

A cláusula de não concorrência no contrato de trabalho



Maria Pinho Pinhal

Advogada

mpinhopinhal-8089p@adv.oa.pt

maria.ppinhal@gmail.com

A *cláusula de não concorrência*, comumente também designada por *pacto de não concorrência*, revela-se fundamental para acautelar os interesses das empresas após a cessação do contrato de trabalho.

Trata-se de uma cláusula pela qual o empregador restringe a liberdade de trabalho do trabalhador, permitindo, desse modo, acautelar, por certo tempo, o risco decorrente da concorrência diferencial que um ex trabalhador pode realizar em relação ao seu anterior empregador.

Nos termos do art.º 136.º, n.º 1 do Código do Trabalho estas cláusulas de limitação da liberdade de trabalho, por princípio, são nulas, sendo no entanto admissíveis desde que estejam preenchidas certas condições legais, previstas no n.º 2 do mesmo artigo.

Desde logo, a cláusula de não concorrência só será lícita se existir risco efetivo de prejuízo para o ex empregador. Não está em causa o simples risco de perda de um trabalhador de valor para uma empresa concorrente, mas antes o designado risco de *concorrência diferencial*.

Este termo adotado pela doutrina e citado pela jurisprudência traduz-se, entre outras, na possibilidade do trabalhador poder levar consigo uma parte significativa dos clientes e fornecedores do antigo empregador, com os quais manteve uma relação mais estreita, na possibilidade de usar informações privilegiadas e até confidenciais do antigo empregador, e de transmitir conhecimentos que podem pôr em causa os interesses da anterior empresa.

A restrição da atividade do trabalhador tem uma duração máxima de 2 anos, podendo atingir os 3 anos tratando-se de um trabalhador afeto ao exercício de uma atividade cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência.

A par desta limitação temporal, a lei impõe a formalização deste pacto, exigindo a sua redução a escrito seja no contrato de trabalho, seja na revogação deste.

Por outro lado, este pacto, além de ser bilateral, porque pressupõe o acordo do empregador e do trabalhador, é oneroso, porquanto a lei exige que durante o período de limitação da atividade o empregador atribua ao trabalhador uma compensação monetária, que o ressarça da restrição de liberdade de trabalho a que fica sujeito.

Como decorre da alínea c) do n.º 2 do art.º 136.º do Código do Trabalho, a compensação poderá ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador.

O empregador não pode unilateralmente modificar ou renunciar ao pacto de não concorrência.

A lei impõe as condições vindas de enunciar em virtude de estarmos perante um verdadeiro conflito de interesses entre os legítimos interesses do empregador e a liberdade de trabalho do trabalhador. A resolução deste conflito passará sempre pela aplicação do princípio constitucional da proporcionalidade para equilíbrio e conciliação dos interesses.

De notar, por fim, que a cláusula de não concorrência não se confunde com a cláusula de permanência, pela qual o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, como forma de compensação pelo facto de o empregador despende somas avultadas com a sua formação profissional; e também não se confunde com a cláusula do contrato de trabalho que impõe ao trabalhador o *dever de não concorrência*, uma vez que este decorre do dever de lealdade imposto a todos os trabalhadores em geral, nos termos do art.º 128, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho.