessário que haja um motivo relevante para que o empregado fique restrito a trabalhar e, ao restringir seu trabalho em qualquer área, não seria válido.

⁴⁴ MARTINS. Sérgio Pinto. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. Ano 23, n. 274, abril de 2012, São Paulo: Síntese, 2012, p. 43 - 63.

⁴⁵ MALLET. Estêvão. Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho. Revista Ltr. V. 69 n. 10, outubro de 2005, São Paulo: Ltr, 2005, p. 1.159 - 1.169.

2.3.5. Compensação financeira

Um dos requisitos mais relevantes para a validade da cláusula de não-competição é a existência de compensação financeira no período pós-contratual. A compensação pecuniária será tratada no próximo capítulo.

CAPÍTULO III

COMPENSAÇÃO FINANCEIRA PELA CLÁUSULA DE NÃO-COMPETIÇÃO PÓS-CONTRATUAL NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Neste capítulo será discutida a obrigação de compensação financeira paga da empresa ao empregado pela restrição de não-competição pós-contratual, a natureza dessa compensação, a mensuração do valor dessa compensação, além da indenização paga do empregado à empresa por descumprimento da cláusula de não-competição pós-contratual em seu contrato individual de trabalho.

3.1. Necessidade de compensação

O empregado, durante o período de não-competição pós-contratual, fica restrito a trabalhar dentro da sua área de especialidade. Por isso, muitas vezes ele fica sem emprego e não recebe salário.

Ao restringir a liberdade de concorrência do empregado, é necessário que a empresa garanta que o empregado consiga manter seu padrão de vida e sua subsistência.

Catia Guimarães Raposo Novo⁴⁶ defende que essa exigência resulta:

- a) do artigo 8º, caput, da CLT, que autoriza o preenchimento das lacunas legislativas através da utilização do direito comparado.
- b) do artigo 157, do Código Civil vigente, que, como desdobramento da proibição da lesão, determina a observância do equilíbrio entre a obrigação imposta ao empregado e a contrapartida que se lhe oferece⁴⁷.
- c) do artigo 421 do Código Civil vigente, que limita a liberdade de contratar acaso se desvirtue da função social do contrato.

Dessa forma, a compensação financeira é um requisito essencial para a licitude da cláusula de não-competição, pois é uma maneira de aplicar o princípio da proporcionalidade, ao diminuir o impacto na vida do trabalhador da restrição que se

⁴⁶ NOVO, Catia Guimarães Raposo. Da cláusula de não concorrência no contrato individual de trabalho. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2007

⁴⁷ SILVA PEREIRA, Cario Mário da. Lesão nos contratos bilaterais. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1949, p. 140.

impõe.

3.2. Momento de pagamento da contraprestação

Aceita-se que a contraprestação seja paga em parcelas mensais durante o período de não-competição, ou em parcela única.

Como afirmou Estevão Mallet:

Não há razão para se exigir necessariamente pagamento mensal da compensação. Nada obsta, por exemplo, a liquidação do valor de uma só vez ou em algumas parcelas, seja momento em que contratada a restrição, seja após certo prazo. Mas o prazo de pagamento deverá ser adequado, como a própria compensação. Não se admite que todo o pagamento seja feito somente depois de esgotado o período de restrição. Seria impor ao empregado obrigação muito onerosa em troca de contrapartida desequilibrada.⁴⁸

Assim, sendo o pagamento feito em parcelas mensais ou em parcela única, é necessário que ela comece a ser feita logo após o término do contrato.

Isso dito, é comum no mercado que o pagamento seja feito em parcelas mensais, com o valor dividido pela quantidade de meses de duração do período de não-competição.

3.3. Natureza da compensação

Existe uma divergência na doutrina e na jurisprudência acerca de qual seria a natureza da contraprestação da não-competição. Parte entende que a natureza é salarial e parte entende que é indenizatória.

A primeira corrente entende que o período de não-competição seria um período em que o empregado estaria à disposição do empregador, recebendo uma parcela de natureza contraprestativa.

A segunda corrente, entretanto, é a corrente com mais adeptos. Entende-se que a parcela contraprestativa serviria como uma indenização pela restrição de liberdade e competição do trabalhador. Nesse sentido, Oris de Oliveira:

Na vigência da obrigação de não concorrer não há prestação de serviço

⁴⁸ OLIVEIRA, Oris de, A exclusão da concorrência do Contrato de Trabalho, Ed. LTR, p.18.

nem disponibilidade em favor do empregador, não devendo, pois, a contraprestação paga pelo empregador estipulante ser considerada salário.

Wladimir Novaes Martinez justifica a natureza indenizatória da seguinte maneira:

Como a civil, a indenização trabalhista não é remuneratória. Distingue-se da contraprestação. Não porque não se refira a serviços prestados, mas em razão de sua natureza reparadora substitutiva, excepcional, fortuita. Em alguns casos, punitiva. A indenização laboral decorre do contrato de trabalho. Mas flui desnaturadamente, enquanto a remuneração é consequência lógica da prestação de serviços.

