

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE POUSO ALEGRE –  
MG BACHAREL EM DIREITO**

**A VALIDADE E OS LIMITES DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL**

**POUSO ALEGRE - MG 2025**

**JOÃO VITOR FERREIRA CORRÊA MAGALHÃES**

**A VALIDADE E OS LIMITES DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA  
NOS CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Núcleo de Prática Jurídica, do curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre, Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora Docente: Prof. Marcelo Teixeira Neves

**POUSO ALEGRE -MG 2025**

João Magalhães.

A VALIDADE E OS LIMITES DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL

João Vitor Ferreira Corrêa Magalhães.

Orientação de Prof. Marcelo Teixeira Neves - Pouso Alegre - MG 2025 18f. Inclui  
bibliografias:

p.18.

Trabalho de Conclusão de Curso (INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE POUSO  
ALEGRE).

1 Introdução – 2 Da Cláusula de Não Concorrência: Conceito e Relevância Jurídica - 2.1 Dos  
requisitos de validade da cláusula de não concorrência no direito português - Análise do Direito  
Comparado - 2.2 Da análise da jurisprudência brasileira acerca da validade da cláusula de não  
concorrência – 2.3 Requisitos de validade da cláusula de não concorrência no direito brasileiro frente a  
jurisprudência consolidada - 3 Conclusão – Referências Bibliográficas

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE POUSO ALEGRE- MG CURSO DE  
DIREITO**

**Discente**  
**JOÃO VITOR FERREIRA CORRÊA MAGALHÃES**

**Orientador**  
**PROF. MARCELO TEIXEIRA NEVES**

**A VALIDADE E OS LIMITES DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA NOS  
CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito Do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre - MG, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Prof. Marcelo Teixeira Neves**  
**Orientador**

**Avaliador 1**

**Avaliador 2**

**Pouso Alegre (MG) \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2025**

Dedico este trabalho a todos que, de alguma forma, contribuíram para minha formação acadêmica e pessoal. A cada palavra de incentivo, cada gesto de apoio e cada ensinamento que recebi ao longo dessa caminhada, foram dias difíceis e muitos desafios vencidos que só foram possíveis graças ao trabalho em equipe, a todos vocês meus mais sinceros agradecimentos, em especial para meus pais, Carlos Cézar Magalhães e Mariza Aparecida Ferreira Corrêa.

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Da Cláusula de Não Concorrência: Conceito e Relevância Jurídica.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Dos requisitos de validade da cláusula de não concorrência no direito português - Análise do Direito Comparado.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Da análise da jurisprudência brasileira acerca da validade da cláusula de não concorrência .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Requisitos de validade da cláusula de não concorrência no direito brasileiro frente a jurisprudência consolidada.....</b>	<b>15</b>
<b>3 CONCLUSÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>18</b>

## **RESUMO**

Prof. Marcelo Teixeira Neves<sup>1</sup>  
João Vitor Ferreira Corrêa Magalhães<sup>2</sup>

Este artigo trata sobre a validade e os limites da cláusula de não concorrência nos contratos de trabalho no Brasil, apontando uma análise detalhada sobre sua aplicação no contexto jurídico brasileiro. Através de uma abordagem metodológica bibliográfica, o estudo revisita a doutrina de renomados especialistas e a jurisprudência, destacando as tensões entre a proteção dos interesses empresariais e o direito ao trabalho, garantido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalho explora tanto o uso da cláusula durante a vigência do contrato, fundamentada no princípio da lealdade, quanto após o término do contrato, onde a cláusula deve ser razoável em termos de prazo, território e alcance. A falta de legislação específica no Brasil é discutida como uma fonte de incerteza jurídica, com sugestões de melhorias baseadas em práticas internacionais, como as de Portugal e Itália, que poderiam oferecer um modelo mais equilibrado entre a liberdade econômica e a proteção empresarial.

**Palavras-chave:** Cláusula de não concorrência, doutrina, jurisprudência, validade.

<sup>1</sup> Docente no curso de Direito do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre- MG

<sup>2</sup> Discente no curso de Direito do Instituto de Educação Superior de Pouso Alegre- MG

## **ABSTRACT**

This article addresses the validity and limits of non-compete clauses in employment contracts in Brazil, providing a detailed analysis of their application within the Brazilian legal context. Through a bibliographic methodological approach, the study revisits the doctrine of renowned experts and case law, highlighting the tensions between protecting business interests and the right to work, as guaranteed by the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws (CLT). The work explores both the use of the clause during the contract's term, based on the principle of loyalty, and after the contract's termination, where the clause must be reasonable in terms of duration, territory, and scope. The lack of specific legislation in Brazil is discussed as a source of legal uncertainty, with suggestions for improvements based on international practices, such as those in the Portugal and the Italian, which could offer a more balanced model between economic freedom and business protection

**Keywords:** Non-compete clause, doctrine, jurisprudence, validity.

## **1 INTRODUÇÃO**

A cláusula de não concorrência tem se tornado uma ferramenta crucial nos contratos de trabalho e acordos comerciais, com o objetivo de proteger os interesses empresariais e assegurar uma competição justa no mercado.

A importância de estudar este tema reside na necessidade de balancear a proteção dos segredos comerciais e a liberdade profissional dos trabalhadores. O conceito de contrato de trabalho, conforme definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece uma relação jurídica entre empregador e empregado, regulando aspectos como jornada de trabalho e remuneração. No entanto, a introdução de cláusulas de não concorrência pode gerar tensões entre a proteção empresarial e o direito fundamental ao trabalho.

O direito ao trabalho é garantido pela Constituição Federal e pela CLT, assegurando que qualquer restrição à liberdade profissional do trabalhador deve ser razoável e proporcional. A problemática central deste estudo é encontrar um equilíbrio entre os interesses empresariais e os direitos dos trabalhadores, considerando a validade e os limites das cláusulas de não concorrência.

Este artigo adota uma abordagem bibliográfica para analisar a doutrina de especialistas e a jurisprudência sobre a cláusula de não concorrência, não só no aspecto nacional, mas também em uma perspectiva internacional, dessa forma, o presente artigo adota também uma metodologia de Direito Comparado, para contrastar as soluções jurídicas adotadas por três ordenamentos distintos: o Brasil, Portugal e a Itália. O foco metodológico reside em comparar o modelo brasileiro, ancorado no entendimento jurisprudencial dos tribunais, com os modelos europeus codificados. Portugal (Artigo 136 do Código do Trabalho) e a Itália (Artigo 2125 do Codice Civile) que possuem regras estritas e limites temporais fixos em seus códigos. O artigo detalha os quatro requisitos cumulativos essenciais para a validade da cláusula — forma escrita, limitação temporal, delimitação geográfica e material e a onerosidade (compensação financeira) — com o objetivo de demonstrar como a fonte normativa impacta a rigidez e a previsibilidade legal, evitando discussões e interpretações sobre o tema, o desenvolvimento subsequente analisará a doutrina de especialistas e a jurisprudência para proporcionar uma compreensão abrangente e

crítica, sustentando a tese de que a codificação legal confere maior segurança jurídica ao balanceamento dos direitos laborais.

## **2 Da Cláusula de Não Concorrência: Conceito e Relevância Jurídica**

À cláusula de não concorrência se trata de um acordo contratual, pelo qual uma das partes se compromete a não exercer atividades para concorrentes direto de seu antigo empregador após o contrato de trabalho, com a finalidade de proteger interesses econômicos, segredos industriais ou para evitar que, quem teve acesso ao conteúdo de uma determinada empresa use em benefício próprio. A cláusula também é admitida para proteger o investimento feito pela empresa, como a capacitação do funcionário através de curso custeado pela mesma, com o objetivo de evitar que o funcionário reverta este conhecimento em favor de empresa concorrente. Assim, independente do motivo da aplicação da cláusula, seu objetivo é evitar a concorrência desleal entre empresas.

Entende-se por concorrência desleal, todo ato praticado por um agente econômico que utiliza meios desonestos, fraudulentos ou contrários aos usos honestos do comércio, com o objetivo de desviar a clientela de um concorrente, de denegrir sua imagem, de criar confusão ou de obter uma vantagem indevida no mercado, sendo estabelecido pela lei da propriedade industrial (Lei n.9.279/96).

