

# DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

## *THE NON-COMPETITION CLAUSE FOR IN INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT*

*Fernando Sartini Martins<sup>1</sup>*

### RESUMO

Enquanto já prevista na legislação de diversos países a possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência para vigor após o término da relação empregatícia, no Brasil, ainda não há artigo em que expressamente prevê tal possibilidade. O caso em comento demonstra a possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência em contratos de trabalho de empregados que detenham informações estratégicas, diante da necessidade de proteção das informações e segredos da empresa e ante a ausência de norma na legislação trabalhista. Isto porque, apesar de não constar expressamente na legislação trabalhista tal possibilidade, encontra fundamentação para sua aplicabilidade enquanto disposto no artigo 444 da CLT a possibilidade de livre estipulação das relações contratuais do trabalho. No artigo 122 do CC, na medida que encontra-se disposto que é considerado lícito todas as condições não contrárias a lei. E também, no artigo 1147 do CC, no qual consta expressamente a proibição do alienante de um estabelecimento empresarial fazer concorrência com o adquirente. Ainda, quando no artigo 8º da CLT possibilita a aplicação como analogia da legislação estrangeira. Deste modo, não se pode estabelecer de imediato, a invalidade da cláusula de não concorrência pela única fundamentação de impedir a liberdade de ação profissional. Portanto, quando presentes os pressupostos de validade, como: limitação quanto ao seu tempo de duração, espaço territorial de incidência e a contraprestação justa e razoável para o ex-empregado, tal cláusula deve ser considerada como válida para vigor após o término da relação empregatícia.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cláusula de não concorrência, boa-fé, lealdade, liberdade de ação profissional.

### ABSTRACT

As already anticipated in the legislation of many countries the possibility of inclusion of the non-competition clause to inforce after the employment relation, in Brazil, there isn't article that expressly provides for this. The case under discussion demonstrates the possibility of inclusion the non-competition clause in labor contracts of employees who hold strategic information, given the need to protect information and secrets to the comny and as a result, the absence of standard labor legislation. This is because, although not expressly stated in the labor law that possibility, finds reasons for its applicability while Article 444 of the Cosolidation of Brazilian labour laws freedom of stipulation of contractual labor relations. In Article 122 of the Civil Code, as its arranged that is considered lawful all conditions not against the law. And also, in Article 1147 of the Civil Code, which specifically mentions that

---

<sup>1</sup> Pós-Graduado pela Escola da Magistratura Trabalhista, graduado em Direito pela Universidade Positivo. Advogado. E-mail: fernandosartini@gmail.com.

the prohibition the seller of an establishment compete with the purchaser. Still, when in Article 8 of the Consolidation of Brazilian labour laws allows the application of foreign law as an analogy. Thus, you cannot immediately establish the invalidity of the non-competition clause for the sole reasons to prevent the freedom of professional action. Therefore, when present the validity of the assumptions, such as: limitation as to its duration, territorial space of incidence and fair and reasonable consideration for the former employee, such provision shall be deemed valid to inforce after the employment relation.

**KEYWORDS:** The non-competition clause, good faith, loyalty, freedom of professional action.

## 1. Introdução

O caso em comento tem como objetivo demonstrar a possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência em contratos de trabalho de empregados que detenham informações estratégicas, diante da necessidade de proteção das informações e segredos das empresas, e em contrapartida a ausência de norma que autorize sua vigência após o término da relação empregatícia.

Para atingir o objetivo traçado, serão analisadas formas de concorrência repudiadas pelo ordenamento jurídico a fim de se manter a lealdade empresarial e assim prestigiar a livre iniciativa. Será também analisada a cláusula de não restabelecimento, a qual, se discutia sua validade antes do advento do Código Civil de 2002, sendo hoje possível utilizar como analogia para a legislação trabalhista o contido no artigo 1.147 de tal Código.

No tópico referente ao contrato de trabalho e suas obrigações, será analisado o conceito do contrato de trabalho previsto no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho e suas críticas doutrinárias, para a partir daí tratar do princípio da boa-fé. Analisado tal princípio, e ainda a relação continuada decorrente do contrato de trabalho, serão analisados os deveres de obediência, de fidelidade e de diligência do empregado para com o empregador enquanto características do contrato individual de trabalho.

No tópico referente a concorrência no contrato individual de trabalho e a liberdade de ação profissional, será analisada a liberdade de ação profissional, enquanto preceito constitucional disposto no inciso XIII do art. 5o da Constituição da República Federativa do Brasil. Não se limitando a controvérsia doutrinária acerca do tema, em que alguns doutrinadores por si só já pregam a nulidade da cláusula de não concorrência, encontrar-se-á disposto nesse capítulo, o dispositivo celetista que trata das relações contratuais de trabalho (art. 444). Também, o dispositivo celetista (art. 8o) que a partir da omissão existente na

legislação, autoriza a utilização do direito comum e do direito especial como fonte subsidiária, bem como, do direito estrangeiro.

Ainda, serão analisados artigos do direito comum e do direito especial que fazem referência ao tema e que poderão ser utilizados como analogia. E também, será destacado o contido na legislação portuguesa, italiana e espanhola acerca do tema.

A pesquisa que será realizada é de cunho exploratório, sendo utilizado o método indutivo. Como técnica de pesquisa, será utilizado a pesquisa bibliográfica.

## **2. Da disciplina jurídica da concorrência**

A Constituição da República Federativa do Brasil, doravante denominada CRFB/88, em seu Título VII, Capítulo I, adotou um perfil de natureza neoliberal no que tange à ordem econômica financeira, eis que, fundou a ordem econômica “na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa” (BRASIL, 1988, s/p), tendo como finalidade assegurar a todos “existência digna, nos termos dos ditames da justiça social” (BRASIL, 1988, s/p) observando dentre outros princípios, a livre concorrência.

Acontece que,

ao delinear o perfil da ordem econômico financeira com o traço neoliberal, a Constituição, enquanto assegura aos particulares a primazia da produção e circulação dos bens e serviços, baliza a exploração dessa atividade com a afirmação de valores que o interesse egoístico do empresariado comumente desprezita. (COELHO, 2011, p.204)

Ora, através da livre iniciativa, é dada liberdade para os empresários exercerem qualquer atividade, em concorrência com os demais. Porém, são impostas algumas limitações pelo Estado, a fim de se manter a lealdade empresarial, e assim seja assegurado a livre iniciativa.

Em síntese, na mesma medida que é assegurado pela livre iniciativa o “livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei” (BRASIL, 1988, s/p), há também o dever de respeitar tal princípio constitucional, a fim de assegurar seu pleno exercício, sendo repudiadas pelo ordenamento jurídico formas de concorrência que desprestigiam a liberdade de iniciativa disposta na CRFB/88.

Da relação desses princípios constitucionais, estes “se complementam no mesmo objetivo. Visam tutelar o sistema de mercado e, especialmente, proteger a livre concorrência, contra a tendência açambarcadora da concentração capitalista”. (SILVA, 2006, p. 795)

Assim, nesta seção, será disposto sobre as formas de concorrência repudiadas pelo ordenamento jurídico, e, sobre a cláusula de não restabelecimento a partir do contrato de trespasse.

## **2.1 Concorrência**

Antes de dispor sobre as formas de concorrência repudiadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, e, sobre a cláusula de não restabelecimento há de se conceituar a figura da concorrência.

Assim faz Maria Helena Diniz (1998, p.734), através dos respectivos ramos do direito:

Direito Comercial: a) Ação desenvolvida entre comerciantes ou produtores para disputar clientela, um mercado ou a venda de certa mercadoria ao público consumidor; b) ato pelo qual se procura estabelecer uma competição de preços, apurando-se quem oferece melhores condições ou ofertas para aqueles que pretendem adquirir ou comprar algo. Direito econômico : a) Rivalidade ou luta no domínio econômico entre produtores, fabricantes, empresários ou comerciantes que, ao mesmo tempo, expõem à venda mercadorias da mesma natureza e qualidade; b) oferta de produtos iguais ou similares entre produtores ou negociantes; c) coincidência ou limite entre dois valores.

