

As discussões acerca da cláusula de não concorrência nos Estados Unidos podem impactar as relações de trabalho no Brasil?

Edição #85 26.12.2024 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista BMA Review

Em abril deste ano, a Federal Trade Commission (“FTC”) dos Estados Unidos promulgou uma regra banindo todos os acordos de não concorrência (*non-compete*) no país. A proibição entraria em vigor em 4 de setembro de 2024, momento em que os empregadores deveriam informar aos empregados que suas obrigações de não concorrência não seriam mais aplicáveis.

Essa proibição desencadeou um grande debate no país, resultando em medidas judiciais para suspender a vedação das cláusulas. Em agosto, o Tribunal Federal do Norte do Texas (*U.S. District Court for the Northern District of Texas*) emitiu uma decisão suspendendo os efeitos da regra da FTC em todo o território nacional. Apesar da decisão favorável, essa discussão está longe de ser resolvida, uma vez que, em 18 de outubro, a FTC recorreu da decisão.

Considerando que a questão permanece ativa em outros tribunais do país, e dada a relevância do tema, é provável que a Suprema Corte dos Estados Unidos seja acionada para se manifestar e decidir, de uma vez por todas, o destino das cláusulas de não concorrência no país.

Diante desse cenário de incerteza, empresas no Brasil com matrizes ou filiais nos Estados Unidos podem se questionar se as deliberações da FTC e dos Tribunais americanos poderão impactar cláusulas de não concorrência firmadas em território nacional.

No Brasil, a validade das cláusulas de *non-compete* é condicionada a vários fatores. Embora não haja legislação específica sobre o tema, a jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento de que a imposição dessa restrição é possível, desde que respeitadas a razoabilidade e a proporcionalidade, além dos requisitos relativos à limitação temporal do compromisso, à compensação financeira adequada e proporcional às restrições impostas e à limitação geográfica do acordo, a fim de evitar a violação ao princípio do valor social do trabalho.

Assim, a discussão trazida pela decisão da FTC não tem o poder de afetar diretamente a validade das cláusulas de não concorrência vinculadas a contratos de trabalhos no Brasil. Contudo, é importante que as empresas estejam atentas quando a cláusula de não concorrência for executada com empregados brasileiros expatriados para os Estados Unidos ou com estrangeiros inicialmente contratados nos Estados Unidos e realocados para prestar serviços no Brasil.

No caso dos estrangeiros expatriados para o Brasil, é essencial que os acordos

de não concorrência sejam revistos para evitar que empregados ou autoridades se utilizem da discussão em torno do banimento da FTC para contestar a validade das obrigações, especialmente se o empregador tiver interesse em torná-la exequível por aqui.

Em outras palavras, no caso de estrangeiros transferidos para o Brasil, é fundamental que haja a “nacionalização” do acordo de não concorrência, ajustando os termos conforme os requisitos estabelecidos pela jurisprudência trabalhista. Somente após essas adaptações, as empresas poderão ter maior segurança ao exigir o cumprimento das obrigações de não concorrência.

Para empregados brasileiros transferidos para os Estados Unidos que tiverem seus contratos de trabalho brasileiros suspensos, é ideal que haja previsão de não concorrência nos moldes reconhecidos no Brasil. Isso porque, considerando que o fim da expatriação atrairá a reativação do contrato brasileiro, a existência de uma cláusula de *non-compet* que preencha os requisitos previstos na doutrina e jurisprudência nacionais aumenta a chance de que ela seja considerada válida, especialmente considerando que tende a ser demandada a partir da rescisão efetiva do contrato de trabalho outrora suspenso.

Em suma, enquanto as discussões nos Estados Unidos continuam, as empresas brasileiras devem estar preparadas para rever e adequar suas práticas em relação às cláusulas de não concorrência de empregados brasileiros expatriados e estrangeiros transferidos, garantindo conformidade com a jurisprudência trabalhista brasileira e minimizando riscos legais de ineficácia da obrigação.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review #85. [Clique aqui](#) e leia outros artigos.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Larissa Medeiros Rocha