No período de não-competição, ao contrário do que é afirmado pela primeira corrente, não existe tempo à disposição, uma vez que o contrato de trabalho foi extinto e não existe mais uma relação de emprego, com subordinação, entre ex-empregado e empresa.

Vejamos na jurisprudência essas duas correntes:

(a) Natureza indenizatória

Conforme consignado na decisão agravada, a cláusula de não competição possui natureza indenizatória, nos termos do disposto nos artigos 457 e 458 da CLT, bem como da aplicação analógica da Súmula 367, item I, desta Corte, já que não se trata de contraprestação pelo trabalho do reclamante. Incólumes os arts. 186, 389 e 927 do Código Civil. (TST - RR: 106629820135010071, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 09/06/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2021)

O juízo de origem deferiu o pagamento de indenização nos termos da cláusula 5.1 do contrato de gestão no valor de 12 salários recebidos pelo reclamante no momento da extinção do contrato, sob o fundamento de que não veio aos autos qualquer documento que comprovasse a liberação do reclamante de cumprimento da referida cláusula de não competição. Ressaltou o caráter indenizatório da parcela com previsão contratual, compensatório pelo ônus de não concorrência assumido pelo autor. (...) Nego provimento ao recurso do autor e dou provimento ao apelo das rés para excluir da condenação o pagamento da indenização de 12 salários do obreiro prevista na cláusula 5.1 do contrato de retenção. (TRT-1 - RO: 00108864620135010003 RJ, Relator: VOLIA BOMFIM CASSAR, Data de Julgamento: 22/02/2017, Segunda Turma, Data de Publicação: 24/05/2017)

O Regional, por meio do acórdão de fls. 251/252, negou provimento ao recurso ordinário do INSS, sob o fundamento de que houve consonância entre o acordo homologado em juízo e os pleitos constantes da peça exordial. Asseverou que as parcelas decorrentes do acordo de não-competição no "período de restrição" foram discriminadas no termo de conciliação, com os respectivos valores, ostentando natureza indenizatória,

sendo infensas à incidência da contribuição previdenciária. Acrescentou que a parcela salarial recebida - diferença de bônus/gratificação - também foi devidamente discriminada, com o valor. Nas razões do recurso de revista (fls. 254/259), o INSS persiste no pedido de reforma da sentença homologatória, ao argumento de que as contribuições previdenciárias devem incidir sobre as parcelas discriminadas no acordo, que são, em sua maioria, de natureza indenizatória. (...) No caso, às fls. 207/209, corrigindo a discriminação anterior e em atenção ao comando judicial, a reclamada apontou a parcela salarial integrante do acordo homologado (diferença de bônus/gratificação), verba postulada na inicial (vide fls. 16, item A.7) e definiu a natureza indenizatória do valor sobejante, recebido por conta do acordo de não-competição no "período de restrição" fixado entre as partes (vide fls. 207/209), o que não atrai a incidência do dispositivo legal invocado, cumprindo frisar que, em se tratando de acordo, em que as partes fazem concessões recíprocas, convencionando quais verbas devem integrar a negociação, inclusive podendo o demandante renunciar parte dos seus créditos, não se vislumbra indício de fraude, incumbindo ao órgão previdenciário demonstrar a efetiva falta de correspondência com o pedido ou alteração deliberada de verbas com o intuito de burlar a incidência de contribuição previdenciária, já que houve prévia análise do juiz para a homologação da transação (artigo 43, "caput", da Lei nº 8.212/91), demonstração que não ocorreu nos autos em exame, ficando as recursais no campo da mera retórica, incapazes de amparar a pretensão de reforma." (fls. 251-2. Dessarte, porquanto, na espécie, a premissa fática é no sentido de " os pedidos iniciais guardam sintonia com os termos do acordo e que as parcelas foram discriminadas, com indicação dos respectivos valores " (fl. 287), não há como divisar violação dos preceitos constitucionais e dispositivos legais indicados. Por idênticos fundamentos, desservem os arestos ao cotejo, aplicável a Súmula 296/TST. Recurso de embargos não conhecido." (TST - RR: 673006620045020063 67300-66.2004.5.02.0063, Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Data de Julgamento: 13/03/2007, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 23/03/2007)

(b) Natureza salarial

Verifica-se, portanto, que houve pedido específico na inicial quanto aos reflexos e demais verbas salariais devidas no período de um ano, não havendo de se falar em inovação recursal. Ainda que reconhecida a natureza indenizatória da verba, observa-se na mencionada cláusula, que previu o pagamento das "compensações habituais" relativas ao período de um ano, que o objetivo era a compensação de tudo o que o Reclamante habitualmente receberia durante um ano de trabalho, conforme o pedido do Reclamante. Nesse cenário, conclui-se que, de fato, não foi completamente observado o pedido inicial, o que impõe o reconhecimento de violação do art. 128 do CPC. Conheça. (TST - RR: 112623520135010002, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 05/04/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/04/2017)