Através do conceito acima mencionado, em diferentes áreas jurídicas, pode-se perceber que o fato de haver concorrência, não é tão somente normal como necessário para “o desenvolvimentos dos meios produtivos, a diminuição de custos de produtos e por consequência os preços mais acessíveis aos consumidores” (JOÃO, 2003, p.11), o que é vedado pelo ordenamento jurídico, são concorrências dotadas de meios ilícitos.

No campo do Direito do Trabalho, a cláusula de não-concorrência “é a obrigação pela qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o empregador.” (MARTINS, 2012, p.132)

## **2.2 Concorrência desleal**

A concorrência desleal, é uma das hipóteses de concorrência ilícita, na qual, as lesões alcançam diretamente o empresário vitimado pela prática irregular.

Todo empresário, pautado na garantia constitucional da livre iniciativa, ao constituir uma pessoa jurídica, ou até mesmo sendo um empresário individual, visa ao lucro.

O fato de buscar o lucro, tentando a conquista de mercado, a fidelização de clientes, em prejuízo de concorrentes diretos em um determinado setor de mercado, se trata de algo completamente natural. Melhor dizendo, tais fatos tratam-se de formas de concorrência leal.

Ora, “não é simples diferenciar-se a concorrência leal da desleal. Em ambas, o empresário tem o intuito de prejudicar concorrentes, retirando-lhes, total ou parcialmente, fatias do mercado que haviam conquistado” (COELHO, 2011, p.209), porém, o que as diferencia são “os meios empregados para a realização dessa finalidade. Há meios idôneos e meios inidôneos de ganhar consumidores, em detrimento dos concorrentes.” (COELHO, 2011, p.209)

Seguindo este posicionamento, pode-se dizer que são os meios e não as intenções adotadas, que conferem ilicitude a determinadas práticas concorrenciais.

A concorrência desleal, é um “conjunto de condutas do empresário que, fraudulenta ou desonestamente, busca afastar a freguesia do concorrente” (FAZZIO JUNIOR, 2000, p. 140), ou seja, trata-se de um “desvio de conduta moral, com violação dos princípios da honestidade comercial, da lealdade, dos bons costumes e da boa fé, e não está presente no simples alcance dos consumidores, mas sim na maneira como se busca esse fim” (ALMEIDA, 2004, p.125). No mesmo sentido, a concorrência desleal consiste no:

uso doloso de meios desonestos, ilícitos, contrários aos usos mercantis e aos bons costumes com o escopo de lesar pessoas que exploram o mesmo ramo, visando promover a ampliação de seus negócios, auferindo vantagens além dos limites legais. (DINIZ, 1998, p.734 - 735)

Com tais conceitos, pode-se dizer que quando um empresário atua a partir de uma prática irregular, em concorrência com os demais, este não só prejudica todos os outros empresários que exploram o mesmo ramo, como também o consumidor.

A concorrência desleal, acima conceituada, é classificada a partir de duas categorias : a concorrência desleal específica e a concorrência desleal genérica.

A concorrência desleal específica é aquela tipificada como crime a partir de um rol elencado na Lei nº 9.279/96 (Lei de Propriedade Industrial – LPI), mais precisamente em seu art. 195 e incisos. Já a concorrência desleal genérica, é aquela não tipificada como crime, e encontra-se definida no art. 209 da mesma lei.

Para um melhor entendimento de tais categorias, o disposto por Coelho (2011, p.210), o qual aduz que:

a concorrência desleal específica se viabiliza por meios inidôneos mais facilmente delineados (isto é, a violação de segredo da empresa e a indução do consumidor em erro). Já em relação a genérica, é mais difícil precisar os meios concorrenciais ilícitos. São exemplos de concorrência desleal genérica o desrespeito ao direito do consumidor (inobservância do padrão legal de qualidade, por exemplo) e a sonegação de tributos. Nesses dois casos, os meios inidôneos – sintetizados pela noção de desrespeito ao direito vigente – permitem ao empresário desleal praticar preço mais baixo que os concorrentes cumpridores da lei e, em consequência subtrair-lhes consumidores.

No que tange à repressão, em se tratando da concorrência desleal específica, pode-se haver tanto a repressão penal, cuja pena está disposta no art. 195 da LPI, como a repressão civil, ensejadora de reparação por perdas e danos.

Já, com relação à concorrência desleal genérica, apesar de não ser reputada como crime, é ressaltado o direito de haver perdas e danos, através de prejuízos causados por atos delituosos na esfera do direito comercial.

### **2.3 Infração da ordem econômica**

A infração de ordem econômica, é uma outra hipótese de concorrência ilícita, na qual, as lesões alcançam as estruturas da economia de mercado, ou seja, um leque muito maior de interesses são atingidos.

Para que não ocorra uma infração a ordem econômica, e seja assegurado a livre concorrência, esta não pode ser restringida por agentes econômicos com poder de mercado.

Isto porque,

em um mercado em que há concorrência entre os produtores de um bem ou serviço, os preços praticados tendem a manter-se nos menores níveis possíveis e as empresas precisam buscar constantemente formas de se tornarem mais eficientes para que possam aumentar seus lucros. À medida que tais ganhos de eficiência são conquistados e difundidos entre os produtores, ocorre uma readequação dos preços, que beneficia o consumidor. Assim, a livre concorrência garante, de um lado, os menores preços para os consumidores e, de outro, o estímulo à criatividade e à inovação das empresas. (CADE, 2013, s/p)

Como comparação a primeira hipótese citada de concorrência ilícita:

a concorrência desleal se diferencia da outra forma de ilicitude competitiva (a infração de ordem econômica), na medida em que as lesões produzidas pela primeira não alcançam outros interesses além dos do empresário diretamente vitimado pela prática irregular. Na infração da ordem econômica, a concorrência ilícita ameaça as estruturas da economia de mercado, e, portanto um universo muito maior de interesses juridicamente relevantes são atingidos. (COELHO, 2011, p.208)

A infração de ordem econômica é conceituada no artigo 173, § 4º da CRFB/88, a qual é reproduzida no *caput* do art. 36 da Lei nº 12529/11. No § 3º, também do artigo 36 da Lei nº

12529/11, encontra-se elencado um rol meramente exemplificativo de condutas anticompetitivas.

Assim como referenciado anteriormente que a concorrência estabelecida através de meios idôneos não só é normal como necessária, o poder econômico que é um fato inerente ao livre mercado, “não é em si ilícito, mas é o instrumento normal ou natural de produção e circulação de riquezas nas sociedades constitucionalmente organizadas em função do modelo da economia de mercado” (COELHO, 2011, p.219). Ou seja,

em outros termos, nem todas as manifestações de exercício do poder econômico se encontram, pela constituição econômica, no campo do que a lei pode considerar ilícito administrativo, mas apenas aquelas que têm ou podem ter o efeito de domínio de mercados, eliminação da concorrência ou aumento arbitrário dos lucros. (COELHO, 2011,p.219)

Para se coibir as infrações de ordem econômica, o sistema brasileiro de defesa da concorrência é formado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) e pela Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda (SEAE), conforme disposto no art. 3º da Lei nº 12529/11.

Em referência a cada um desses órgãos:

O Cade tem as atribuições de analisar e aprovar ou não os atos de concentração econômica, de investigar condutas prejudiciais à livre concorrência e, se for o caso, aplicar punições aos infratores e de disseminar a cultura da livre concorrência. A Seae, por sua vez, realiza a chamada “advocacia da concorrência” perante órgãos do governo e a sociedade. (CADE, 2013, s/p)

Analizadas essas duas formas de concorrência repudiadas pelo ordenamento jurídico, há de ser estudada a cláusula de não restabelecimento a partir do contrato de trespasse.