Comete crime de concorrência desleal quem:

Art. 195. Comete crime de concorrência desleal quem:

I - publica, por qualquer meio, falsa afirmação, em detrimento de concorrente, com o fim de obter vantagem;

II - presta ou divulga, acerca de concorrente, falsa informação, com o fim de obter vantagem;

III - emprega meio fraudulento, para desviar, em proveito próprio ou alheio, clientela de outrem; [...]

XI – divulga, explora ou utiliza, sem autorização, conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato [...] (BRASIL, 1996, art. 195, inc. I, II, III e XI)

Embora a lei traga o conceito de concorrência desleal, não traz consigo informações sobre a cláusula de não concorrência.

Marcos Bernardes define que "essa cláusula visa proteger segredos comerciais e informações confidenciais, garantindo que o ex-empregado não

utilize tais informações para beneficiar um concorrente" (BERNARDES, 2019, p. 123).

Entretanto seu uso deve ser muito bem observado, levando em conta a falta de regulamentação sobre este tema, diante disso se faz necessário que o ordenamento jurídico brasileiro construa sua validade de acordo com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, em contrapartida alguns países como Portugal e Itália, já possuem uma regulamentação bem definida e detalhada sobre o tema, optando por incorporar a cláusula de não concorrência em sua legislação, com a finalidade de definir de forma clara seus requisitos, para justamente reduzir os litígios e incertezas resultantes da falta de critérios legais, buscando também um equilíbrio mais concreto e palpável entre a liberdade profissional do empregado e o interesse de proteção patrimonial do empregador.

A cláusula de não concorrência é abordada de uma forma mais direta na legislação portuguesa, sendo regulamentada no artigo 136 do código de trabalho “pacto de não concorrência pós-contratual”, o artigo estabelece os requisitos para a validade da cláusula, sendo observado as seguintes condições de forma cumulativa. A cláusula deverá ser por escrito, comprovando que a atividade do empregado possa realmente causar prejuízo ao empregador, deve constar uma contraprestação obrigatória e ter uma limitação temporal.

## **2.1 Dos requisitos de validade da cláusula de não concorrência no direito português - Análise do Direito Comparado**

Diferentemente do direito brasileiro o código de trabalho português possui expressa previsão legal a respeito do dispositivo e de seus limites e requisitos de validade, deve ser de forma escrita para garantir a clareza e a segurança jurídica ao acordo, trazendo ao trabalhador plena consciência da restrição a sua liberdade de trabalho, com uma limitação territorial aceitável, justificativa baseada na profissão anteriormente exercida pelo funcionário, uma vez que o pacto não pode ser aplicado a qualquer trabalhador e deve também, demonstrar um potencial risco de causar prejuízo efetivo ao antigo empregador, constar a compensação que será paga ao empregado, sendo o valor estabelecido pelas partes, de forma proporcional a restrição, este requisito é de grande

importância, justamente por ser o elemento do pacto que busca a igualdade, compensando o trabalhador que foi relativamente restrito de um direito fundamental, à liberdade de trabalho.

A compensação monetária deve ser paga por todo o período de restrição, que em regra é de dois anos após o fim do contrato trabalhista porém em alguns casos, por se tratar de funcionários de alto escalão ou que possuía contato direto com clientes a limitação pode ser estendida em até três anos, mesmo o valor sendo negociado entre as partes o pacto será nulo se o valor não for pago ou for considerado irrisório, um tempo exacerbado de limitação mesmo que feito o pagamento também tornará nula a cláusula, respeitar todos os requisitos legais é essencial para sua validade.

Após detalhar os requisitos do artigo 136 do código de trabalho Português, fica claro o rigor da legislação em proteger o interesse do empregador, porém sem prejudicar o empregado, materializando a busca por igualdade através dos requisitos apontados anteriormente. Em contraste a Itália adota também um sistema legalmente codificado com requisitos de validade semelhantes, entretanto com um caráter ainda mais contratual uma vez que a cláusula no país é regulamentada pelo artigo 2125 do código civil italiano, que também discorre sobre limitações territoriais, compensação monetária, e a ciência do trabalhador sobre a cláusula e os motivos da restrição de não concorrer, de forma escrita e cumulativa, porém com uma diferença objetiva no requisito temporal, enquanto no código do trabalho Português o limite é estabelecido de acordo com o cargo ocupado que varia de dois a três anos, a legislação italiana impõe um limite maior de três a cinco anos também a depender do cargo antes ocupado, demonstrando uma maior proteção ao interesse do empregador.

