



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 986-A, DE 2011 **(Do Sr. Carlos Bezerra)**

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a cláusula de não concorrência; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, pela rejeição (relator: DEP. ANTONIO BALHMANN).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO;
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 444-A:

“Art. 444-A. É permitida a instituição de cláusula de não concorrência quando, em razão da natureza do serviço prestado, o trabalhador tiver conhecimento de informações estratégicas da empresa, cuja divulgação possa causar prejuízo ao empregador, observado o disposto nos parágrafos seguintes.

§ 1º A cláusula será estabelecida por escrito e sua vigência não excederá o prazo de dois anos, a contar da rescisão do contrato de trabalho.

§ 2º A cláusula pode ser instituída durante a vigência do contrato de trabalho, caso haja mudança nas atribuições do trabalhador, desde que configurada a hipótese prevista no caput deste artigo.

§ 3º Constará da cláusula, de forma expressa, a descrição das atividades e do ramo econômico em que o trabalhador está impedido de atuar em outra empresa.

§ 4º O trabalhador pode celebrar novo contrato de trabalho para atuar em atividade e ramo econômico distintos daqueles estabelecidos no contrato de trabalho anterior.

§ 5º O trabalhador fará jus ao pagamento de indenização mensal correspondente a, no mínimo, o valor do último salário recebido, pelo prazo que durar a cláusula de não concorrência, salvo se celebrar novo contrato de trabalho, nos termos estabelecidos no parágrafo anterior.

§ 6º A falta de pagamento da indenização por parte do empregador implica a resolução do ajuste, com o pagamento em dobro dos meses restantes, além de multa contratual.

§ 7º A violação da cláusula pelo trabalhador acarreta a restituição das parcelas pagas, além de indenização por perdas e danos.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT já possui regra vedando a concorrência do empregado **durante** a relação de emprego. Trata-se do

art. 482 que considera como hipóteses que justificam a aplicação da justa causa a *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* (alínea “c”) e a *violação de segredo da empresa* (alínea “g”).

Ocorre que verificamos algumas situações em que esse impedimento se deva dar **após** a extinção da relação empregatícia. São aqueles casos em que o ex-empregado detém informações estratégicas, ou mesmo secretas, da empresa e cuja divulgação possa trazer prejuízos financeiros consideráveis.

É nesse ponto que surge a figura da “cláusula de não concorrência”, matéria tratada neste projeto e que já tem recebido acolhimento da doutrina e da jurisprudência nacionais. Por intermédio dela, o empregado compromete-se a não trabalhar em um concorrente direto do antigo empregador por um período predeterminado de tempo. Ressalte-se que a regra não é dirigida a qualquer empregado, mas tão somente àqueles que, em razão das suas atribuições, tiveram acesso a determinadas informações estratégicas as quais, em sendo transferidas aos concorrentes, poderiam acarretar grande prejuízo ao ex-empregador.

Outrossim, a proposta estabelece que o empregado receberá uma indenização correspondente ao valor do último salário pelo período que durar a cláusula, que é justamente para que a medida não seja caracterizada como uma pena. Recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) é bem ilustrativa acerca do tema suscitado. O Regional considerou nula cláusula de não concorrência pelo fato de não ter sido estipulada compensação financeira em favor do ex-empregado durante a sua vigência¹.

Além do mais, é de se observar que a limitação prevista no projeto estará restrita à mesma área de atuação, ou seja, se o empregado exercia uma atribuição estratégica no setor de petroquímica na empresa precedente, por exemplo, ele não poderá ser impedido de atuar no setor têxtil em uma nova empresa.

Consideramos essa uma medida justa, até porque a celebração da cláusula não é colocada como uma imposição, mas como liberalidade das partes (“é permitida”). Além disso, o projeto resguarda os requisitos que a doutrina e a jurisprudência consideram essenciais à validade da cláusula, a saber:

¹ Processo TRT-SP N° 02570200304502005

limitação temporal, espacial e quanto à atividade; legítimo interesse das partes; compensação financeira ao empregado pelo prazo de não concorrência estipulado e penalidade em face do seu descumprimento.

