

LIBERDADE E PACTOS DE NÃO CONCORRÊNCIA

GUILHERME DRAY

Os *noncompete agreements*, conhecidos entre nós por pactos de não concorrência pós laborais, sofreram um forte revés nos Estados Unidos da América.

No passado dia 23 de abril, a *Federal Trade Commission* (FTC), equivalente à nossa Autoridade Para a Concorrência, banuiu quase por completo os *noncompete agreements*, que impedem os trabalhadores de ingressar em empresas concorrentes ou de lançar empresas próprias após a cessação dos respetivos contratos de trabalho.

O principal argumento utilizado pela FTC assentou na defesa das liberdades de trabalho e económica dos trabalhadores, face à banalização dos acordos de *noncompete*. Até agora, estes acordos tanto criavam obstáculos à contratação de trabalhadores altamente especializados, como à contratação de trabalhadores administrativos ou com funções comuns.

Segundo a FTC, cerca de 30 milhões de pessoas, ou um em cada cinco trabalhadores americanos, de todas as profissões e categorias profissionais, estavam vinculados a não competir com os seus empregadores depois de terminarem os seus contratos de trabalho.

Estes pactos de não concorrência tinham diversos efeitos perversos: restringiam os trabalhadores a mudar livremente de emprego; reduziam os salários; sufocavam a inovação; criavam entraves ao desenvolvimento de novos negócios e prejudicavam a concorrência leal.

A proibição dos *noncompete agreements*, segundo a mesma agência, ao incentivar as pessoas a trocar de emprego livremente, pode levar a um aumento dos salários que totalizam quase US\$ 300 bilhões por ano.

A proibição, todavia, não é absoluta, admitindo-se a validade destes pactos de não concorrência já negociados com altos executivos das empresas (trabalhadores que ganham mais de US\$ 151.164 por ano).

Compreende-se esta necessidade de limitar os pactos de não concorrência.

Na verdade, se se banalizarem, estes pactos põem em causa a liberdade de trabalho e afetam a economia dos Estados. Mais do que isso; no caso dos trabalhadores não qualificados, estes pactos, na maior parte dos casos, nem sequer eram negociados, mas sim impostos pelos empregadores aquando da contratação dos trabalhadores.

Por isso, aplaude-se esta decisão.

De resto, como recorda a FTC, há outra forma de proteger os segredos comerciais das empresas, sem necessidade de limitar a liberdade de trabalho. Basta, para o efeito, a utilização de cláusulas de confidencialidade.

Recorda-se que, em Portugal, os pactos de não concorrência já estão há muito limitados e condicionados.

O artigo 136.º do Código do Trabalho estabelece que é nula a cláusula de contrato de trabalho ou de convenção coletiva que possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato.

A lei admite, excecionalmente, a limitação da atividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, mas apenas nas seguintes condições:

- Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste;

- Tratar-se de atividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador;
- Atribuir-se ao trabalhador, durante o período de limitação da atividade, uma compensação.

Em caso de trabalhador afeto ao exercício de atividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação pode durar até três anos.

A medida ora adotada pela FTC segue, portanto, uma tendência já espelhada na nossa lei: os trabalhadores devem ter o direito de escolher para quem querem trabalhar.

A celebração dos *noncompete* apenas deve ser permitida em casos excepcionais, se estiver em causa um trabalhador que exerça atividade especializada; se o mesmo for devidamente compensado; e se se estabelecer um prazo máximo de limitação que não pode, em caso algum, ultrapassar os três anos.

Na semana em que comemoramos o Dia da Liberdade, é uma boa notícia!

Guilherme Dray

Advogado / Partner da Macedo Vitorino

Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.

© 2024 MACEDO VITORINO