Com efeito, na discriminação das verbas rescisórias constantes do TRCT de fl. 26, constam as parcelas "Premiação eventual não habitual" (Campo 52 - R\$ 76.000,00) e "Cláusula de não competição" (R\$ 105.000,00). No termo de acordo, à fl. 11, as partes simplesmente declararam a natureza indenizatória destas parcelas, mas não colacionaram quaisquer documentos que pudessem indicar quais os critérios adotados para a concessão da "premiação eventual não habitual" e esclarecer sobre a que

se refere a parcela “Cláusula de não competição”, permitindo, assim, identificar a natureza jurídica destas parcelas e como se chegou aos valores atribuídos a elas no termo de acordo. Não podem as partes transacionar sobre direito de terceiro e simplesmente atribuir natureza indenizatória às parcelas objetos do acordo, sem fornecer elementos que permitam verificar se estas, de fato, não têm natureza salarial. Neste sentido, tem-se por irregular a discriminação quanto à natureza das parcelas transacionadas feita no termo de acordo originário (item 1.4 - fls. 10/110) e mantidas na decisão que homologou o termo aditivo ao acordo (fl. 87/87-v). Dou parcial provimento ao recurso para determinar a incidência da contribuição previdenciária sobre as parcelas “Premiação eventual não habitual” e “Cláusula de não competição” (TRT-1 - RO: 00003331120125010023 RJ, Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, Data de Julgamento: 18/08/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 31/08/2015)

Ao analisarmos as decisões acima, vemos que realmente há uma divergência jurisprudencial nesse sentido. Mas, conforme já dito acima, a corrente majoritária entende pela natureza indenizatória da parcela.

3.4. Mensuração do valor da compensação

A doutrina e jurisprudência majoritária entende que a compensação financeira deve equivaler ao último valor do salário mensal recebido pelo empregado durante a vigência do contrato de trabalho, multiplicado pelo número de meses do período de não-competição.

Existem também doutrinadores que entendem que essa compensação deve incluir parcelas indenizatórias, como salário in natura.

Nessa mensuração, também é necessário levar em consideração a amplitude da restrição. Caso a restrição seja menor, restrita a um estado específico do país, em vez do território nacional inteiro, ou restrita a um número específico de empresas concorrente da empregadora, e não a todas as empresas do setor, é possível que seja aceita pela justiça do trabalho uma contraprestação menor do que o valor do último salário. Conforme Sergio Pinto Martins:

Para a validade da cláusula, o empregado deve receber compensação financeira, que lhe permita fazer face aos seus compromissos, como se estivesse trabalhando, visando que o trabalhador não enfrente dificuldades financeiras para manter o seu mesmo nível de vida, pois o pagamento da compensação financeira que pode ter por base a última remuneração do empregado, multiplicado pelo número de meses em que deixará de exercer a atividade. O pagamento não estará, porém, vinculado ao montante da remuneração recebida pelo empregado durante a vigência do contrato de trabalho. Em cada caso o valor será estabelecido de acordo com a

razoabilidade. Do contrário, pode ocorrer de o empregado não ter condições de exercer outra atividade, por não possuir habilidade para esse fim, hipótese em que estaria impedido de exercer o seu mister, além de que diminuiria o seu padrão de vida, ante a impossibilidade de exercer aquela atividade. (...) O valor da indenização deve ser maior se, por exemplo, o empregado vai deixar de trabalhar em todo o território nacional. Deveria ser no valor mensal que o trabalhador ganharia se estivesse empregado nas mesmas condições.⁴⁹

Nesse sentido, vemos abaixo decisão do TRT-12 que entendeu suficiente compensação financeira no montante de 30% do salário base do ex-empregado:

A compensação financeira a ser percebida pelo trabalhador em razão de sua sujeição à cláusula de não concorrência deve ser adequada às restrições dela advindas, sendo imperativo, pois, que haja um equilíbrio entre a obrigação imposta ao empregado e a contrapartida do empregador. No caso, analisando-se os registros constantes na CTPS do trabalhador (fls. 280-283), verifica-se que sua vida profissional desenvolveu-se, predominantemente, na área de atuação da empresa demandada. Considerando que o ramo da fabricação de gelatinas é extremamente reduzido e especializado (contando com apenas cinco grandes em todo o Brasil), a cláusula de não concorrência, que impede o reclamante de exercer qualquer função noutra empresa que explore a mesma atividade empresarial, por longos cinco anos, praticamente impossibilita o de prestar serviços em sua área de conhecimento, não sendo razoável, tampouco proporcional, que ele perceba como compensação financeira, frente a tal significativa restrição, apenas o montante equivalente a 30% de seu salário-base. Há salientar que foge ao que de ordinário acontece supor que ele obteria facilmente os mesmos rendimentos auferidos na reclamada, como diretor geral da empresa, em nova colocação no mercado, em segmento diverso de sua área de conhecimento e especialidade. Nesse contexto, é consenso na doutrina que tal compensação financeira deve corresponder, ao menos, à remuneração que o trabalhador percebia durante a vigência do pacto laboral. Ainda que já transcrita em sentença, vale repetir, por relevante, a lição de Sérgio Pinto Martins quanto à questão, constante em seu artigo “Cláusula de Não-Concorrência inserida no Contrato de Trabalho”, in verbis: Para a validade da cláusula, o empregado deve receber compensação financeira, que lhe permita fazer face aos seus compromissos, como se estivesse trabalhando, visando que o trabalhador não enfrente dificuldades financeiras para manter seu mesmo nível de vida, pois o pagamento terá natureza alimentar. Daí, a solução é o pagamento da compensação financeira no valor da última remuneração do empregado, multiplicado pelo número de meses em que deixará de exercer a atividade. Do contrário, pode ocorrer de o empregado não ter condições de exercer outra atividade, por não possuir habilidade para esse fim, hipótese em que estaria sendo impedido de exercer seu mister, além do que diminuiria seu padrão de vida, ante a impossibilidade de exercer aquela atividade. O pagamento deve ser feito ao término do contrato de trabalho ou então mensalmente, em relação ao período em que o empregado não poderá exercer a atividade” (Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª Quinzena de Abril de 2001, n. 7/01, p. 124). Nesse passo, nada a modificar no que tange à declaração de nulidade da cláusula de não concorrência. Impõe-se registrar, por fim, que o fato de o reclamante ter recusado a proposta que lhe foi ofertada, posteriormente à dispensa, para reduzir de cinco para dois

