

STUBER

ADVOGADOS ASSOCIADOS

**“OS ASPECTOS LEGAIS E A VALIDADE DA
CLÁUSULA DE
NÃO-CONCORRÊNCIA NO BRASIL”**

DRA. ADRIANA C. CALVO

**Mestranda da PUC/SP e coordenadora da área trabalhista
do escritório Stuber – Advogados Associados**

ROTEIRO DE APRESENTAÇÃO

- 1. Introdução**
- 2. A validade das cláusulas de não-concorrência no Brasil**
- 3. A não-concorrência durante o contrato de trabalho.**
- 4. A não-concorrência após a extinção do contrato de trabalho.**

1. INTRODUÇÃO

Quem é o proprietário do seu conhecimento intelectual?

Você? Ou o empregador que pagou seu salário para prestar-lhe serviços?

William Redmond Jr., Diretor de Operações Californianas da Pepsi, aceitou em 1994, o cargo de Diretor Executivo da Gatorade da Quaker Oats.

Logo após o seu desligamento, a Pepsi Co. ajuizou um processo contra o ex-empregado, alegando que ele assinara contrato de não-concorrência.

Redmond era co-responsável na área de refrigerantes da empresa. A sentença não só o obrigou a não trabalhar para referida empresa durante 6 meses, como também o proibiu de revelar o plano da Pepsi Co. aos seus novos patrões.

“A Pepsi Co. encontra-se na posição de um treinador que tem um jogador que deixou a equipe com o livro do plano do jogo na mão para entrar no clube dos adversários antes do grande jogo”, observou o órgão jurisdicional formado por 3 (três) juízes nos EUA.

A lei norte-americana é bastante explícita: “quase tudo o que se crie, desenvolva ou construa durante o tempo em que faz parte da lista de salários do patrão pode ser considerado trabalho desse empregador”.

“A menos que consiga provar que foi desenvolvido pessoalmente e não faz parte do produto de trabalho da empresa, ele pertence à empresa”, afirma Jerome Kauff, sócio de uma sociedade de advogados de Nova Iorque.

“Há seis anos, para aceitar um novo cargo bastava um aperto de mão”, conta o advogado Michael Sirkin. “Agora é necessário um acordo pré-nupcial que salvaguarde todas as contingências”.

Segundo Sirkin, estes acordos não se destinam apenas a proteger o empregado contra o desligamento, mas servem o propósito igualmente importante de o proteger no caso de ele partir por bons motivos.

2. A validade das cláusulas de não-concorrência no Brasil

No âmbito do Direito, há vários ramos que tratam da concorrência desleal.

O Direito Penal estuda o crime de concorrência desleal (art. 195 da Lei no. 9.279/96), em que há uma atividade ilícita, que prejudica o direito de outra pessoa.

A cláusula de não-concorrência: “é 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 clientela de seu empregador, sob pena de responder por perdas e danos.”

3. A não-concorrência durante o contrato de trabalho

Há duas situações distintas que devem ser consideradas quando se fala em cláusula de não-concorrência no Direito do Trabalho.

A primeira hipótese, quando tal dever decorre do contrato de trabalho em plena vigência e a segunda hipótese, quando a obrigação assumida refere-se após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 482 da CLT – Justa Causa

(.....)

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

g) violação de segredo da empresa;

4. A não-concorrência após a extinção do contrato de trabalho

Desta forma, a legislação trabalhista protege o empregador da concorrência do empregado durante a relação de trabalho.

Contudo, qual é a proteção do empregador após a extinção do contrato de trabalho? É válida a inserção de cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho?

Há o argumento de que terminado o contrato de trabalho, a cláusula de não-concorrência não teria mais validade.

Entretanto, há algumas cláusulas do contrato de trabalho podem ter validade após a sua cessação.

É o caso da cláusula relativa à complementação de aposentadoria do Trabalho.

A legislação trabalhista é omissa, contudo a jurisprudência e a doutrina brasileira, amparadas pelo direito comparado.

O art. 444 da CLT prevê ainda que: *“as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”*.

Podem ser entendidas lícitas as cláusulas de não-concorrência, desde que:

- 1. a cláusula deve conter limitações temporais, espaciais e no tocante à atividade;**
- 2. deve corresponder a um interesse legítimo das partes;**
- 3. o empregado deve ter uma compensação financeira diante da limitação contratual (ex: último salário multiplicado pelo prazo de não-concorrência, pago ao término do contrato ou mensalmente e;**

4. deve haver a previsão de uma multa contratual em caso de descumprimento (o valor da multa não pode exceder o da obrigação principal, aplicando-se o Direito Civil, pois a CLT é omissa quanto à isso).

“Cláusula de não concorrência. Cumprimento após a rescisão contratual. Ilegalidade. A ordem econômica é fundada, também, na valorização do trabalho, tendo por fim assegurar a todos existência digna, observando dentre outros princípios a busca do pleno emprego. Pelo menos, assim está escrito no art. 170, inciso VIII, da Constituição. O art. 6º do diploma deu ao trabalho grandeza fundamental. A força de trabalho é o bem retribuído com o salário e assim meio indispensável ao sustento próprio e familiar, tanto que a ordem social tem nele o primado para alcançar o bem-estar e a justiça sociais.”

“Finalmente, o contrato de trabalho contempla direitos e obrigações que se encerram com sua extinção. Por tudo, cláusula de não concorrência que se projeta para após a rescisão contratual é nula de pleno direito, a teor do que estabelece o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (TRT 2ª Região). AC 20020078747. DOE-SP de 05/03/02. DT nº 06 julho/02. “

Alguns argumentam que ser inválida a cláusula de não-concorrência, pois esta se oporia ao princípio da liberdade de trabalho garantido constitucionalmente no art. 5º, XIII:

“É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Em primeiro lugar, tal dispositivo não é absoluto e, como qualquer outro, deve ser entendido em harmonia com os demais preceitos constitucionais.

Arnold Wald e Alberto Xavier entendem que o princípio da liberdade de trabalho seria ofendido somente se: “se estipulassem que alguém não poderia trabalhar em qualquer setor de atividade, em qualquer lugar e para o sempre. Mas obviamente, essa liberdade não é atingida se a restrição é temporária, livremente consentida e justamente retribuída”.

"AÇÃO RESCISÓRIA. TRANSAÇÃO JUDICIAL. PRETENSÃO DE DESCONSTITUIÇÃO PARCIAL. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. 1. Se é certo que "...a indivisibilidade é característica própria da transação, sendo que a ineficácia de qualquer de suas cláusulas induz à nulidade do todo (Código Civil, art. 1026, caput), resta claro que "... o pedido de rescisão parcial do acordo, a atingir apenas uma de suas cláusulas, mantendo-se quanto às demais, é juridicamente impossível." (Decisão: 18 10 2002; Tipo: Ar Num: 00009 Ano: 2002; Turma: Tribunal Pleno; Autor: Cláudio Moreira Dos Santos; Réu: Aceco - Produtos Para Escritório e Informática Ltda).

STUBER

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Muito obrigada por sua atenção!

Contato:

accalvo@stuberlaw.com.br

Tel. 3702-9906/ cel. 9152-1783