

## A FUNÇÃO DO COMPLIANCE PARA INIBIR INIMIGO OCULTO NA SOCIEDADE EMPRESÁRIA

### *THE FUNCTION OF COMPLIANCE TO INHIBIT THE HIDDEN ENEMY IN THE BUSINESS COMPANY*

Iago Santana de Jesus<sup>1</sup>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

**Resumo:** Este artigo dedica-se a discorrer sobre a função do *compliance* nas práticas de ilícitos praticados por sócio e/ou funcionário de sociedade empresária que, de forma oculta, em proveito próprio ou alheio, prejudica a sociedade empresária causando responsabilização civil, administrativa e, principalmente a responsabilização penal. Justifica-se esta pesquisa pela importância do tema com viés na concorrência desleal para as sociedades empresárias, principalmente pelo fato do crime ora investigado ter como agente pessoa sem qualquer tipo de suspeita. O estudo revela-se importante para o Direito e, em especial, para o Direito Penal da Empresa, haja vista que este tipo de atuação ocorre na maioria das vezes por não existir uma política de *compliance* institucionalizada na sociedade, deixando à vontade para a prática de tais atos ilegais pessoas de confiança da sociedade empresária que, por vezes, tem acesso à informação privilegiada e, até mesmo, ao segredo industrial. Desta maneira, verificou-se os resultados na importância de se buscar implementar políticas de anticorrupção para proteção aos ativos da sociedade empresária e punição aos agentes identificados.

**Palavras-Chave:** *Compliance*. Sociedade Empresária. Propriedade Industrial. Sócio. Funcionário.

**Abstract:** This article is dedicated to discussing the function of compliance in the practices of illicit practices committed by a partner and/or employee of a business company that, in a hidden way, for their own benefit or that of others, harms the business society causing civil, administrative and, mainly, liability criminal liability. This research is justified by the importance of the theme with bias in unfair competition for business companies, mainly because of the crime now being investigated having as agent a person without any kind of suspicion. The study proves to be important for the Law and, in particular, for the Criminal Law of the Company, given that this type of action occurs most of the time because there is no institutionalized compliance policy in society, leaving it at ease for the practice of such illegal acts people trusted by the business company who sometimes have access to privileged information and even industrial secrets. In this way, the results were verified in the importance of seeking to implement anti-corruption policies to protect the assets of the business society and punish the identified agents.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito de Empresa e Atividades Econômicas pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Especialista em Direito Tributário e Financeiro pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Graduado em Direito pela Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS). Advogado. Email: iagosj@hotmail.com.

**Keywords:** Compliance. Business Company. Industrial Property. Partner. Employee.

---

## 1. INTRODUÇÃO

Duas ou mais pessoas podem resolver celebrar um contrato com a intenção recíproca de exploração de certa determinada econômica, buscando resultados que visam satisfazer os interesses financeiros de ambos.

Celebra-se o contrato de constituição da sociedade empresária. O resultado pode ser positivo, se diante da gestão profissional pactuada entre os integrantes a sociedade possa concorrer com seus produtos ou serviços, utilizando as melhores técnicas de produção para conquistar clientes no segmento que se propõe.

Assim, quanto a sociedade empresária aumenta sua quantidade de funcionário e qualidade dos produtos ou serviços, tendo suas margens de lucro significativamente majoradas, na outra ponta do mercado, outra sociedade poderá sofrer prejuízos, por exemplo, pelo direcionamento do consumidor aos (melhores) produtos daquela empresa. Denomina-se concorrência a essa disputa pelo interesse dos clientes e consumidores. A concorrência é considerada, pela generalidade dos economistas, como um fator necessário e saudável para que a sociedade possa se desenvolver e prosperar. O problema existe quando o agente malicioso se utiliza de meios enganosos ou fraudulentos para obter vantagem para si ou em detrimento do seu concorrente.

Desta maneira – ainda que brevemente –, o presente artigo apresenta os resultados da pesquisa realizada sobre a utilização das políticas internas de *compliance* para se evitar a concorrência desleal de sócio e/ou de funcionário de sociedade empresária que, de forma oculta, em proveito ou alheio, prejudica a sociedade empresária com a qual se mantém vínculo.