## **2.4 Cláusula de não restabelecimento**

Primeiramente, necessário conceituar a figura do estabelecimento empresarial. No CC, art. 1142, é considerado estabelecimento “todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.” (BRASIL, 2002, s/p)

Para Alfredo de Assis Gonçalves Neto, estabelecimento refere-se a um, “conjunto de bens (elementos) de que se utiliza o empresário para o exercício de sua atividade ou, mais precisamente, o complexo de bens utilizado pelo empresário como instrumento de sua atividade empresarial” (2000, p. 138), nesse mesmo sentido, para Ricardo Negrão

estabelecimento refere-se a um “ complexo de bens materiais e imateriais, de múltipla variedade, conforme a natureza da atividade desenvolvida por seu titular”. (2006, p.84)

Esse “complexo de bens organizados” disposto no Código Civil, varia pela necessidade e vontade de cada empresário.

Alguns doutrinadores incluem entre os bens incorpóreos do estabelecimento o aviamento e a clientela, e outros, entendimento majoritário, entendem ser o primeiro tão somente um atributo ou qualidade (PEREIRA, 2008, p. 225; BERTOLDI; RIBEIRO, 2011, p.99), e o segundo uma mera situação de fato (NEGRÃO, 2006, p.75; TOMAZETTE, 2008, p. 104-105)

Ciente de tais posicionamentos, há de se ressaltar tanto o aviamento como a clientela, pois ambos, estão em sintonia com o objetivo da cláusula de não restabelecimento.

Entende-se por aviamento, “a aptidão do estabelecimento para a produção de bons resultados econômicos – vale dizer, a predisposição para gerar lucros” (GONÇALVES NETO, 2010, p. 592), em sentido análogo define Pereira (2008, p.225) como “um juízo de natureza econômica consistente na aferição da capacidade do estabelecimento de produzir lucros, o qual resulta do conjunto de fatores pessoais, materiais e imateriais que o integram”.

Dá-se o nome de clientela, “ao conjunto de pessoas que frequenta com regularidade o estabelecimento, ocasionalmente ou em virtude de relações continuadas de negócio” (GONÇALVES NETO, 2010, p. 594), ou seja, não envolve uma relação jurídica, e sim, uma situação de fato, na medida que “outra abstração que, como o aviamento, surge em razão do atendimento prestado, seja pela originalidade do produto comercializado e assim por diante”. (GONÇALVES NETO, 2010, p. 594)

Pois bem, o adquirente de um estabelecimento empresarial, quer manter a clientela que tinha o alienante, pois, pagou a este preço certo, em razão do aviamento do estabelecimento transacionado. Nesse sentido dispõe Negrão (2006, p. 91) que, “aquele que adquire um estabelecimento empresarial tem, evidentemente, o interesse de conservar sua clientela, uma vez que o preço pago por ele inclui a maior ou menor capacidade de gerar lucros”.

A fim de guarnecer o adquirente, o alienante:

assume a obrigação negativa de não concorrer com o adquirente, pelo espaço de cinco anos, salvo autorização expressa do contrato. Trata-se de regra que visa garantir a efetividade da transferência do estabelecimento e a sua posse e propriedade, impedindo que o alienante venha a ofendê-la subtraindo a clientela. (REQUIÃO, 2012, p. 346)

Caso contrário, “o alienante do estabelecimento empresarial que se estabelece em concorrência com o adquirente, em geral acaba atraindo para o novo local de seus negócios a clientela que formou no antigo” (COELHO, 2011, p.139), pois,

o desvio de clientela, atualmente, deve-se menos ao contato pessoal entre o consumidor e comerciante, e mais as informações que o empresário alienante detém sobre a realidade do mercado em que opera. O uso dessas informações na exploração da mesma atividade, no novo estabelecimento concorrente, é o elemento decisivo para a atração da clientela formada em torno de outro. Esse fato, por evidente, importa prejuízo ao adquirente que, embora esteja exposto à concorrência em geral, pagou ao alienante um determinado valor, em razão especificamente do aviamento do estabelecimento transacionado. Ora, o restabelecimento do alienante pode, por essa razão, caracterizar enriquecimento indevido. (COELHO, 2011, p.139)

Assim, antes do advento do CC de 2002 e do art. 1147, o qual dispõe no seu *caput*, que “não havendo autorização expressa, o alienante do estabelecimento não pode fazer concorrência ao adquirente, nos cinco anos subsequentes à transferência” (BRASIL, 2002, s/p), regularizado o trespasse:

discutia-se, a validade da chamada cláusula de não restabelecimento, vale dizer, da imposição do alienante não fazer concorrência ao adquirente, diante do texto constitucional que estabelece a liberdade para o exercício da profissão. (TOMAZZETE, 2008, p. 117)

Com o advento de tal artigo, não resta mais dúvida que não pode o alienante do estabelecimento fazer concorrência ao adquirente, sendo importante ressaltar que “não se trata de uma proibição do exercício da mesma atividade anteriormente desenvolvida, mas sim de uma proibição de concorrência entre alienante e adquirente” (TOMAZZETE, 2008, p.117), ou seja, pode o alienante desenvolver a mesma atividade que exercia, porém, sem concorrência ao adquirente.

### **3. Do contrato de trabalho e suas obrigações**

No Título IV, Capítulo I, artigo 442 da CLT está conceituado o contrato individual de trabalho, sendo este um “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943, s/p).

Há inúmeras críticas na doutrina em referência a este artigo, sendo estas justas ou injustas como diz Carrion,

o texto legal não merecia tantas críticas como lhe foram feitas; é claro que o legislador não confundiu, como muitos afirmam, o contrato, ou seja o pacto, o elemento subjetivo, com o elemento objetivo, que é a relação ou poder jurídico constituído. (2012, p.327)

Não cabe adentrar a tal discussão, e sim, relatar o porquê de tais críticas.

Da leitura do referido artigo, nota-se a equiparação do contrato de trabalho à relação de emprego. Nesse sentido explica Alice Monteiro de Barros que “esse conceito é criticado pela doutrina sob o argumento de que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica.” (2009, p.236)

De acordo com Dallegrave Neto, relação de trabalho é entendido como:

qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço de um determinado sujeito, pessoa física ou jurídica, a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalho avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também, o trabalho do empregado subordinado, dentre outros. (DALLEGRAVE NETO, 1998, p.59)

Já a relação de emprego é a “espécie do gênero relação de trabalho e correspondente à prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física. O elemento subordinação é, pois, indissociável da relação de emprego.” (DALLEGRAVE NETO, 1998, p.59 ).

Assim, pode-se dizer que o contrato de trabalho, ou contrato de emprego como prefere parte da doutrina, ao invés de corresponder à relação de emprego, este, propicia o surgimento da relação de emprego (DELGADO, 2004, p.490; BARROS, 2009, p. 236; RUSSOMANO, 2004, p.121)

Na obra da Alice Monteiro de Barros ela propõe um conceito a fim de ajustar tal questão, veja-se:

o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo (BARROS, 2009, p.236-237).

Já em referência à relação contratual, “pode-se dizer que a relação de trabalho trata-se de um gênero, sendo uma das espécies a relação de emprego”. (GARCIA, 2007, p. 99)

Ciente de tais posicionamentos doutrinários, será utilizado nesse artigo o termo contrato de trabalho e não contrato de emprego, quando disposto sobre a relação empregatícia, na medida que, mesmo que pretérita foi a utilizada na elaboração da CLT.

O que não resta dúvida é que o contrato de trabalho é “uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo” (PLÁ RODRIGUEZ, 2004, p.423), sendo

assim, torna-se essencial dispor sobre a boa-fé contratual, bem como das obrigações inerentes ao contrato de trabalho.