## **2.2 Da análise da jurisprudência brasileira acerca da validade da cláusula de não concorrência**

Diferentemente de Portugal e Itália, que possuem regras claras em seus respectivos códigos, código do trabalho e código civil, o Brasil não possui um artigo de lei específico que trate a respeito da validade da cláusula de não concorrência pós-contratual. A validade da cláusula é, portanto, uma construção

do Direito do Trabalho brasileiro, consolidada pela jurisprudência dos tribunais (especialmente o TST - Tribunal Superior do Trabalho), com base em princípios constitucionais e infraconstitucionais, a constituição federal em seu artigo primeiro inciso quarto, refere-se ao trabalho e a livre iniciativa como um direito fundamental, porém vale lembrar que não são absolutos permitindo uma flexibilização em relação aos interesses empresariais por exemplo, onde se materializa de forma clara no art.444 da CLT.

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, Art.444)

Apesar da incerteza jurídica existente sobre o tema, o ordenamento jurídico não está totalmente desamparado seus princípios são equivalentes às normas de direito comparado, seus requisitos de validade são de forma cumulativa e devem respeitar limites sob a condição de ser a cláusula anulada, limitação temporal, limitação geográfica, limitação material e compensação financeira, tornando-a assim válida dentro dos contratos de trabalho, fazendo que ambos os direitos coexistem de forma equilibrada, o direito fundamental ao trabalho e a livre iniciativa. Maurício Godinho Delgado define a validade da cláusula de acordo com os princípios da constituição federal, e seus pré-requisitos “a cláusula de não concorrência, para ser válida, deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não podendo estabelecer restrições excessivas ao exercício da liberdade profissional do trabalhador. Além disso, deve haver uma justa compensação financeira pelo ônus imposto ao empregado.” (DELGADO, 2018).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, a cláusula de não concorrência nos contratos de trabalho não é considerada abusiva quando respeitados certos limites legais. A decisão leva em conta que houve compensação financeira ao ex-gerente. Em 04/08/21 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de revista de um ex-gerente da Vantage Specialty Chemicals Insumos Cosméticos e Farmacêuticos Ltda., de São Bernardo do Campo (SP), que pretendia ver declarada como abusiva uma cláusula contratual que estipulava a não concorrência pelo prazo de um ano após a extinção do contrato.

Segundo a decisão, o empregado não foi impedido de exercer sua profissão e houve compensação financeira, o que afasta a abusividade. Na reclamação trabalhista, o ex-gerente sustentou que a cláusula de não concorrência caracterizava uma intimidação, com limitação ao mercado de trabalho e ao próprio sustento. A empresa, em sua defesa, alegou que a cláusula nunca fora implementada e que o empregado havia até mesmo constituído uma empresa, antes do prazo estipulado, da qual era sócio-administrador. O juízo da 6ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo entendeu que não houve ilegalidade no caso, pois a não concorrência se refere a atividades que, de alguma forma, estejam relacionadas com os negócios da empresa, de sua controladora ou de suas coligadas ou subsidiárias no Brasil. Segundo a sentença, o ex-gerente, que era engenheiro químico, estava livre para atuar (“como empregado, representante, consultor, sócio, empregador ou qualquer outro cargo”) em todos os demais ramos empresariais, o que de fato ocorreu, com a constituição de empresa em ramo diverso. Outro ponto considerado foi a previsão de pagamento de seis salários em caso de dispensa imotivada. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). O relator do recurso de revista do ex-gerente, ministro José Roberto Pimenta, explicou que, para afastar as premissas das decisões anteriores, seria necessário rever a valoração das provas, providência não permitida no TST, que é instância recursal de natureza extraordinária (Súmula 126 do Tribunal). “Considerando que o empregado foi financeiramente compensado pela cláusula contratual de não concorrência, cujo prazo de duração era razoável, e teve o direito de exercício da sua profissão preservado, conforme asseverou o TRT, não se constata o caráter abusivo dessa previsão contratual”, concluiu. A decisão foi unânime.