⁴⁹ Sérgio Pinto Martins - Repositório de Jurisprudência IOB Nº 24/2012, p. 752.

anos o prazo que o impedia de exercer qualquer função noutra empresa exploradora da mesma atividade empresarial da reclamada (adendo – fl. 30), em nada modifica tal decisão. Mantenho o julgado revisando por seus próprios e jurídicos fundamentos, acrescido das presentes razões de decidir. (TRT-12 - RO: 00015782820145120008 SC 0001578-28.2014.5.12.0008, Relator: ROBERTO BASILONE LEITE, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 18/04/2016)

No caso acima, 30% do salário-base do ex-empregado foi vista como suficiente pois a limitação profissional era bastante reduzida (a restrição era apenas para empresas no ramo específico de fabricação de gelatina).

3.5. Indenização por descumprimento da cláusula

Caso o empregado que assinou cláusula de não-competição pós-contratual descumpra as obrigações, o empregador pode ajuizar ação buscando a obrigação de não fazer (nesse caso, a de não concorrer) e, caso previamente estipulado, o pagamento de indenização por descumprimento. No mais, também é possível o pedido de pagamento de perdas e danos.

De acordo com Alexandre de Almeida Cardoso⁵⁰, a penalidade pelo descumprimento da cláusula discutida tem caráter de multa e não exige prova dos danos causados ou de nexos causal. Assim, para que seu pagamento seja devido, basta comprovação de que o empregado rompeu com sua obrigação de não-competição.

A cláusula penal contratual, conforme art. 412 do Código Civil, não pode ter valor que exceda a obrigação principal. Assim, a indenização por descumprimento da cláusula não pode ser mais elevada que o valor contratual da contraprestação pela não-competição. Nesse sentido, julgado do STJ:

Contrato de prestação de serviços. Quebra de cláusula de não concorrência e confidencialidade. Validade da avença, limitada ao prazo razoável de dois anos. Ausência de coação ao prestador de serviços. Valor da multa bem diminuído, fixado valor proporcional às circunstâncias, mormente porque ausente compensação indenizatória à ré no período de não concorrência. Aplicação correta do artigo 413 do Código Civil, nítida a natureza de cláusula penal, que se concilia com a possibilidade de se pleitear perdas e danos conjuntamente (Código Civil, 416, parágrafo único, 1ª parte). Apelos

⁵⁰ CARDOSO, Alexandre de Almeida, Dos Pactos de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho, Tese de Doutorado apresentada ao Departamento do Direito do Trabalho, Faculdade de Direito da USP, 2003, p. 36-40.

improvidos. (STJ - AgInt no AREsp: 1173942 SP 2017/0238998-5, Relator: Ministro MARCO BUZZI, Data de Julgamento: 21/06/2018, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 29/06/2018)

No mais, ao romper a obrigação assumida, tende a ser devida a restituição ao empregador da parcela da contraprestação já paga (se paga em parcelas) ou da contraprestação toda (se paga de uma única vez).

O valor das perdas e danos pode englobar tanto danos morais quanto materiais. Os danos materiais advêm de lucros cessantes e danos emergentes por revelação pelo ex-trabalhador de segredo de empresa que leve à diminuição de seu lucro, por exemplo. O dano moral pode advir de danos à imagem do empregador, por ter seus segredos de empresa revelados.

Abaixo decisão que entendeu como excessiva a multa no montante de 25 vezes o último salário do empregado:

(...) evidente desproporção entre a contraprestação oferecida pela empresa - pagamento de salário mensal pelo período da restrição - e a multa em caso de descumprimento da obrigação pelo ex-empregado (multa não compensatória correspondente ao valor resultante da multiplicação do último salário do réu por 25), sem prejuízo da indenização decorrente da responsabilidade civil. Além disso, enquanto a empresa, em caso de descumprimento de sua obrigação, estivesse também sujeita a multa, tal seria calculada no importe de 12 vezes o salário do reclamante, ou seja, em montante inferior àquele devido pelo réu. Soma-se a isso, que a empresa poderia, a seu critério exclusivo, dispensar o reclamante de sua obrigação e, por conseguinte, a autora ficaria desobrigada do pagamento dos salários e da própria multa. Não se olvida, por sua vez, que a contraprestação eventualmente paga pela empresa equivale ao último salário, o que, por sinal, não se confunde com remuneração. (TST - RR: 19482820105020007, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 21/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014)

Dessa forma, concluímos que a multa deve ser razoável para que seja válida, não sendo aceitável que seu valor seja superior ao valor total da contraprestação paga pela não concorrência.

