

Eficácia das cláusulas de não concorrência nas relações de trabalho

20.01.2023 4 minutos de leitura

Autores

Larissa Medeiros Rocha

Entenda mais sobre a eficácia das cláusulas de não concorrência nas relações de trabalho, um assunto tão importante para o Direito Trabalhista:

Índice

- Cláusulas de não concorrência nas relações de trabalho

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Larissa Medeiros

Rocha

Cláusulas de não concorrência nas relações de trabalho

A doutrina e a jurisprudência admitem a inclusão de cláusula de não concorrência no contrato de trabalho, ainda que não exista previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro. Em termos simples, a estipulação da obrigação de não concorrer envolve o comprometimento do empregado em não praticar, pessoalmente ou por meio de terceiros, ato de concorrência com o empregador.



Durante a vigência do contrato de trabalho, a existência de pacto de não concorrência é menos controversa, não havendo sequer necessidade de estipular por escrito a vedação ao ato de concorrência. Isto porque, o artigo 482, alínea "c", da CLT, contempla a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa quando o empregado incorre na prática de

concorrência desleal, estando claro que a prática é vedada enquanto perdurar o contrato de trabalho.

Após a rescisão do contrato de trabalho, pela ausência de legislação sobre o assunto, a doutrina e a jurisprudência cuidaram de estipular requisitos para determinar a validade das cláusulas de não concorrência, de modo a garantir que a restrição da liberdade de trabalho do empregado estivesse dentro da razoabilidade. Para tanto, os seguintes termos devem ser observados: legítimo interesse, delimitação material, razoabilidade temporal, compensação adequada e delimitação territorial.

Nos tribunais do Trabalho, as discussões oriundas de cláusulas de não concorrência tratam geralmente da validade das referidas cláusulas e, consequentemente, do atendimento dos requisitos definidos pela jurisprudência. A maioria das ações sobre o tema foram ajuizadas por empregados buscando a declaração de nulidade do pacto de não concorrência, para se verem livres para desenvolver quaisquer atividades após o encerramento do contrato.

Não se vê muitas ações acerca do descumprimento da referida cláusula por parte do empregado. Ou seja, quando o empregado, em que pese ter firmado pacto de não concorrer com a ex-empregadora, opta por desconsiderar o pactuado e concorrer, seja aceitando uma proposta de trabalho em empresa concorrente, seja desenvolvendo negócio próprio com o intuito de concorrer com a ex-empregadora.

A ausência de processos nesse sentido pode, em parte, estar relacionada à dificuldade de as ex-empregadoras comprovarem que o empregado está, de fato, concorrendo. Isto porque, muitas vezes os empregados deixam de atuar no mercado formal como empregados ou administradores, e, ainda que passem a prestar serviços às empresas concorrentes como consultores autônomos ou por meio de outros arranjos contratuais, não dão publicidade da reinserção ao mercado até que a obrigação de não concorrência chegue ao final e, portanto, conseguem, levemente, o melhor dos mundos: receber a compensação pela obrigação de não concorrer e ainda atuar no mercado restrito (de forma oculta).

Nessas situações, a empregadora possui algumas alternativas para buscar a eficácia do que foi pactuado, como o ajuizamento de ação de obrigação de não fazer (cessar a concorrência); ou para buscar a compensação pelo descumprimento do acordo, a ação de execução da multa por descumprimento (caso prevista no pacto firmado); e devolução dos valores pagos a título de compensação pela não concorrência.



Com base no entendimento dos tribunais do Trabalho sobre o assunto, a execução de multa por descumprimento e devolução dos valores pagos parece ser mais aceita do que o ato de cessar a concorrência, quando o empregado já se encontra contratado por empresa concorrente, considerando o princípio constitucional de livre exercício do trabalho.

De toda forma, para garantir a eficácia da pactuação de cláusula de não concorrência e assegurar a sua validade perante os tribunais do Trabalho, é importante o atendimento dos requisitos formais já consolidados pela jurisprudência, bem como a previsão expressa das consequências monetárias aplicáveis no caso de descumprimento, na tentativa de coibir qualquer prática de concorrência pelo empregado.

*Este artigo foi escrito por nossa advogada Larissa Medeiros Rocha, da área Trabalhista. A publicação foi veiculada pelo Conjur em 20/01/2023, clique aqui e confira.

Conte com o BMA Advogados!

Gostou de conhecer mais informações sobre a eficácia das cláusulas de não concorrência nas relações de trabalho? Continue acompanhando os nossos conteúdos e conheça mais sobre outros assuntos de áreas do Direito, como Direito Ambiental, Trabalhista, Tributário, e outras.

Conte com nosso escritório de advocacia para tirar todas as suas dúvidas!

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Larissa Medeiros Rocha