Se o tema pode ser visto como inovação na esfera trabalhista, o mesmo não podemos dizer em relação ao serviço público. O art. 6º da Medida Provisória nº 2.225-45, de 4 de setembro de 2001, estabelece que “os titulares de cargos de Ministro de Estado, de Natureza Especial e do Grupo- Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível 6, bem assim as autoridades equivalentes, que tenham tido acesso a informações que possam ter repercussão econômica, na forma definida em regulamento, ficam impedidos de exercer atividades ou de prestar qualquer serviço no setor de sua atuação, por um período de quatro meses, contados da exoneração”, enquanto o art. 7º da Medida prevê o pagamento de remuneração compensatória pelo período em que durar a quarentena. Ou ainda em legislações específicas de agências reguladoras, a exemplo da Lei nº 9.427, de 26 de dezembro de 1996, que instituiu a Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, em cujo art. 9º está previsto que “o ex-dirigente da ANEEL continuará vinculado à autarquia nos doze meses seguintes ao exercício do cargo, durante os quais estará impedido de prestar, direta ou indiretamente, independentemente da forma ou natureza do contrato, qualquer tipo de serviço às empresas sob sua regulamentação ou fiscalização, inclusive controladas, coligadas ou subsidiárias”.

Diante de todo o exposto, entendemos que a matéria contemplada no projeto é justa, está em conformidade com os princípios constitucionais e atende os requisitos de interesse público e, sendo assim, merece o apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 12 de abril de 2011.

Deputado CARLOS BEZERRA

<p style="text-align: center;">LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</p>

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

.....

TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

.....

Art. 444. 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.

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (*Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

.....

CAPÍTULO V
DA RESCISÃO

.....

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. ([Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966](#))

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965](#))

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.225-45, DE 4 DE SETEMBRO DE 2001

Altera as Leis nºs 6.368, de 21 de outubro de 1976, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.525, de 3 de dezembro de 1997, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 6º Os titulares de cargos de Ministro de Estado, de Natureza Especial e do Grupo- Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível 6, bem assim as autoridades equivalentes, que tenham tido acesso a informações que possam ter repercussão econômica, na forma definida em regulamento, ficam impedidos de exercer atividades ou de prestar qualquer serviço no setor de sua atuação, por um período de quatro meses, contados da exoneração, devendo, ainda, observar o seguinte:

I - não aceitar cargo de administrador ou conselheiro, ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica com a qual tenha mantido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores à exoneração;

II - não intervir, em benefício ou em nome de pessoa física ou jurídica, junto a órgão ou entidade da Administração Pública Federal com que tenha tido relacionamento oficial direto e relevante nos seis meses anteriores à exoneração.

Parágrafo único. Incluem-se no período a que se refere o caput deste artigo eventuais períodos de férias não gozadas.

Art. 7º Durante o período de impedimento, as pessoas referidas no art. 6º desta Medida Provisória ficarão vinculadas ao órgão ou à entidade em que atuaram, fazendo jus a remuneração compensatória equivalente à do cargo em comissão que exerceram.

§ 1º Em se tratando de servidor público, este poderá optar pelo retorno ao desempenho das funções de seu cargo efetivo nos casos em que não houver conflito de interesse, não fazendo jus à remuneração a que se refere o caput.

§ 2º O disposto neste artigo e no art. 6º aplica-se, também, aos casos de exoneração a pedido, desde que cumprido o interstício de seis meses no exercício do cargo.

§ 3º A nomeação para outro cargo de Ministro de Estado ou cargo em comissão faz cessar todos os efeitos do impedimento, inclusive o pagamento da remuneração compensatória a que se refere o caput deste artigo.

Art. 8º Aplica-se aos servidores civis do Poder Executivo Federal, extensivo aos proventos da inatividade e às pensões, nos termos do art. 28 da Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994, a partir de janeiro de 1995, o reajuste de vinte e cinco vírgula noventa e quatro por cento concedido aos servidores dos demais Poderes da União e aos Militares, deduzido o percentual já recebido de vinte e dois vírgula zero sete por cento.

.....