**CLÁUSULA CONTRATUAL - INDENIZAÇÃO**  
**EMENTA: INDENIZAÇÃO ATINENTE A CLÁUSULA DE**  
**NÃO CONCORRÊNCIA.**

**REINSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.**  
**DESPROPORCIALIDADE ENTRE AS OBRIGAÇÕES**  
**PACTUADAS.ATO ABUSIVO DO EMPREGADOR.**

A jurisprudência tem se firmado no sentido de que, conquanto a estipulação de cláusula de não concorrência cinja-se à esfera de interesses privados do empregador e do empregado, é imprescindível para o reconhecimento da validade de tal ajuste a observância a determinados requisitos, dentre os quais: a estipulação de limitação territorial, vigência por prazo certo e vantagem que assegure o sustento

do empregado durante o período pactuado, bem como a garantia de que o empregado possa desenvolver outra atividade. Na hipótese, pelos termos do que foi pactuado, resta claro que não foi prevista vantagem específica para o empregado, durante o período pós-contratual de restrição de sua atuação profissional. Deve ser confirmada, pois, a nulidade da cláusula pactuada nesse sentido. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011402-65.2017.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 14/08/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1162; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcio Ribeiro do Valle)

**CLÁUSULA CONTRATUAL - SIGILO PROFISSIONAL**  
EMENTA: CLÁUSULA DE SIGILO E NÃO CONCORRÊNCIA.

**LIBERDADE DE TRABALHO.** A condição imposta através de um pacto de sigilo e não concorrência para não se revelar as informações confidenciais, mesmo após o término da relação empregatícia, deve ser estabelecida dentro dos parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade. Isto porque a regulação de tais pactos não podem ser considerada como restritiva, de forma constitucional, a ponto de afetar o princípio fundamental do valor social do trabalho. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; Processo: 0001184-65.2012.5.03.0097 RO; Data de Publicação: 02/09/2013; Disponibilização: 30/08/2013, DEJT, Página 147; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Maria Cecilia Alves Pinto; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes)

### **2.3 Requisitos de validade da cláusula de não concorrência no direito brasileiro frente a jurisprudência consolidada**

Analizando as decisões consolidada do Tribunal Superior do Trabalho verifica-se que se seguindo o direito comparado estipula-se como requisitos de validade da cláusula de não concorrência: a delimitação geográfica, temporal e a contraprestação financeira os quais necessitam seguir como princípio matriz a razoabilidade em suas delimitações, visando o equilíbrio entre a necessidade de defesa dos interesses do empregador e a proteção do empregado em seu direito fundamental ao trabalho e a livre iniciativa, de forma que a cláusula garanta proteção, sem impedir a recolocação do empregado no mercado de trabalho ou cause prejuízo a busca pelo pleno emprego e a dignidade humana.

A restrição deve ter um prazo razoável. A jurisprudência não fixa um prazo máximo absoluto, mas períodos muito longos são frequentemente anulados por violarem o princípio constitucional da livre iniciativa e do trabalho segundo a constituição federal.

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] IV – livre concorrência; [...] Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de

qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988, art. 170, caput, inc. IV e parágrafo único)

A proibição deve ser restrita ao território onde o empregador atua e onde a concorrência pode efetivamente ocorrer, restrições muito amplas podem ser nulas, ou a falta de especificidade da mesma também podem levar a nulidade da cláusula, como afirma João Batista Lopes "a cláusula de não concorrência deve ser razoável em termos de prazo, território e alcance, para não restringir excessivamente o direito ao trabalho do ex-empregado" (LOPES, 2018, p. 145).