### **3.1 Boa fé nas relações de trabalho**

Levando-se em conta que a boa-fé não é uma obrigação única do contrato de trabalho, e sim inerente a qualquer contrato, nas palavras de Plá Rodriguez (2004, p.423), “a boa-fé constitui um ingrediente de ordem moral indispensável para o adequado cumprimento do direito”.

Porém, especificamente no Direito do Trabalho há de se ressaltar que o princípio da boa-fé tem, “um sentido muito especial, em virtude do componente pessoal que existe nesse ramo jurídico. O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal” (PLÁ RODRIGUEZ, 2004, p.424).

Nesse mesmo sentido e já remetendo aos dispositivos do CC/2002, entende Sérgio Pinto Martins (2012, p.103) que:

os contratantes são obrigados a guardar, tanto na execução como na conclusão do contrato, os princípios da probidade e da boa-fé (art. 422 do Código Civil) . Em qualquer contrato, inclusive no de trabalho, ambas as partes devem estar imbuídas de boa-fé (arts. 113 e 187 do Código Civil).

No entendimento da Alice Monteiro de Barros, “desde as negociações pré-contratuais, a boa-fé deverá presidir o comportamento das partes” (2009, p.188), sendo que:

uma vez celebrado o contrato de trabalho, a boa-fé adquire uma relevância singular, considerando que o empregado é sempre uma pessoa física. A relação de emprego gerada por esse contrato é impregnada de uma ‘dimensão humana’ e de um ‘conteúdo ético’ não encontrados em outros tipos de contrato. O direito do empregado de não ser discriminado e o direito à dignidade guardam coerência com os valores pessoais e morais, que estão acima dos direitos patrimoniais envolvidos nessa relação contratual. (2009,p.188)

Do mesmo posicionamento de Plá Rodriguez, já citado, que realça ser o contrato “uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos” (PLÁ RODRIGUEZ, 2004, p.423), se filia Alice Monteiro de Barros ao relatar que o “caráter contínuo do contrato de trabalho explica a existência dos poderes diretivo e disciplinar do empregador, dos quais decorre o dever de obediência, de fidelidade e de diligência do empregado”. (2009,p.188)

Assim, “o princípio da boa-fé faz com que surjam deveres anexos derivados, ou mesmo, independentes, das obrigações principais das partes” (ARAÚJO, 1996, p.254) na

medida que, “o número e a importância dos poderes e deveres das partes são maiores ou menores, conforme a modalidade do contrato de emprego”. (ARAÚJO, 1996, p.254)

São algumas das obrigações oriundas da boa-fé, o dever de lealdade, o dever de obediência e o dever de sigilo.

### 3.2 Dever de lealdade

Tratando-se o contrato de trabalho de um contrato sinalagmático, ou seja, à base de trocas, há neste duas obrigações fundamentais:

a obrigação da prestação de trabalho a cargo do empregado e a obrigação da contraprestação de remuneração, a cargo do empregador. Ao lado delas, obrigações instrumentais ou assessórias e co-respectivas pretensões; poder de direção e correspondente estado de subordinação constituem os denominados poderes e deveres, os quais, permanecendo distintos do débito e do crédito de trabalho e de remuneração, constituem, todavia, necessariamente, a respectiva posição do empregador e do empregado. ( GOMES; GOTTSALK, 2004, p.177)

Esses “poderes e deveres” oriundos do contrato de trabalho, são de extrema importância na medida que:

o suporte psicológico e moral da relação de emprego é a confiança recíproca entre o empresário e o trabalhador. Sem esse *minimum* de convicção sobre a idoneidade do outro contratante de seu intuito sadio de cumprir as obrigações assumidas, a relação de emprego é sustentável. (RUSSOMANO, 2004,207)

Em especial nesse tópico, no que tange ao dever de lealdade ou de fidelidade, é compreendida como “obrigações inerentes a atividade da empresa, como as de abster-se o empregado de tirar proveito pessoal em decorrência da própria atividade” (GOMES;GOTTSHALK, 2004, p. 185)

A partir do conceito disposto acima, pode-se dizer que a obrigação de lealdade, trata-se de um dever moral, eis que, é depositada confiança na atividade do empregado.

No entendimento de Orlando Gomes e Elson Gottshalk, ocorrem duas espécies de infidelidade, sendo a primeira denominada gorjeta ilícita ou também denominada de tráfico de emprego ou remuneração oculta e a segunda, que está definida na CLT, é a negociação habitual.

Em relação à gorjeta ilícita, trata-se esta de uma:

forma de remuneração que sucede e não precede ao cumprimento de um ato do emprego de certos trabalhadores ocupados em determinadas categorias profissionais, como os garçons. Sob esta forma, a gorjeta é um modo lícito de remuneração. Pode deixar de sê-lo, no entanto, se envolve um ato de corrupção do empregado, em

atividades em que não é habitual o uso da gorjeta ou esta é dada antes do cumprimento do ato do emprego, com o fito de tirar um proveito, por parte do corruptor, às expensas do empregador. (GOMES;GOTTSHALK, 2004,p.185)

Em relação à negociação habitual, encontra-se definida no art. 482 da CLT, o qual dispõe que,

constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; (BRASIL, 1943)

Ao comentar tal dispositivo legal, dispõe Alice Monteiro de Barros que, “a concorrência desleal traduz violação ao dever de fidelidade, constituído por obrigação de não fazer, sendo uma consequência do princípio da boa-fé.” (2009,p. 259)

Em sentido análogo dispõe Sergio Pinto Martins que:

a fidelidade é requisito fundamental na relação de emprego. O empregado não pode divulgar dados do empregador, nem pode estabelecer em relação a ele concorrência desleal. O empregador deposita fé no empregado e confia nele. Se fica abalada a fideduciação entre as partes, por ato do empregado, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por justa causa. (2012, p.103)

Assim, em síntese, o dever de lealdade ou fidelidade, se trata de um dever moral inerente a atividade da empresa.

### **3.3 Dever de obediência**

O dever de obediência decorre diretamente da subordinação do empregado, em detrimento dos poderes de empregador, quais sejam:

poder de direção e de comando, poder de controle ou de fiscalização, poder disciplinar e, nas empresas, poder regulamentar e de organização. Com o exercício desses poderes surge uma pretensão do empregador a obter determinado comportamento do empregado, ao qual se obrigou contratualmente, e no qual se enquadra a prestação de trabalho. (GOMES;GOTTSHALK, 2004,p.186)

Reforçando tal posicionamento, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2004,p.607), esse poder empregatício, “consubstancia um conjunto de prerrogativas colocadas à disposição do empregador para direcionamento concreto e efetivo da prestação de serviços pactuada”. Desse modo, através do dever de obediência deve, “o empregado observar as ordens gerais e pessoais emitidas pelo empregador, referente à prestação de serviços, sob pena de caracterização de indisciplina e insubordinação.” (GARCIA, 2007, p.108)

Cabe ressaltar, que esse poder que dispõe o empregador não é absoluto, podendo o empregado “opor direito de resistência quando as determinações emanadas do empregador ultrapassarem os limites de licitude, de integridade física, ou de exequibilidade”(JOÃO, 2003, p. 30), sendo que, tal poder “vem sofrendo crescentes limitações impostas pelas leis, convenções coletivas e sentenças normativas, levando-se em conta a necessidade de proteger o empregado”. (NASCIMENTO, 2012, p.237)

A violação do dever de obediência configura dois tipos de falta grave, os quais estão dispostos na alínea “h”, do art. 482 da CLT, são estes: ato de insubordinação ou de indisciplina.

### **3.4 Dever de sigilo**

O dever de sigilo assim como as outras obrigações/deveres, decorrem da boa-fé, mas também da lealdade, na medida que, detém o empregado de informações, modelos, características do seu empregador e demais coisas que as diferenciam de outras empresas.