O estudo revela-se importante para o Direito Penal da Empresa, visto que este tipo de política anti-concorrencial advém de pessoa de confiança da sociedade empresária que, tenha acesso às informações privilegiadas da sociedade empresária. A problemática principal que motivou este ensaio recai sobre de que maneira a sociedade empresária deve implementar suas políticas de *compliance* e anticorrupção e como se proteger de eventuais penalidades cíveis, administrativas e penal, diante da concorrência desleal advinda de sócio e/ou funcionário.

Assim, buscou-se refletir sobre as seguintes perguntas: como os programas de *compliance* podem ser implementados a fim de evitar os atos anticorruptíveis daqueles que

estão ali para fazer a sociedade empresária prosperar? Quais políticas internas podem ser adotadas caso a companhia venha a sofrer concorrência desleal originada de um agente oculto interno trabalhando contra ela própria?

Como se vê, procura-se refletir sobre o instituto do *compliance* na concorrência desleal, em particular no desvio ético ou ilícito de determinado empregado ou sócio da sociedade empresária.

Para tanto, além de considerações doutrinárias, faz-se necessário recorrer aos dispositivos expressos na Lei nº 12.846/2013, como também no Decreto-Lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em adendo, busca-se eventual enquadramento fático nos tipos inseridos nos incisos III, XI e XII do artigo 195 da Lei 9.279/1996, bem assim da Lei da Propriedade Industrial (LPI).

## 2. CONCEITO DE *COMPLIANCE*

Considerando que o presente texto tratará do instituto da *compliance*, é fundamental iniciar apresentando a sua conceituação. Para o professor Artur Gueiros<sup>1</sup> o programa de *compliance* ou o programa de integridade ou cumprimento:

compreende o conjunto de medidas preventivas de autocontrole ou de autovigilância, adotadas por corporações públicas ou privadas, para que seus dirigentes e empregados cumpram com as normativas, tanto internas como externas, com o objetivo de se evitar a ocorrência de infrações, inclusive as de natureza penal. O *compliance* também compreende medidas repressivas, vale dizer, protocolos de investigação de infrações já ocorridas, sancionando-se, internamente, os seus responsáveis, bem como comunicando tais ocorrências aos órgãos públicos fiscalizadores. Entre os diversos instrumentos inerentes a um programa de *compliance* está a implantação de códigos de ética e políticas de boa governança, bem como o estabelecimento de canais de denúncias (*hotlines*) à disposição de empregados ou do público externo, vale dizer, a quem queira figurar como informante ou *whistleblower*

Nesse sentido, Philip A. Wellner<sup>2</sup>, citado pelo professor Artur Gueiros entende que o instituto do *compliance*:

*compliance* é o mecanismo interno adotado pelas corporações para identificar e prevenir a ocorrência de infrações dentro das companhias, sendo certo que seus elementos básicos seriam: 1) código de conduta formal; 2) a existência de um *compliance office* e um *compliance officer*; e 3) canal de denúncias para os

<sup>1</sup> SOUZA, Artur de Brito Gueiros. *Programas de compliance e a atribuição de responsabilidade individual nos crimes empresariais*. In **Revista Portuguesa de Ciência Criminal**, ano 25, n. 1 a 4, jan./dez. 2015. p. 117-118.

<sup>2</sup> WELLNER, Philip A. *Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions*. **Cardozo Law Review**, New York, v 27, Issue 1, 2005. p. 497.

trabalhadores. Aquele autor assinala que existência de um programa de compliance eficaz pode excluir a persecução penal contra a corporação depois do cometimento de um ilícito por parte de seus integrantes ou prepostos. Além disso, se a empresa vier a ser acusada e condenada por crime cometido em seu nome ou benefício, o fato de adotar um compliance pode acarretar uma punição mais branda, nos termos das *U.S. Sentencing Guidelines*.

Verifica-se para tanto que o *compliance* é um instrumento para inibir condutas internas e externas de seus membros, tanto do corpo diretivo, quadro técnico, ou daqueles que tenham acesso a informações privilegiadas e que utilizam em proveito próprio para obter vantagens.