LEI Nº 9.427, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1996

Institui a Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, disciplina o regime das concessões de serviços públicos de energia elétrica e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....
 Art. 9º O ex-dirigente da ANEEL continuará vinculado à autarquia nos doze meses seguintes ao exercício do cargo, durante os quais estará impedido de prestar, direta ou indiretamente, independentemente da forma ou natureza do contrato, qualquer tipo de serviço às empresas sob sua regulamentação ou fiscalização, inclusive controladas, coligadas ou subsidiárias.

§ 1º Durante o prazo da vinculação estabelecida neste artigo, o ex-dirigente continuará prestando serviço à ANEEL ou a qualquer outro órgão da administração pública

direta da União, em área atinente à sua qualificação profissional, mediante remuneração equivalente à do cargo de direção que exerceu.

§ 2º Incorre na prática de advocacia administrativa, sujeitando-se o infrator às penas previstas no art. 321 do Código Penal, o ex-dirigente da ANEEL, inclusive por renúncia ao mandato, que descumprir o disposto no *caput* deste artigo.

§ 3º Exclui-se do disposto neste artigo o ex-dirigente que for exonerado no prazo indicado no *caput* do artigo anterior ou pelos motivos constantes de seu parágrafo único.

Art. 10. Os cargos em comissão da autarquia serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo de carreira técnica ou profissional da autarquia, aplicando-se-lhes as mesmas restrições do art. 6º quando preenchidos por pessoas estranhas aos quadros da ANEEL, exceto no período a que se refere o art. 29.

Parágrafo único. Ressalvada a participação em comissões de trabalho criadas com fim específico, duração determinada e não integrantes da estrutura organizacional da autarquia, é vedado à ANEEL requisitar, para lhe prestar serviço, empregados de empresas sob sua regulamentação ou fiscalização.

.....
.....

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

I – RELATÓRIO

Trata-se de projeto de lei que acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT com o objetivo de permitir a instituição de cláusula de não-concorrência quando, em razão da natureza do serviço prestado, o trabalhador tiver conhecimento de informações estratégicas da empresa, cuja divulgação possa causar prejuízo ao empregador.

O projeto estabelece uma série de condicionantes para que tenha validade esta cláusula. Primeiro, ela deverá ser estabelecida por escrito e sua vigência não poderá exceder o prazo de dois anos, a contar da data de rescisão do contrato de trabalho. Também poderá ser instituída durante a vigência do contrato de trabalho, caso haja mudanças nas atribuições do trabalhador que a justifiquem.

Deverá constar, ainda, da cláusula, de forma expressa, a descrição das atividades e do ramo econômico em que o trabalhador estará impedido de atuar em outra empresa. O trabalhador poderá celebrar novo contrato de trabalho, desde que para atuar em atividade e ramo econômico distintos daqueles nela descritos.

O trabalhador fará jus ao pagamento de indenização mensal correspondente a, no mínimo, o valor do último salário recebido, pelo prazo que

durar a cláusula de não-concorrência, a não ser que venha a celebrar novo contrato de trabalho nas condições supracitadas.

Caso a empresa não cumpra o pagamento da indenização haverá multa contratual, além de implicação em resolução de ajuste com o pagamento em dobro dos meses restantes. De outra parte, a violação da cláusula pelo trabalhador implicará restituição das parcelas pagas, além de indenização por perdas e danos.

Justifica o ilustre Autor que é necessário que a CLT regulamente uma situação de fato em que há claro impedimento do trabalhador dispensado em exercer função semelhante em concorrentes, em razão de deter informações estratégicas e sigilosas que podem prejudicar financeiramente o empregador. Assim, a seu ver, o estabelecimento de uma cláusula contratual que preveja essa situação deveria ser prevista pela legislação.

A matéria foi distribuída, além de a essa Comissão, às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art, 54, RICD), e está sujeita à apreciação conclusiva em regime de tramitação ordinária.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Cabe à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio proferir parecer sobre o mérito econômico da matéria em tela.

O presente projeto de lei trata de uma matéria que reflete as constantes mudanças no mercado de trabalho que tendem a ocorrer na economia moderna. De fato, o acirramento da concorrência, a rapidez com que se processam as inovações tecnológicas, capazes de alterar completamente os parâmetros do mercado em um curto espaço de tempo, a necessidade de se estabelecer redes de relacionamento com clientes e fornecedores de forma ágil e dinâmica, entre outras muitas características que atualmente influenciam a tomada de decisões por empresas e por profissionais, faz com que haja a necessidade de se estabelecer

regras de proteção à informação de que podem dispor profissionais a serviço de certos negócios.

No entanto, apesar de reconhecer que, muitas vezes, na prática, cláusulas de não-concorrência já vêm sendo impostas, contratualmente, por empregadores para atender a essas demandas, tal expediente não encontra amparo em nossa lei trabalhista.

Reconhecemos que a proposição em análise até engendra uma solução bem estruturada para a incorporação da cláusula de não-concorrência à CLT. Primeiramente, porque a celebração da cláusula é opcional, não sendo imposta pela legislação. De outra parte, são estabelecidos condicionantes para a proteção das partes, o que, no entanto, a nosso ver, não traz o desejado equilíbrio nas relações trabalhistas envolvidas.

Com efeito, a exigência de que fique muito clara e estabelecida em contrato a restrição ou o impedimento a que o empregado está sujeito em relação a seu compromisso de não utilização de informações estratégicas obtidas em razão da função anteriormente exercida, incluídos aí a especificação dos setores e atividades econômicas em que o trabalhador está impedido de atuar, é muito difícil de fiscalizar e de se impor contratualmente.

Na prática, a utilização de restrições mais genéricas poderá trazer insegurança ao trabalhador na sua atividade privada, uma vez que é muito complexo se estabelecer que qualificação é da sua própria formação e experiência, e que qualificação se deriva exclusivamente do conhecimento de informações consideradas sigilosas e estratégicas.

Ainda que essa restrição seja temporária, por um prazo máximo de dois anos, há sérios riscos de que o trabalhador venha a ser prejudicado em sua carreira, seja por não poder atender a demandas do mercado por sua qualificação, seja porque estará restrito, neste período, ao salário do emprego anterior, tendo evidente prejuízo financeiro em caso de proposta mais vantajosa.

Mais ainda, a nosso ver, o alegado equilíbrio no contrato de trabalho não pode ser garantido, já que um determinado trabalhador ficará impedido de exercer sua atividade específica em outra empresa que lhe pague melhor, sob uma restrição de utilização de informações cuja importância pode estar

superestimada em contrato, que foi imposto em um momento em que o contratado está em situação mais frágil na relação trabalhista, na posição de desempregado.

Isto caracteriza claramente uma restrição de concorrência, pois ao contratar profissionais qualificados as empresas estarão restringindo-lhe o mercado futuro, o que, no longo prazo, poderá contribuir para a queda do salário real dessa categoria.

A nosso ver, há a possibilidade de que, em casos específicos e muito bem definidos, seja possível a preservação de relações de sigilo informacional que se caracterizem como ativo empresarial, sem que deva haver, necessariamente, prejuízo dos direitos dos trabalhadores na sua liberdade de escolha e de opção.

Pelas razões expostas, entendemos que a proposição em tela não é meritória do ponto de vista econômico e **votamos pela rejeição do Projeto de Lei. nº 986, de 2011.**

Sala da Comissão, em 16 de setembro de 2011.

Deputado ANTÔNIO BALHMANN
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou do Projeto de Lei nº 986/2011, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Antonio Balhmann.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

João Maia - Presidente, Felipe Bornier, Natan Donadon e Romero Rodrigues - Vice-Presidentes, Andre Moura, Ângelo Agnolin, Antonio Balhmann, Armando Vergílio, Camilo Cola, José Augusto Maia, Luis Tibé, Mandetta, Miguel Corrêa, Renato Molling, Ronaldo Zulke, Valdivino de Oliveira, Jesus Rodrigues.

Sala da Comissão, em 28 de setembro de 2011.

Deputado JOÃO MAIA
Presidente

FIM DO DOCUMENTO