CONCLUSÃO

No Brasil, em um conflito entre direitos fundamentais, recorremos ao princípio da proporcionalidade, sempre observada a dignidade da pessoa humana.

Neste trabalho, foi analisada a cláusula de não-competição pós-contratual nos contratos individuais de trabalho, que, por sua natureza, coloca em conflito os princípios de liberdade de trabalho e livre concorrência do empregado e o direito à proteção da propriedade privada do empregador.

Neste caso, o princípio da proporcionalidade se aplica ao estabelecer critérios e requisitos que devem ser observados para que a cláusula seja vista como válida para a doutrina e jurisprudência trabalhista. Por meio destes critérios, busca-se proteger os direitos fundamentais do empregado, concomitantemente com a propriedade privada do empregador.

Em primeiro lugar, deve haver um motivo relevante para a inclusão da cláusula de não-competição pós-contratual em um contrato individual de trabalho. O empregado em questão deve ter acesso e conhecimento de segredos de empresa que podem prejudicar o empregador caso ele comece a trabalhar para uma empresa concorrente.

Além disso, deve haver as limitações territorial, temporal e profissional, fora a obrigatória compensação financeira paga do empregador ao empregado pelo período de não-competição pós-contratual.

Sobre a limitação profissional, concluiu-se que não é plausível a restrição a todo e qualquer empregado da empresa, indistintamente, pois é necessário que haja uma motivação relevante baseada na preservação de segredos da empresa para a limitação da liberdade de trabalho e de concorrência do empregado.

A limitação temporal é importante para que a obrigação de não concorrência não perdure para sempre, o que seria claramente inaceitável. O tempo de não-competição depende de cada caso concreto, mas entende-se, de uma maneira geral, que este prazo não pode ser superior a dois anos. A mensuração do tempo da obrigação de não-competição deve ser suficiente para dirimir o risco de prejuízo à empresa pelas informações que o empregado possui, mas não mais do que isso.

Com a globalização atual, é de suma importância a limitação territorial, que deve abranger locais onde a empresa exerça sua atividade profissional, existam

concorrentes e onde se encontra sua clientela, mas não mais do que isso.

Em síntese, todos os pressupostos para a validade da cláusula de não-competição levam em consideração o princípio da proporcionalidade. A restrição, seja no quesito temporal, territorial ou profissional, deve ser estabelecida tão apenas para garantir a proteção necessária da propriedade privada da empresa e não mais do que isto.

Sobre a contraprestação financeira pelo período de não-competição pós-contratual, concluiu-se que sua obrigatoriedade advém do fato de ser necessário que a empresa garanta que o empregado consiga manter seu padrão de vida e sua subsistência, por estar limitado de trabalhar em sua área de expertise. Aceita-se que a contraprestação seja paga em parcelas mensais durante o período de não-competição, ou em parcela única.

Sobre a natureza desse pagamento, ao analisarmos as decisões jurisprudenciais que existem nesse sentido, vemos que há uma divergência entre a natureza salarial ou indenizatória da parcela. Entretanto, a corrente majoritária entende pela natureza indenizatória da parcela, por não estar ligada à prestação de serviços ao empregador, inclusive pois a pessoa não é mais empregada da empresa que está realizando o pagamento.

A doutrina e jurisprudência majoritária entendem que a compensação financeira deve equivaler ao último valor do salário mensal recebido pelo empregado durante a vigência do contrato de trabalho, multiplicado pelo número de meses do período de não-competição. Mas, caso a amplitude da restrição seja menor (restrição territorial restrita a um estado apenas, ou restrição de trabalhar em certas empresas específicas e não a todas as competidoras, por exemplo), é possível que seja aceita pela justiça do trabalho uma contraprestação menos elevada.

Caso o empregado descumpra as obrigações de não-competição assumidas, o empregador pode ajuizar ação buscando a obrigação de não concorrer e, caso previamente estipulado, o pagamento de indenização por descumprimento, que é limitado ao valor da obrigação principal. Além disso, possível o pedido de pagamento de perdas e danos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho. São Paulo, **LTr**, 2010. Acesso em: 20/05/2022;

ALMEIDA GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de. A limitação da autonomia privada nos direitos reais e pessoais. **Revista de Direito Privado**. N. 14, abril-junho, 2003. Acesso em: 02/06/2022;

ALVES. Nádia de Castro. Colisão de direitos fundamentais e ponderação. Meritum: revista de direito da FCH/FUMEC. V. 05, n. 01, janeiro/junho de 2010, Belo Horizonte: **Universidade FUMEC**, 2010, p. 25 - 48. Acesso em: 17/07/2022;

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas. São Paulo: **LTr**, 2012. Acesso em: 10/05/2022;