A restrição deve se limitar ao ramo de atividade da empresa e às funções exercidas pelo empregado que configurem potencial concorrência. Não podendo proibir o trabalhador de exercer qualquer outra profissão ou atividade, justificando a finalidade da cláusula de proteção aos interesses do empregador, através da proteção de informações e segredos industriais evitando a concorrência desleal. Marcos Bernardes define que "essa cláusula visa proteger segredos comerciais e informações confidenciais, garantindo que o ex-empregado não utilize tais informações para beneficiar um concorrente" (BERNARDES, 2019, p. 123).

Sendo o requisito mais importante, o empregador deve pagar uma indenização ao ex-empregado durante o período da restrição. A jurisprudência tende a exigir que este valor seja razoável, levando em conta os últimos salários do trabalhador, mas sem um percentual fixo em lei ou seja, o valor é analisado caso a caso sob a ótica da razoabilidade e proporcionalidade, segundo o TST a proporcionalidade é medida de acordo com o nível de restrição trazida na cláusula, quanto maior o tempo de restrição ou a área de atuação profissional maior será a contraprestação.

### **3 CONCLUSÃO**

O presente artigo buscou estudar e analisar a validade e os limites da cláusula de não concorrência nos contratos de trabalho no Brasil. Diante da ausência de legislação específica na CLT ou no Código Civil, a pesquisa se fundamentou na análise da jurisprudência dos tribunais trabalhistas, bem como na doutrina e no direito comparado, para interpretar o tema.

O estudo demonstrou que, por meio da construção jurisprudencial e dos entendimentos pacificados, o ordenamento brasileiro estabelece limites e condições rigorosas para a validação da cláusula. Nesse sentido, a contraprestação econômica é o fator crucial para equilibrar a liberdade de trabalho do empregado e o legítimo interesse do empregador em proteger sua propriedade industrial e segredos de negócio. A ausência dessa onerosidade, somada à delimitação temporal e geográfica insuficientes, configura uma restrição indevida ao direito fundamental do trabalhador.

Em resumo, conclui-se que o posicionamento consolidado do TST garante a segurança jurídica no tema, ao estabelecer a onerosidade como condição de validade. Sugere-se, contudo, que estudos futuros aprofundem o debate sobre a quantificação do valor indenizatório, visando estabelecer critérios mais objetivos para determinar a proporcionalidade entre a compensação e a restrição imposta ao ex-empregado.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- BERNARDES, Marcos. *Contratos e obrigações*. São Paulo: Saraiva, 2019.
- BRASIL. Dos crimes de concorrência desleal. Decreto-Lei n. 9.279, de 14 de maio de 1996. Art. 195, incisos I, II, III e XI. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9279.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9279.htm). Acesso em: 17 out. 2025.
- BRASIL. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 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: 17 out. 2025.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- ITÁLIA. *Codice civile: Regio Decreto n. 262, del 16 marzo 1942. Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia*, n. 79, 4 apr. 1942. Art. 2125. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16:262!vig=>. Acesso em: 17 out. 2025.
- LOPEZ, João Batista. *Teoria geral dos contratos*. São Paulo: Malheiros, 2018.
- PORTUGAL. *Código do Trabalho: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*. *Diário da República*, n.º 30, 1.ª série, 12 fev. 2009. Art. 136.º. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46734575>. Acesso em 17 out. 2025.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Cláusula contratual de não concorrência não é considerada abusiva*. TST Jus, Brasília, 14 set. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/cl%C3%A1usula-contratual-de-n%C3%A3o-concorr%C3%A3ncia-n%C3%A3o-%C3%A9-%C3%A9-considerada-abusiva>. Acesso em: 13 out. 2025.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). *Processo n.º 0001184-65.2012.5.03.0097 (RO)*. Data de publicação: 2 set. 2013. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* (DEJT), disponibilização em 30 ago. 2013, p. 147. Quarta Turma. Relatora: Maria Cecília Alves Pinto. Revisora: Maria Lúcia Cardoso Magalhães. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhar.htm?index=3&cid=1>. Acesso em: 17 out. 2025.
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). *Processo n.º 0011402-65.2017.5.03.0134 (ROT)*. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* (DEJT/TRT3/Cad.Jud), disponibilização em 14 ago. 2020, p. 1162. Oitava Turma. Relator: Márcio Ribeiro do Valle. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhar.htm?index=7&cid=1>. Acesso em: 17 out. 2025.