

## Cláusula de não concorrência em contratos deve ser regulamentada



Esta revista eletrônica **Consultor Jurídico** [noticiou o caso de indenização](#)

decorrente de prejuízos profissionais a executivo que havia se comprometido com o ex-empregador a não trabalhar em empresa concorrente pelo prazo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. A 2ª Turma, em voto da ministra Delaíde Miranda Arantes, considerou imprescindível que a cláusula estipulasse, além dos requisitos habituais de limitação territorial e vigência, a vantagem que assegurasse ao empregado, durante o período de afastamento do mercado de trabalho específico, uma indenização que pudesse prover seu sustento (RR 2529-21.2011.5.02.0003).

É sabido que entre nós não há regulamentação trabalhista na espécie e os princípios que envolvem a discussão circulam entre a peculiaridade do próprio contrato de trabalho, a proteção do direito à liberdade ao trabalho e a proteção patrimonial ou de negócios do empregador. Não se discute quanto à validade de previsão de cláusula de não concorrência no momento da admissão do empregado ou durante o contrato, ainda que não estipule os limites restritivos do exercício da liberdade ao trabalho, condições estas que poderiam ser negociadas ao final do contrato.

Acrescentamos que este é um dos efeitos do contrato de trabalho que tem a peculiaridade de vincular a pessoa do empregado, qualquer que seja o nível funcional, durante a o exercício do contrato e no período posterior em que, em tese, teria cessada a atividade e responsabilidade *vis à vis* seu ex-empregador. A fidúcia, própria do contrato de emprego e demais obrigações contratuais, pressupõe a boa-fé, nela compreendida a confidencialidade e sigilo quanto às informações recebidas.

Desta forma, embora o contrato de trabalho apresente conteúdo especialíssimo decorrente da troca de informações e de conhecimentos, não tem o contrato efeitos diretos na impossibilidade de que o trabalhador seja contratado pelo concorrente, a menos que esta condição esteja expressamente prevista para regulamentar de forma objetiva o comportamento do empregado no período pós-contratual.

A notícia da decisão, ainda sem acórdão publicado, nos leva à reflexão de que a previsão contratual



---

precisa se tornar efetiva após a rescisão contratual, isto é, a responsabilidade pelo seu cumprimento e implementação exige manifestação expressa do ex-empregador, sob pena de se expor à obrigação de indenização.

A justificativa da obrigação de indenizar tem seu fundamento na restrição do trabalhador ao exercício de liberdade para o trabalho, artigo 5º, inciso XIII, da Constituição Federal e, de fato, a condição contratual estabelece um compromisso para o período pós contratual em que a liberdade para o trabalho sofre restrições e tem como finalidade desatualizar o ex-empregado dos projetos encetados pela empresa de tal modo que esteja protegida contra a concorrência que eventualmente poderia ocorrer imediatamente no período posterior à rescisão contratual.

Cláusulas dessa natureza não se justificam para proteger o empregador durante a execução do contrato, porque se trata de situação prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 482, “c”, que imputa de falta grave o ato de empregado concorrente com o empregador. Neste caso, a punição com a perda de emprego decorre de uma quebra de fidúcia que rompe o compromisso de solidariedade de todo o grupo de empregados da empresa.

A previsão de não concorrência em contratos de trabalho impõe obrigações recíprocas para as partes e deve ser regulamentada a fim de que possa gerar efeitos tanto para o empregador quanto para o empregado em caso de descumprimento. Visto está que a ausência de regulamentação poderá impor dever de indenização pelo ex-empregador. A menos que, ao final do contrato, o empregador renuncie expressamente à exigência de seu cumprimento.

**Date Created**

01/04/2016