Para Carla Verissimo<sup>3</sup>:

O compliance tem objetivos tanto preventivos como reativos. Visa a prevenção de infrações legais em geral assim como a prevenção dos riscos legais e reputacionais aos quais a empresa está sujeita, na hipótese de que essas infrações se concretizem. Além disso, impõe à empresa o dever de apurar as condutas ilícitas em geral, assim como as que violam as normas da empresa, além de adotar medidas corretivas e entregar os resultados de investigações internas às autoridades, quando for o caso.

Uma das principais funções do *compliance* é manter a sociedade empresária longe de problemas, protegida de agentes internos e externos que tenha a intenção de prejudicá-la de alguma forma em descumprimento da lei. A professora Carla Veríssimo<sup>4</sup>, contribui ainda com os seguintes apontamentos quando relacionam o *compliance* com as demais áreas:

O compliance apresenta diferenciação temática, de acordo com o ramo do direito ou problema específico ao qual se relacione. Assim, além do campo clássico do direito bancário e de ações, existe compliance com as normas do direito do trabalho, de proteção de dados, do comércio internacional, com as normas tributárias, com as normas de defesa do direito da concorrência, com normas de proteção da saúde e as relativas à indústria farmacêutica, entre outras. No âmbito do direito penal destacam-se o compliance voltado à prevenção da lavagem de dinheiro e da corrupção. Este ramo do compliance, que se desenvolve de maneira crescente, costuma ser referido como “criminal compliance”.

*Compliance* é um substantivo que significa concordância com o que é ordenado; *compliant* é aquele que concorda com alguma coisa, e *to comply with* significa obedecer<sup>5</sup>. Ele teria surgido no Brasil pela Resolução nº 2.554/98, do Banco Central. No entanto, desde o ano

<sup>3</sup> CARLI, Carla Veríssimo De. *Anticorrupção e compliance: a (in)capacidade da Lei 12.846/2013 para motivar as empresas brasileiras à adoção de programas e medidas de compliance*. Tese de Doutorado, Porto Alegre, 2016, UFRS, p. 78.

<sup>4</sup> *Idem*, p. 79

<sup>5</sup> *Compliance*. In: *Dictionary of law*. 3<sup>rd</sup> ed. Londres: Peter Collin, 2000, p. 72, tradução nossa

de 2013, com a edição da chamada Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/13), se materializou com mais clareza no direito brasileiro.

Segundo Nieto Martín<sup>6</sup>:

...os sistemas de cumprimento constituem sistemas de controle social empresarial que ajudam o Estado e o direito penal em sua tarefa de controlar a criminalidade. Mesmo assim, o termo ‘cumplimiento’ é um dos mais vagos e inexpressivos que se cunhou até hoje, pois não diz, por si próprio, nada, apenas o evidente: atuar conforme a legalidade, compreendidas aí as obrigações civis e diretrizes internas da empresa. Entretanto, o autor demonstra como essa simplicidade se converte em algo extraordinariamente rico e complexo, quando se analisa como atua o cumprimento normativo mais além do ordenamento jurídico, e como se conformam os programas de cumprimento dentro das empresas.

Neste ponto apresentado pelos autores, pode-se apontar que o instituto conceitual do *compliance*, apresenta um complexo de diretrizes que devem ser implementadas internamente em cada corporação a atender as leis dos seus países de origem, como também, atender as diretrizes de outros países a viabilizar negócios.

### 3. CONCEITO DE CONCORRÊNCIA

A concorrência em si não é repreendida pela sociedade. Segundo Delmanto<sup>7</sup>, “[o] Estado quer e incentiva a competição, não só porque esta representa uma das liberdades que ele garante a todos os indivíduos, como pelo que ela própria lhe significa em termos de desenvolvimento e progresso.”

Com o surgimento de sociedades empresárias no mesmo ramo de atuação é esperado pelo Estado e benéfico para a sociedade civil, pois proporciona melhorias para a prestação do serviço ou do produto comercializado, repercutindo na redução de um eventual monopólio empresarial. Camelier da Silva<sup>8</sup> ensina que “a concorrência lícita, praticada com meios leais, é *per se* danosa aos demais concorrentes que terão que suportar a divisão do ‘bolo’ com o novel competidor, amargando eventuais prejuízos que podem ser momentâneos ou duradouros”.