Para Walter Ceneviva (1996, p.17 *apud* JOÃO, 2003, p.31) há dois deveres de sigilo, distinguindo em dever ético e dever jurídico, sendo que:

o dever ético impõe para algumas atividades profissionais tanto a obrigação de obter apenas a informação necessária ao cumprimento da missão profissional, como a de não revelar o que sabe, salvo deliberações concedidas ou impostas por lei. O dever jurídico de não revelar pode ter por origem tanto uma imposição legal – o caso dos profissionais liberais e funcionários da administração direta e indireta – como pode decorrer de um vínculo contratual - no caso de contratos de know-how – ou do conhecimento adquirido em função da relação contratual de trabalho.

O dever jurídico do sigilo, encontra-se previsto no artigo 482, alínea “g” da CLT, que dispõe “constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: g) violação de segredo da empresa;” (BRASIL, 1943, s/p), e também está definida no rol elencado no art. 195 da Lei 9.279/96, no que concerne a proteção a propriedade industrial.

A diferença entre ambas é que, enquanto a legislação trabalhista prevê o dever jurídico de sigilo somente enquanto o contrato de trabalho estiver em vigor, na lei da propriedade industrial nº 9.279/1996, este dever está também tipificado após o término do contrato de trabalho, e o descumprimento enseja em crime de concorrência desleal.

Portanto, diante do exposto não resta dúvida que, se a lei proíbe a “negociação habitual sem a permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência” (BRASIL,

1943, s/p), “evidentemente que ela torna possível a inserção da cláusula de não-concorrência durante o período de vigência do contrato.” (BARROS, 2009, p.2009)

Porém, o entendimento tanto na jurisprudência como na doutrina, sobre a possibilidade de inserção de cláusula para vigor após o término do contrato de trabalho não é unânime. Tal divergência será abordada no próximo capítulo.

#### **4. Concorrência no contrato individual de trabalho e a liberdade de ação profissional**

A liberdade de ação profissional ou liberdade de trabalho, é decorrente do liberalismo propagado pela Revolução Francesa, a qual extinguiu as corporações de ofício, para se privilegiar a liberdade individual. (JOÃO, 2003, p. 16-17)

Baseada na Revolução Francesa (1789), a liberdade de ação profissional é garantida constitucionalmente no Brasil, desde a Constituição do Império (1824) em seu artigo 179, inciso XXIV, sendo que no inciso seguinte, há a extinção das corporações de ofício.

Todas as Constituições posteriores (1891,1934,1937,1946,1967,1969 e a de 1988) dispuseram acerca da liberdade profissional, sendo que “a liberdade de trabalho, à exceção das Constituições de 1824 e 1891, não se apresentou de modo absoluto e irrestrito enquanto princípio constitucional” (JOÃO, 2003, p. 20).

Conforme disposto no inciso XIII do art. 5º da CRFB/88, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (BRASIL,1988,s/p), a partir desse artigo dispõe José Afonso da Silva que:

o teor do dispositivo, de si, já demonstra que estamos diante de simples direito individual, não daquilo que a doutrina chama liberdade do conteúdo social, pois que ali não se garante o trabalho, não se assegura o conteúdo do trabalho, nem a possibilidade de trabalho, nem o emprego nem tampouco as condições materiais para a investidura num ofício ou para a aquisição de qualquer profissão. Isso, sim, seria direito social. (2006, p. 257)

Seguindo tal posicionamento, na medida que a liberdade de ação profissional corresponde a um simples direito individual, e não um direito social, pode-se dizer que:

o dispositivo confere liberdade de escolha de trabalho, de ofício e de profissão, de acordo com as propensões de cada pessoa e na medida em que a sorte e esforço próprio possam romper as barreiras que se antepõem à maioria do povo. Confere, igualmente liberdade de exercer o que for escolhido, no sentido apenas de que o Poder Público não pode constringer a escolher e a exercer outro. (SILVA, 2006, p. 257)

Assim, seguindo tal posicionamento no qual a liberdade de ação profissional, corresponde a um simples direito individual e não um direito social, parece perfeitamente possível a inserção da cláusula de não concorrência, após o término da relação empregatícia. Contudo,

dos argumentos que se levantam contra a validade do pacto de não concorrência, em nosso ordenamento legal, o mais expressivo é de que este seria incompatível com o princípio constitucional da liberdade de trabalho, visto que implica limitação à liberdade individual do empregado. (JOÃO, 2003, p. 17)

Nesta linha de entendimento, na qual é incompatível a inserção da cláusula de não concorrência em virtude do princípio constitucional da liberdade de trabalho, entende Alice Monteiro de Barros que:

a inserção da cláusula de não-concorrência nos contratos de trabalho é polêmica, pois se de um lado ela é necessária à proteção dos legítimos interesses da empresa, “numa época em que o capital intelectual importa mais do que o segredo de fabricação”, dada a intensa concorrência a que são submetidas as empresas, de outro lado ela poderá infringir a liberdade de trabalho, ofício ou profissão assegurada em preceito constitucional. (2009, p. 257)

Sérgio Pinto Martins destaca que:

o empregado pode ser processado por responsabilidade civil de divulgação de segredo do empregador, mas não pode ser impedido de trabalhar. Exceção ocorreria se o empregador pagasse, como compensação financeira, um valor ao empregado pelo não exercício de atividade concorrente. (2012, p.134)

Assim, resta evidente a controvérsia acerca do tema, partindo da ótica da liberdade de ação profissional. Porém, não pode haver limitação apenas a tal ponto, e sim, deverá ser analisado a validade da cláusula de não concorrência, através das fontes do direito comparado, do direito comum e especial brasileiro, e ainda partindo do princípio que tal cláusula, “deverá permitir ao empregado a possibilidade de exercer a atividade que lhe é própria, considerando sua experiência e formação” (BARROS, 2009, p. 259) porém, desde que “ junto a estabelecimentos empresariais insuscetíveis de ocasionar concorrência danosa ao ex-empregador”. (BARROS, 2009, p. 259)

#### **4.1 Possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência no contrato individual de trabalho**

Conceitualmente e no âmbito do Direito do Trabalho, a cláusula de não concorrência para Martins (2012,p.132), “compreende a obrigação qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o empregador”,

nesse mesmo sentido dispõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2007, p. 106) que, “a cláusula de não concorrência no contrato de trabalho é vista como uma condição especial no referido pacto. A sua inclusão é justificada pela necessidade de proteger a empresa da concorrência.”

Destaca Regiane Teresinha de Mello João (2003, p. 54), ser o objeto da obrigação inserida na cláusula de não concorrência,

a restrição transitória da liberdade de o ex-empregado ativar-se, por conta própria ou alheia, em determinada região geográfica em funções iguais ou semelhantes àquelas exercidas durante o contrato de trabalho para o antigo empregador e que implique concorrência a este.

Não restam dúvidas tanto na doutrina como na jurisprudência, que durante a vigência do contrato do trabalho, é válida a inserção da cláusula de não concorrência, eis que trata de obrigação de natureza moral, contemplado com os deveres de obediência, lealdade e sigilo, que tem o empregado para com o empregador.

Inclusive, ainda quando não expressa tal cláusula, não pode o autor negociar habitualmente sem a permissão do empregador, bem como não pode constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha, por força do disposto na alínea “c” do art. 482 da CLT, sob pena de ter seu contrato rescindido por justa causa.

Já, sobre a possibilidade de pactuação da cláusula de não concorrência para esta vigorar após o término da relação empregatícia, e não atrelado apenas a liberdade de ação profissional, matéria essa delineada no tópico anterior, há de se destacar as fontes do direito comparado, e ainda do direito comum e especial brasileiro para compreender tal tema, em virtude da lacuna existente existente na legislação trabalhista.