AMARAL, João Ricardo de Paula. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas. São Paulo; **LTr**, 2007, p. 95. Acesso em: 02/06/2022;

AMARAL, José de Campos. Direitos e garantias fundamentais: doutrina e jurisprudência. Brasília: **Brasília Jurídica**, 2007. Acesso em: 20/05/2022;

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: **LTr**, 2007. Acesso em: 20/05/2022;

ANDRADE, José Carlos Vieira de. Os direitos, liberdades e garantias no âmbito das relações particulares. In SARLET, Ingo Wolfgang; COUTINHO, Aldacy Rachid (Orgs.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. Acesso em: 17/08/2022;

BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 8ª Edição, São Paulo, **LTr**: 2012. Acesso em: 20/05/2022;

BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. Cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho. In: Delgado, Mauricio Godinho; Delgado, Gabriela Neves, orgs. Direito do trabalho e direito da seguridade social: contrato de trabalho, São Paulo : Ed. **Revista dos tribunais**, 2012, v. 2. Acesso em: 23/05/2022;

BARACAT, Eduardo Milléo. A boa-fé no direito individual do trabalho. São Paulo: **LTr**, 2003. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. Ed. São Paulo. **Ltr**, 2009. Acesso em: 23/05/2022;

BARALD, Cristiane. A validade da cláusula de não concorrência inserida no contrato de emprego brasileiro. Recuperado em: <https://jus.com.br/artigos/88346/a-validade->

[da-clausula-de-nao-concorrencia-inserida-no-contrato-de-emprego-brasileiro](#). Acesso em 15/10/2022.

BASTOS, Celso Ribeiro. O princípio da livre concorrência na Constituição Federal. In: WALD, Arnaldo (Org.). Doutrinas essenciais: direito empresarial: direito societário, v. 2. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2011, p. 866. Acesso em: 20/05/2022;

BERCOVICI. Gilberto; ANDRADE. José Maria Arruda de; BITTAR. João Maurício Adeodato Eduardo C. B. (org.). A concorrência livre na Constituição de 1998. **Filosofia e Teoria Geral do Direito: homenagem a Tércio Sampaio Ferraz Júnior**. São Paulo: QuartierLatin, 2011. Acesso em: 15/06/2022;

BELTRAN, Ari Possidônio. Dilemas do trabalho e emprego na atualidade. São Paulo: **LTr**: 2001. Acesso em: 17/03/2022;

BELTRAN, Ari Possidônio. A cláusula de não-concorrência no direito do trabalho. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 54, p. 67, dez. 1998. Acesso em: 18/06/2022;

BITTAR, Carlos Alberto. Teoria e prática da concorrência desleal. Rio de Janeiro. **Forense Universitária**, 2005, p.45. Acesso em: 15/06/2022;

BLAKE, Harlan M. Employee agreements not to compete. **Harvard Law Review**, v. 73, n. 4. p. 625 e segs, February 1960. Acesso em: 14/08/2022;

CARDOSO, Alexandre de Almeida. Dos pactos de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho. **Faculdade de Direito de São Paulo**, 2003. Acesso em: 15/06/2022;

CALVO, Adriana Carreira. A cláusula de não-concorrência no Brasil. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 11 dez. 2008. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.22389>>. Acesso em: 05/março/2012. Acesso em: 17/08/2022;

CALLAHAN, Maureen B. Pos-employment restraint agreements: A reassessment. **University of Chicago Law Review**, Chicago, n. 52, p. 707 e segs. Summer. 1985. Acesso em: 16/05/2022;

CARDOSO, Alexandre de Almeida, Dos Pactos de não-concorrência os contratos individuais de trabalho, Tese de Doutorado apresentada ao Departamento do Direito do Trabalho, **Faculdade de Direito da USP**, 2003, p. 36-40. Acesso em: 18/08/2022;

CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 31. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: **Saraiva**, 2006. Acesso em: 17/08/2022;

CESARINO JR., Antônio Ferreira e CARDONE, Marly. Direito Social. 2.ed. São Paulo: **Ed. LTr**, v. 1, p. 163. Acesso em: 17/08/2022;

CECCHIN, Airton José. A dignidade humana nas relações de trabalho. Paraná: **Revistas Ciências Jurídicas Sociais da Unipar**, 2007. Acesso em: 17/09/2022;

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª edição. São Paulo: **LTr**, 2013. Acesso em: 20/09/2022;

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. Direito Social. São Paulo: **Ltr**, 1980; Acesso em: 16/05/2022;

CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de Direito do Trabalho. 6 ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro; **Forense**; São Paulo: MÉTODO, 2018. Acesso em: 05/08/2022;

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. **Editora LTr**. São Paulo, SP. Março, 2019. Acesso em: 05/08/2022;

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed., São Paulo: **LTR**, 2014. Acesso em: 14/08/2022;

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. Acesso em: 05/08/2022;

ENGEL, Ricardo José. O jus variandi no contrato individual de trabalho: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais de direito aplicáveis ao Direito do Trabalho. São Paulo: **LTr**, 2003. Acesso em: 07/08/2022;

FERRIANI, Adriano e NANNI, Giovanni Ettore. Cláusula de não concorrência na alienação de participação societária: exame de seus requisitos de validade e ineficácia superveniente. São Paulo, 2016. Disponível em [file:///C:/Users/isabe/Downloads/466-Texto%20integral-1104-1-10-20200909%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/isabe/Downloads/466-Texto%20integral-1104-1-10-20200909%20(3).pdf). Acesso em 07/08/2022;

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho. São Paulo: **Saraiva**, 2003. Acesso em: 08/09/2022;

FREITAS. Cibele Andrade Pessoa de. Cláusula de não-concorrência no contrato individual de trabalho brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 34, n. 132. Acesso em: 07/10/2022;

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Processo constitucional e direitos fundamentais. 4 ed. São Paulo. **RCS**, 2005, p. 81. Acesso em: 07/08/2022

GOTTSCHALK, Egon Felix. A cláusula de não-competição nos contratos individuais de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 34, p. 785-786, nov. 1970. Acesso em: 07/08/2022;

GOYATÁ, Celio. O contrato de estágio e a cláusula compromissória no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 41, p. 782, nov. 1970. Acesso em: 04/05/2022;

GOTTCHALK, Egon Felix. A cláusula de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr 41. Acesso em: 09/08/2022;

GONÇALVES, B. de J. (2018). As restrições de liberdade na relação laboral desportiva: cláusulas de não concorrência. Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. **Repositório do Iscte**. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10071/17751>>. Acesso em: 02/10/2022;

GOMES, Júlio, 1999, “As cláusulas de não concorrência no Direito do Trabalho, Algumas questões”, RDES, (XIII da 2.^a Série), Janeiro-Março, n.º1, Lisboa. Acesso em: 03/08/2022;

GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1998, p. 385. Acesso em: 09/08/2022;

GRANCONATO. Márcio. ALMEIDA. Renato Rua de (coord.); OLMOS. Cristina Paranhos (org.). **Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho**. V. 02, São Paulo: Ltr, 2002. Acesso em: 16/10/2022;

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho. São Paulo: **Saraiva**, 2003, pág. 33. Acesso em: 09/04/2022;

JOÃO, Regiane de Mello. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho a visão do judiciário – uma análise crítica de duas ementas de acórdãos do tribunal regional do trabalho da 2ª região. **Revista Ltr**. V. 71, n. 06, junho de 2007, São Paulo: Ltr, 2007, p. 720 - 723. Acesso em: 03/08/2022;

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho. São Paulo: **Saraiva**, 2003. Acesso em: 10/09/2022;

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho. **IOB – Repertório de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário**. São Paulo, n.13, p. 287-284, jul. 1999. Acesso em: 10/09/2022;

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Princípios sociais dos contratos no código de defesa do

MALLET. Estêvão. Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho. **Revista Ltr**. V. 69 n. 10, outubro de 2005, São Paulo: **Ltr**, 2005, p. 1.159 - 1.169. Acesso em: 21/07/2022;

LOPEZ DURAN, F. Pacto de no concurrencia. In: BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.). Comentarios a las leyes laborales: la reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994). Madrid: **Edersa**, 1994. Acesso em: 24/05/2022;

MARTINS. Sérgio Pinto. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho. **Revista Síntese trabalhista e previdenciária**. Ano 23, n. 274, abril de 2012, São Paulo: Síntese, 2012, p. 43 - 63. Acesso em: 25/09/2022;

MARTINS, Sergio Pinto. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho. In: IOB-Repertório de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, v. 2, n. 24, p. 759-749, dez. 2012. Acesso em: 10/10/2022;

MALLET, Estêvão. Cláusula de não concorrência em contrato individual de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.69, n. 10, p. 1169, out. 2005. Acesso em: 11/10/2022;

MALLET, E. (2005). Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 100, 121-146. Recuperado de: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67667>>. Acesso em: 10/09/2022;

MARTINS. Sérgio Pinto. Cláusula de não concorrência inserida no contrato de trabalho. **Revista Síntese trabalhista e previdenciária**. Ano 23, n. 274, abril de 2012, São Paulo: Síntese, 2012, p. 43 - 63. Acesso em: 18/10/2022;

MARTINS, Sergio Pinto. Repositório de Jurisprudência IOB. Nº 24/2012, p. 752. Acesso em: 15/10/2022;

MALLET. Estêvão. Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho. **Revista Ltr**. V. 69 n. 10, outubro de 2005, São Paulo: **Ltr**, 2005, p. 1.159 - 1.169. Acesso em: 10/08/2022;

MASSONI, Túlio de Oliveira. A liberdade de trabalho diante da cláusula de não concorrência = Freedom of work in light of non-compete clause. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 43, n. 183, p. 59-82, nov. 2017. Acesso em: 12/10/2022;

NASCIMENTO, Amauri Delgado; NASCIMENTO, Sônia Delgado; Curso de Direito do Trabalho, **Editora Saraiva**, 2015, Edição 29, São Paulo. Acesso em: 10/05/2022;

NASCIMENTO, Amauri Delgado; NASCIMENTO, Sônia Delgado; Iniciação ao Direito do Trabalho, **Editora LTR**, 2018, Edição 41, São Paulo. Acesso em: 22/10/2022;

