



Direito do Trabalho

O STJ entendeu recentemente que o trabalhador que viole o dever de não concorrência apenas terá de indemnizar o empregador caso este prove a existência de prejuízos daí decorrentes.

Por outro lado, o Supremo considerou que o trabalhador que exerça funções distintas em empresa concorrente não viola o pacto de não concorrência, em vigor após a cessação do contrato.

Contactos

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues

trodrigues@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por *email* dirigido a um dos contactos acima referidos.

Obrigação de exclusividade e pacto de não concorrência

Em acórdão de 10 de Dezembro de 2009, o Supremo Tribunal de Justiça ("STJ") pronunciou-se sobre a inserção de cláusulas limitativas da liberdade de trabalho nos contratos de trabalho, mais precisamente, sobre a licitude de pactos de não concorrência e cláusulas de exclusividade.

Estas cláusulas são habitualmente utilizadas para trabalhadores que têm acesso a informações sensíveis e *know-how* de vanguarda.

1. Cláusula de exclusividade

Relativamente à cláusula de exclusividade, que tipicamente proíbe o trabalhador de exercer qualquer outra actividade profissional durante a vigência do contrato, o STJ entendeu o seguinte:

- (a) A cláusula de contrato de trabalho segundo a qual o trabalhador se vincula a não aceitar outros trabalhos ou exercer outras actividades para terceiros, remuneradas ou não, ou a levar a cabo negócios por conta própria, em contrapartida de recebimento de compensação, só será admissível enquanto interpretada no sentido de reforçar a protecção jurídica contra o perigo de concorrência;
- (b) Ou seja, quando vista na perspectiva de proibir o exercício de actividade concorrente à do empregador, a cláusula é lícita, embora sem autonomia, por ser uma decorrência do dever de lealdade, nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho ("CT") e, portanto, uma obrigação inerente à relação laboral;
- (c) Quando se refira a actividades não concorrentes, a sua licitude terá de ser averiguada segundo critérios de adequação e proporcionalidade, em função do efectivo interesse do empregador, tendo em conta o sector económico em que se insere e a natureza das funções objecto do contrato de trabalho, de modo a apurar se a restrição é essencial à prossecução dos fins do contrato; e
- (d) A constituição de sociedade concorrente, na vigência do contrato de trabalho, configura uma infracção ao dever de lealdade, embora essa prática não fundamente, por si só, direito a indemnização, sendo necessário provar que da actividade desenvolvida pela nova sociedade resultaram danos para o empregador.

2. Pacto de não concorrência

Quanto ao pacto de não concorrência, o STJ concluiu que:

- (a) Não viola o princípio constitucional da liberdade de trabalho a estipulação de cláusula de proibição ao trabalhador de exercer, no período máximo de dois anos após a cessação do contrato, actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador, desde que nas condições previstas no artigo 136.º do CT; e
- (b) Não basta que o trabalhador se coloque ao serviço de empresa concorrente para haver violação de pacto de não concorrência, sendo necessário fazer-se prova de que efectivamente o trabalhador exerceu as mesmas funções e não quaisquer outras.

Caso pretenda visualizar o acórdão, clique [aqui](#).

© 2010 Macedo Vitorino & Associados