Encontra-se disposto no art. 444 da CLT que:

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. (BRASIL,1943,s/p)

Através do disposto em tal artigo parece não haver dúvida da possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência no contrato de trabalho, uma vez que a “cláusula de não concorrência não versa exatamente sobre proteção ao trabalho. Geralmente, as normas coletivas não trazem regras sobre o assunto, nem se trata de decisão de autoridade competente.” (MARTINS, 2012, p.133).

Acontece que, conforme dispõe Regiane Teresinha de Mello João (2003, p.35), “este, contudo não é o entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência”, pois “sabe-se que

o empregado assina qualquer papel enquanto está em vigor o contrato de trabalho, com medo de perder o emprego. Posteriormente, após ser dispensado, é que vai discutir a questão na Justiça do Trabalho.” (MARTINS, 2012, p. 132)

Passando ao art. 8º da CLT, em razão da omissão na legislação trabalhista brasileira, encontra-se disposto que:

as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, 1943, s/p)

No direito comum, aplicável através do artigo supracitado, prevê o art. 122 do CC (BRASIL, 2002, s/p) que “são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes”, a partir desse artigo também dispõe Martins (2012, p.133) que, “em princípio, a cláusula é lícita”.

Também do direito comum, pode ser aplicável, por analogia, o contido no art. 1.147 do CC (BRASIL, 2002, s/p), ou seja, “não havendo autorização expressa, o alienante do estabelecimento não pode fazer concorrência ao adquirente”. Conforme já destacado no capítulo próprio, antes do advento do CC de 2002 e conseqüentemente do art. 1147, regularizado o trespasse, discutia-se a validade da cláusula de não restabelecimento. Com o advento de tal artigo, não resta mais dúvida que não pode o alienante do estabelecimento fazer concorrência ao adquirente.

Também através da disposição contida no art. 8º da CLT, a doutrina se curva para a legislação estrangeira, a qual vem autorizando a inserção da cláusula de não concorrência nos contratos de trabalho. Nesse sentido, destaca Alice Monteiro de Barros (2009, p. 259) que:

a doutrina brasileira a cujo ponto de vista aderimos, tende a aceitar a aplicação da cláusula de não-concorrência no contrato de trabalho, por aplicação subsidiária da legislação estrangeira, como autoriza o art. 8º da CLT, em situações excepcionais, sendo ideal a previsão em convenção coletiva, com limitações relativas ao objeto, tempo e espaço. A inserção dessa cláusula nos contratos de trabalho deverá ser analisada dentro de um contexto de razoabilidade, em face dos interesses e liberdade que estão em jogo.

Dentre as mais citadas pela doutrina, a legislação portuguesa, italiana e espanhola.

Encontra-se disposto na legislação portuguesa, mais precisamente no art. 36 da LCT, o “pacto de não concorrência”, estando disposto que:

1. São nulas todas as cláusulas dos contratos individuais e das convenções colectivas de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito ao trabalho, após a cessação do contrato. 2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de três anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições: a) Constar tal cláusula por forma escrita, do contrato de trabalho; b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade patronal; c) Atribuir-se ao trabalhador uma retribuição durante o período de limitação da sua actividade, que poderá sofrer redução equitativa quando a entidade patronal houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional. 3. É lícita igualmente a cláusula pela qual as partes convencionam, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço, durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas. 4. São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Nas palavras do doutrinador português, Pedro Romano Martinez (2002, p.605), este afirma que:

como restrição à liberdade de trabalho, admite-se, contudo, o estabelecimento de um pacto de não concorrência (art. 36.º, n.º 2 LCT). Em determinadas atividades, principalmente quando existe uma acentuada concorrência empresarial e necessidade de grande preparação técnica dos trabalhadores, as empresas podem, legitimamente, condicionar a liberdade de trabalho de alguns de seus trabalhadores.

Ainda dispõe Martinez (2002, p.605) que:

associado com o pacto de não concorrência, pode encontrar-se uma obrigação pós-contratual de sigilo, mediante a qual o trabalhador, depois de cessar o vínculo laboral, continua adstrito a um dever de sigilo, não podendo divulgar, nomeadamente, factos de que teve conhecimento em razão das funções desempenhadas. Independentemente de qualquer cláusula, ao trabalhador, depois de cessar o vínculo laboral, é vedada a concorrência desleal, mormente ao afirmar ou difundir um facto capaz de prejudicar o crédito ou bom nome do empregador ( art. 484.º CC).

No que tange à legislação italiana, reproduzindo o contido no art. 2.125<sup>2</sup> do Código Civil Italiano, este:

autoriza a estipulação do patto di non concorrenza, o qual limita o desenvolvimento da atividade do empregado, por período sucessivo à cessação do contrato. Essa cláusula será nula, se não for ajustada por escrito com uma contraprestação em favor do empregado e se o vínculo não for contido entre determinados limites de objeto, tempo e lugar. A duração do vínculo não poderá ser superior a cinco anos, se se tratar de empregado dirigente e a três anos nos outros casos. Se for pactuada uma duração superior, ela será reduzida na medida citada. (BARROS, 2009, p. 257)

---

<sup>2</sup> Encontra-se disposto no art. 2.125 do Código Civil Italiano: Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo. La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata (2557, 2596, att. 198).

Já, na legislação espanhola, encontra-se definido no art. 21<sup>3</sup> do Estatuto do Trabalhador, a possibilidade de ajustar a cláusula de não concorrência, na síntese de tal artigo encontra-se estabelecido que:

a cláusula não poderá ter duração superior a dois anos para os técnicos e a seis meses para os demais trabalhadores e só será válida se concorrerem os seguintes requisitos: que o empregador tenha um efetivo interesse industrial ou comercial nele e que se conceda ao empregado uma compensação econômica adequada (BARROS, 2009, p. 257).

Assim, com o aqui disposto, não parece correto pregar a nulidade da cláusula de não concorrência, se limitando a argumentação da liberdade de ação profissional, enquanto preceito constitucional disposto no inciso XIII do art. 5º da CRFB/88.

Há de se interpretar a possibilidade da inserção da cláusula de não concorrência no contrato individual de trabalho, para esta vigor após o término da relação empregatícia, conforme artigos de lei aqui delineados do direito comum e especial brasileiro, bem como, em relação ao contido sobre o tema na legislação estrangeira.

## 4.2 Pressupostos de validade

Conforme já previamente explanado através da legislação estrangeira citada, a qual é tomada por base:

para que não ocorra violação do direito constitucional de liberdade de exercício de trabalho, ofício ou profissão (art.5.º, inciso XIII, da CF/88), a cláusula de não-concorrência, para ser válida mesmo após o término do contrato de emprego, deve sofrer limitações quanto a seu tempo de duração e o espaço territorial de incidência, referindo-se a certa modalidade específica de trabalho. Além disso, faz-se necessário assegurar ao trabalhador uma indenização justa e razoável, compensando o dever de observar a cláusula de não concorrência. (GARCIA, 2007, p. 106)

---

<sup>3</sup> Encontra-se disposto no art. 21 do Estatuto do Trabalhador da Espanha: Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa. 1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan. 2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada. 3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación. 4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Nesse mesmo sentido, e acrescentando o objeto, destaca Sérgio Pinto Martins (2012, p. 133) que:

no Direito Comercial são estabelecidas limitações para efeito do exercício da cláusula de não concorrência. A primeira limitação diz respeito ao prazo. Não se pode estabelecer essa cláusula por prazo indeterminado, pois impediria o direito da livre-concorrência, de livre iniciativa. Quanto a limitação territorial, esta deve ser feita em determinado espaço territorial, não sendo justificável que, mesmo distante do local anterior, haja a observância da cláusula de não concorrência. Quanto ao objeto, a limitação deve ser feita em relação à atividade igual ou semelhante à anterior e não a qualquer atividade.