MORETTO, Cristina da Silva. A proteção ao trabalho na constituição federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. *Constituição, Economia E Desenvolvimento: Revista Eletrônica Da Academia Brasileira De Direito Constitucional* , 4(7), 274-301. Recuperado de <<http://abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/61>>. Acesso em: 17/08/2022;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. Acesso em: 11/10/2022;

NETO, Célio. Liberdade de trabalho e a cláusula de não concorrência. *Newsletter*. 18ª ed., ano 03, agosto de 2012. Disponível em: <http://www.celioneto.adv.br/news/08.2012/liberdade_de_trabalho_e_a_clausula_de_nao_concorrencia.pdf>, acesso em: 02-06-2014. Acesso em: 21/05/2022;

NETO, Aldo Augusto Martinez, *Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho: licitude e direitos fundamentais*. São Paulo, 2012. Acesso em: 27/06/2022;

NETO, Célio Pereira Oliveira. *Cláusula de não concorrência no contrato de emprego - efeitos do princípio da proporcionalidade*. Editora LTr. São Paulo, 2015. Acesso em: 20/07/2022;

NETO, Aldo Augusto Martinez, *Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho: licitude e direitos fundamentais*. São Paulo, 2012. Acesso em: 18/08/2022;

NETO, Ferreira Jorge Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho*. 2006. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-25/clausula-da-nao-concorrencia-no-contrato-de-trabalho/>; Acesso em 23/10/2022;

NERY JR., Nelson. *Cláusula de não concorrência e seus requisitos – prejudicialidade externa entre processos*. In: **Soluções Práticas de Direito** - Nelson Nery Junior. vol. 7/2014, p. 467 – 513, Set / 2014. Acesso em: 10/06/2022;

NOVO, Catia Guimarães Raposo. *Da cláusula de não concorrência no contrato individual de trabalho*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2007. Acesso em: 28/07/2022;

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira Oliveira. *Cláusula de não concorrência no contrato de emprego: efeitos do princípio da proporcionalidade*. São Paulo, LTr, 2015. Acesso em: 05/08/2022;

OLIVEIRA, Oris de. A exclusão de concorrência no contrato de emprego. São Paulo: **LTr**, 2005. Acesso em: 02/05/2022;

OLIVEIRA, Oris de. A exclusão da concorrência no contrato de trabalho. Tese de Doutorado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1982. Acesso em: 05/08/2022;

OLIVEIRA, Oris de, A exclusão da concorrência do Contrato de Trabalho, **Ed. LTR**, p.18. Acesso em: 10/05/2022;

PEREIRA, Marco Antônio Marcondes. Concorrência desleal por meio da publicidade. São Paulo. **Juarez de Oliveira**, 2001, p.5. Acesso em: 07/08/2022;

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho – noções fundamentais de direito do trabalho: sujeitos e institutos do direito individual. São Paulo: **Ltr**, 2003. Acesso em: 09/09/2022;

PROCOPIUK, Alexandre Milczarek. As peculiaridades da cláusula de não concorrência. São Paulo, 20219. Acesso em: 08/07/2022;

SANTOS, João Batista dos; SILVA, Juary C. Cláusulas restritivas à liberdade de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 41, p. 600, jan. 1977. Acesso em: 10/10/2022;

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho versão universitária. 5ª edição, São Paulo: **Método**, 2012. Acesso em: 06/10/2022;

SCHMITT, Cristiano Heineck. A proteção do interesse do consumidor por meio da garantia à liberdade de concorrência. In: WALD, Arnoldo (Org.). Doutrinas essenciais: direito empresarial: direito societário, v. 2. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2011, p. 898. Acesso em: 08/07/2022;

SILVA, Sofia Sousa e, 2012, Obrigação de Não Concorrência com Efeito Post Contractum Finitum, **Universidade Católica Portuguesa**, Lisboa. Acesso em: 02/06/2022;

SILVA PEREIRA, Cario Mário da. Lesão nos contratos bilaterais. Rio de Janeiro: **Ed. Forense**, 1949, p. 140. Acesso em: 08/07/2022;

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima, “Instituições de Direito do Trabalho”, volume 1, Edição 21, **Editora LTr**, São Paulo, 2003. Acesso em: 06/10/2022;

SIMÓN, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: **LTR**, 2002. Acesso em: 10/07/2022;

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil parte geral. V. 01, 7ªed., São Paulo: **Atlas**, 2007. Acesso em: 08/07/2022;

WALD, Arnoldo e XAVIER, Alberto. Pacto de não-concorrência – validade e seus efeitos no direito brasileiro. **In Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 552/32. Acesso em: 06/10/2022.

Processos judiciais mencionados: TST - RR: 19482820105020007; STJ - AgInt no AREsp: 1173942 SP 2017/0238998-5; TRT-12 - RO: 00015782820145120008; TRT-1 - RO: 00003331120125010023; TST - RR: 112623520135010002; TST - RR: 673006620045020063; TRT-1 - RO: 00108864620135010003; TST - RR: 106629820135010071 e TRT2 -1000557-14.2021.5.02.0402