Ainda, acrescenta Sérgio Pinto Martins (2012,p.135), que além das limitações referente ao prazo, território e objeto, para sua validade:

o empregado deve receber compensação financeira, que lhe permita fazer face a seus compromissos, como se tivesse trabalhando, visando a 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 outra atividade.

Já no entendimento de Alice Monteiro de Barros, seria “ideal a previsão em convenção coletiva, com limitações relativas ao objeto, tempo e espaço.” (2009, p. 259)

Analisando cada aspecto citado singularmente, cabe destacar o ponto importante e decorrente da limitação em referência objeto, é o fato de “não poder haver proibição total do trabalho do empregado, apenas para certa atividade. Se ocorrer a primeira hipótese, a cláusula será abusiva e ilícita, porque o empregado não pode renunciar sua liberdade de trabalho.” (MARTINS, 2012, p. 134)

Em referência à limitação do objeto, destaca Estevão Mallet (2005, p. 1163) que, “a cláusula de não concorrência tem de especificar as atividades restringidas, indicando os limites objetivos da obrigação imposta ao empregado”, assim sendo, “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.” (MALLET, 2005, p. 1163)

Em referência à limitação do tempo, tem-se utilizado na doutrina os parâmetros do art. 445 da CLT e ainda o disposto no art. 1147 do CC/2002.

Nesse sentido, destaca Sérgio Pinto Martins que “a cláusula de não concorrência deverá ser estipulada por tempo determinado” (2012, p. 135) , sendo, “o ideal é que fosse estabelecida por um prazo máximo de dois anos, que é o período máximo de vigência do contrato de trabalho por tempo determinado.” (2012, p. 135)

Ainda, destaca que por analogia que:

pode ser aplicada a regra do art. 1147 do Código Civil, segundo a qual, não havendo autorização expressa, o alienante do estabelecimento não pode fazer concorrência ao adquirente, nos cinco anos subsequentes a transferência. (MARTINS, 2012, p.135)

Cabe ressaltar, que não há um tempo certo para que seja pactuado tal cláusula, devendo sempre ser levado em conta o princípio da razoabilidade.

Já em relação ao espaço, tal limitação deve-se levar em conta a clientela a que se pretende proteger, não havendo sentido limitar “a cláusula em locais em que a empresa não venha a competir com outras no mesmo mercado.” (MARTINS, 2012, p.135)

A jurisprudência vem admitindo, como será visto a seguir, a possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência, no contrato de trabalho, desde que presente os pressupostos de validade.

## **5. Entendimento jurisprudencial**

Conforme destacado por Barros, a jurisprudência brasileira,

começa a nortear o seu percurso em duas direções, ou seja, inclinando-se contrariamente à inserção da cláusula após o término do pacto laboral, por considerá-la atentatória à liberdade de trabalho ou admitindo-a quando cumpridas determinadas exigências (2009, P.259)

Primeiramente, há de se ressaltar julgados em que pregaram a nulidade da cláusula de não concorrência.

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. (BRASIL, 2002)

Tal julgado, pregou a nulidade da cláusula de não concorrência sob o aspecto da liberdade do trabalho e da busca pelo pleno emprego enquanto preceitos constitucionais. Ainda destacou estar a ordem econômica fundada na valorização do trabalho. Ou seja, pregou a liberdade de trabalho como um direito absoluto.

CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA - VIGÊNCIA APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO TEMPORAL, TERRITORIAL E DE OBJETO - IMPOSSIBILIDADE - ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR- Cláusula de não-concorrência pactuada entre as partes sem conter limitação, seja de caráter temporal, territorial ou delimitação do objeto da restrição de atividades, com projeção após a rescisão contratual é nula de pleno direito, porque fere a autonomia de vontade do trabalhador e cria óbice à sua nova colocação. (BRASIL, 2003)

CLÁUSULA CONTRATUAL DE NÃO-CONCORRÊNCIA SEM RETRIBUIÇÃO. NULIDADE QUE SE DECLARA. Em princípio, a cláusula de não-concorrência pode ser avençada pelas partes, exceto quando a restrição envolver verdadeira vedação a novo emprego por período indeterminado ou por termo certo, sem qualquer retribuição econômica, diante do caráter oneroso e sinalagmático do contrato de trabalho que sempre exige reciprocidade das partes. Os efeitos do contrato não podem se estender além da sua extinção, como mera restrição ao direito ao emprego. O direito ao trabalho é o da própria vida, como a forma mais honesta de sobrevivência. Não foi sem razão que a liberdade de trabalhar, "atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer", foi elevada entre os direitos e garantias fundamentais, como se deduz do inciso XIII, do artigo 5º, da CF. (BRASIL, 2008)

Em ambos os julgados acima, também foi pregado a nulidade da cláusula de não concorrência, acontece que, diferentemente do primeiro citado, foi pregado a nulidade pelo fato de não estarem presentes os pressupostos para sua validade.

Cabe destacar os seguintes julgados em que em que reconheceu como válida a inserção da cláusula de não concorrência.

CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA. CUMPRIMENTO APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE - Sem prova de que tenha havido vício de vontade na celebração do contrato de trabalho, de se reputar válida cláusula de não-concorrência livremente estipulada pelas partes, quando da contratação da obreira. Recurso ordinário conhecido, mas não provido. (BRASIL, 2010)

O entendimento empossado no julgado acima, válida a cláusula de não concorrência, a partir de não restar provado ter havido vício de vontade na celebração do contrato de trabalho. Ou seja, válida sob o enfoque do disposto nos arts. 444 da CLT e 122 do CC.

CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA. VALIDADE. É válida a inserção de cláusula de não concorrência no contrato de trabalho, desde que restrita a determinado segmento de mercado e estabelecida por tempo razoável, além de prever indenização compensatória. Não há que se falar em alteração contratual lesiva (CLT, art. 468) na medida em que as normas contratuais decorreram de mútuo consentimento e não acarretaram prejuízo ao Reclamante, observando os princípios e normas legais. Referida cláusula tem como justo objetivo proteger segredos industriais entre empresas concorrentes, procurando evitar a quebra de sigilo. Na verdade, tal dispositivo contratual visa preservar os princípios da lealdade e da boa-fé (art. 422 do Código Civil), inexistindo mácula a respaldar a pretendida nulidade. (BRASIL, 2007)

Cláusula de não-concorrência. Validade. A cláusula de não-concorrência foi estabelecida por tempo razoável e houve pagamento de indenização. Logo, está dentro dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. É, portanto, considerada válida. Não há dano moral a ser reparado. (BRASIL, 2004)

Já, nos julgados acima, foi declarado válida a cláusula de concorrência, na medida que, respeitado os pressupostos, quais sejam: limitação quanto ao seu tempo de duração, espaço territorial de incidência, e ainda uma contraprestação justa e razoável para o ex-empregado.

CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA. PACTUAÇÃO APÓS A RESILIÇÃO CONTRATUAL. VALIDADE. A pactuação de cláusula prevendo a não concorrência após a extinção do contrato de trabalho não ofende o princípio do livre acesso ao trabalho previsto no inciso XIII do artigo 5º constitucional, porque inexistente direito absoluto. Ao lado do direito de o trabalhador dispor de sua força de trabalho como bem entender, o empregador tem o direito de resguardar sua propriedade, os seus produtos, os seus inventos. (BRASIL, 2010)

Se contrapondo ao primeiro julgado em que pregava a nulidade da cláusula de não concorrência, sob o enfoque de estar a ordem econômica fundada na valorização do trabalho, tal decisão demonstra que não existe direito absoluto.

CLÁUSULA DE NAO-CONCORRÊNCIA. Considerando que o pacto de não-concorrência cria para o trabalhador não só a expectativa de uma indenização, senão a necessidade de se preparar para uma futura e nova atividade, com expectativas e incertezas, não é razoável que a segurança desse negócio jurídico possa ser frustrada unilateralmente pela empresa contratante, mediante simples renúncia ao pactuado. Inteligência do artigo 122 do Código Civil, bem como dos princípios da justiça contratual e da boa-fé objetiva (artigo 422, Código Civil). Devida a indenização pactuada. (BRASIL, 2007)

Por fim, tal julgado considerou o fato de criar uma expectativa também ao trabalhador, a título de indenização, não sendo razoável assim, para a segurança deste negócio jurídico, a renúncia do pactuado unilateralmente pela empresa.

## **6. Conclusão**

O presente objeto de estudo teve o propósito de demonstrar a possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência em contratos de trabalho de empregados que detenham informações estratégicas, diante da necessidade de proteção das informações e segredos das empresas e em decorrência, da ausência de norma na legislação trabalhista.

Pode-se concluir que a cláusula de não concorrência há de ser fundamentada a partir do preceito constitucional da livre iniciativa, enquanto fundamento da ordem econômica

financeira. Ora, na mesma medida que é assegurado pela livre iniciativa o exercício de qualquer atividade econômica, há o dever de respeitar tal princípio constitucional, a fim de que seja assegurado seu pleno exercício.

O papel da cláusula de não concorrência, como das outras hipóteses de concorrência ilícita ressaltadas e ainda da cláusula de não restabelecimento, seria manter a lealdade empresarial, para que assim seja assegurada a livre iniciativa.

Assim, ao mesmo passo que a cláusula de não concorrência assegura a livre iniciativa, impedindo que o ex-empregado repasse informações e viole segredos da empresa, é restringida, em parte, a liberdade de trabalho.

Partindo de tal ponto, restrição a liberdade de trabalho, e destacando o fato de não poder haver proibição total do trabalho do empregado, e sim apenas para certas atividades em que ocasionaria concorrência para seu ex-empregador, não é correto pregar a nulidade de tal cláusula, sob o argumento de que seria incompatível com o princípio constitucional da liberdade de trabalho.

Ora, além de haver proibição apenas para certas atividades em que se ocasionaria concorrência para seu ex-empregador, para a validade da cláusula ainda se faz necessária a presença dos outros pressupostos de validade, quais sejam: limitação quanto ao seu tempo de duração, espaço territorial de incidência, e ainda uma contraprestação justa e razoável para o ex-empregado.

Destacada a cláusula de não concorrência após a extinção do pacto laboral, cabe ressaltar, que durante o pacto laboral, não pode o empregado constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha, por força do disposto na alínea “c” do art. 482 da CLT, sob pena de ter seu contrato rescindido por justa causa. A partir de tal disposição, pode-se dizer que a não concorrência trata de obrigação de natureza moral, contemplado com os deveres de obediência, lealdade e sigilo, que tem o empregado para com o empregador, decorrentes do princípio da boa-fé contratual.

Sua aplicação torna-se possível, na medida que não há vedação no ordenamento jurídico brasileiro para sua adoção. Há sim artigos tanto no direito comum como no direito especial que faculta às partes a livre estipulação das relações contratuais, em especial o art. 122 do CC/2002 e o art. 444 da CLT.

E não é só, na medida que se encontra disposto no art. 8º da CLT, a possibilidade de se utilizar como analogia o direito comparado, a doutrina e jurisprudência majoritária se curvam para tal fato, e como destacado, já se encontra regulamentada a possibilidade de inserção da cláusula de não concorrência em países como Portugal, Itália e Espanha, dentre outros.

Portanto, diante da ausência de norma específica sobre o caso, e da evidente necessidade de proteção das informações e segredos da empresa, necessária a interpretação seja através do direito comum, do direito especial, ou ainda, no direito comparado, a fim de buscar um posicionamento sobre o tema, dentro dos limites legais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal. **A Boa-Fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

ALMEIDA, Marcos Elidius Michelli de. **Abuso de Direito e Concorrência Desleal**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo : LTr, 2009.

BERTOLDI, Marcelo M.; RIBEIRO, Marcia Carla. **Curso Avançado de Direito Comercial**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 22 nov. 2013.

BRASIL. **Conselho Administrativo de Defesa Econômica**. Disponível em: <<http://www.cade.gov.br/Default.aspx?9d9061a878ad42c154e172c599bf>>. Acesso em: 17 nov. 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 jan. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2013.

BRASIL. **Lei nº 9.279 de 14 de maio de 1996**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9279.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9279.htm)>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Lei nº 12.529 de 30 de novembro de 2011**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm)>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 20010478101, Oitava Turma, Desembargador Relator: Jose Carlos da Silva Arouca, São Paulo, 05 mar. 2002. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020020079847.html>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 0153300-21.2001.5.15.0093, Quinta Turma, Desembargadora Relatora: Elency Pereira Neves, Campinas, 19 set. 2003. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=893883&pDbLink=>>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 01186-2007-351-02-00-5, Sétima Turma, Desembargador Relator: José Carlos Fogaça, São Paulo, 04 jul. 2008. Disponível em: <

<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020080573295.html>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 01186-2007-351-02-00-5, Segunda Turma, Desembargador Relator: Manoel Arízio Eduardo de Castro, Ceará, 01 out. 2010. Disponível em: <<http://www3.trt7.jus.br/consultajuris/integra.aspx?opcao=238373>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 01344-2002-078-02-00-7, Quarta Turma, Desembargador Relator: Sergio Winnik, São Paulo, 14 dez. 2007. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020071056976.html>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 02243-2000-381-02-00-9, Terceira Turma, Desembargador Relator: Sergio Pinto Martins, São Paulo, 08 ago. 2004. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020040281579.html>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 084200-32.2003.5.15.0085, Sexta Turma, Desembargadora Relatora: Maria Cecília Fernandes Alvares Leite, Campinas, 09 abr. 2010. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=1599402&pDbLink=>>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Recurso Ordinário. Processo nº 01983-2005-019-02-00-8, Décima Segunda Turma, Desembargador Relator: Benedito Valentini, São Paulo, 30 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/Geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020070989634.html>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. São Paulo : Saraiva, 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato Individual de Trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. 4v.

ESPAÑA. **Estatuto de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.canaltrabajo.com/articulo-21-pacto-de-no-concurrencia-y-de-permanencia-en-la-empresa>>. Acesso em: 5 de fev. 2014.

FAZZIO JUNIOR, Waldo. **Manual de Direito Comercial**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRANÇA. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. Disponível em: <[http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem\\_cidadao.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf)>. Acesso em: 5 fev.2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Manual de Direito Comercial**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Direito de empresa: comentários aos artigos 966 a 1.995 do Código Civil**. 3. ed. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2010.

ITÁLIA. **Codice Civile Italiano**. Disponível em: <[http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter\\_dictum/codciv/codciv.htm](http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/codciv.htm)>. Acesso em: 5 fev. 2014.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. **Cláusula de não Concorrência no Contrato de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

MALLET, Estevão. **Cláusula de não-concorrência em contrato individual de trabalho**. Revista Legislação do Trabalho Ltr, São Paulo, v. 69, n. 61, pag. 1159-1169, out. 2005.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NEGRÃO, Ricardo. **Manual de Direito Comercial e de Empresa** . 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ONU. Assembléia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: < [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.html](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.html)>. Acesso em 06 de maio. 2013.

PEREIRA, Thomaz Henrique Junqueira de Andrade. O conceito de 'estabelecimento virtual'. **Revista de Direito Empresarial**, Curitiba, n. 9 , p. 217-230, jan. 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

PORTUGUAL. **Decreto-lei 49408**. Disponível em: <<http://portolegal.jurispro.net/LCT.htm>>. Acesso em: 5 fev. 2014.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. 31. ed.,1v. São Paulo: Saraiva, 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de Direito Comercial: Teoria Geral do Direito Societário**. 1v. São Paulo: Atlas, 2008.