<sup>6</sup> NIETO MARTÍN, Adán. *Problemas fundamentales del cumplimiento normativo en el derecho penal*. In: *Compliance y teoría del Derecho penal*. Madrid: Marcial Pons, 2013b, p. 21-23.

<sup>7</sup> DELMANTO, Celso. *Crimes de Concorrência Desleal*. São Paulo, Bushatsky, Ed. da Universidade de São Paulo, 1975.

<sup>8</sup> CAMELIER DA SILVA, Alberto Luís. *Concorrência Desleal: Atos de confusão*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 29-32

A concorrência tem sua origem na Revolução Francesa. Bento de Faria<sup>9</sup> ensina que o seu surgimento adveio do fim das corporações de ofício, através do Decreto de 07 de março de 1791, “abolindo por completo todas as antigas práticas e proclamando a liberdade absoluta do commercio e da indústria, permitindo, sem limitações, o livre exercício de todas as profissões, sem cogitar, entretanto, da necessária tutela à boa-fé comercial.”

Na mesma toada, Delmanto<sup>10</sup> lembra que “[f]oi aquela Revolução política que deu, em 1791, o sinal de partida para a corrida da competição, e, poucas voltas depois, já a revolução industrial agitava a sua bandeira, aumentando a velocidade da carreira: iniciava-se a liberdade de disputar.”

Não se percebe problema na concorrência lícita, o mesmo não podendo afirmar quando há o emprego de meios ilícitos repudiados pelo Direito, desprestigiando a livre iniciativa, ensejando no que se entende por concorrência ilícita.

Delmanto<sup>11</sup> destaca que, por ser uma “[m]atéria nova, sem princípios estabelecidos nem regras jurídicas próprias, viram-se os então julgadores desarmados para entrar, como árbitros, no campo da luta que irrompia.” Sem leis específicas para tratar sobre a concorrência desonesta, viram nos princípios da boa-fé e da lealdade a forma mais adequada de combater aquele novo formato de concorrência, batizando, assim, em concorrência: *desleal, déloyale, sleale, unfair*.

A concorrência ilícita pode se dividir em “desleal” e “perpetrada com abuso de poder”. A primeira se relaciona apenas os interesses particulares dos sócios da sociedade empresária, concorrentes.

A decorrência disso pode gerar o abuso de poder em determinado segmento de mercado económico, causando por muita das vezes um desequilíbrio nas estruturas do livre mercado. A concorrência desleal, ao envolver interesses particulares, pode ainda se subdividir em duas categorias: “específica” e “genérica”. A concorrência desleal “específica” se traduz pela tipificação penal de condutas lesivas aos direitos de propriedade intelectual titularizados por empresários (isto é, os direitos sobre marcas, patentes, título de estabelecimento, nome empresarial), conforme é possível verificar nas condutas tipificadas no artigo 195 da Lei nº

---

<sup>9</sup> BENTO DE FARIA, Antonio. *Das marcas de fabrica e de commercio e do nome commercial*. Rio de Janeiro: Ed. J. Ribeiro dos Santos, 1906, p.18.

<sup>10</sup> DELMANTO, Celso. *Op. cit.*.

<sup>11</sup> DELMANTO, Celso. *Op. cit.*, p. 6-12.

9.279/96<sup>12</sup>. É possível exemplificar nos casos que se têm violações de segredos ou informações confidenciais de uma sociedade empresária, tendo como sujeito ativo do ilícito aquele que tinha acesso a tais informações, as quais a sociedade pretendia ocultar de seu concorrente. Nota-se que o acesso à informação privilegiada não ocorre por acaso, tão pouco seu vazamento acontece por descuido da sociedade empresária, sendo possível ocorrer tanto pelo sócio quanto pelo funcionário ou colaborador aliciado para fazer uso indevido de tal informação, comercializando ou fornecendo conhecimento ao concorrente. No que tange ao funcionário, este pode ser aliciado com promessas de novos empregos ou ser infiltrados na organização, a mando de uma sociedade empresária concorrente, com o intuito de obter informações a respeito das estratégias da vítima.

Já a concorrência desleal “genérica” corresponde à responsabilidade extracontratual e também pode envolver pessoas qualificadas da empresa vítima, tais como sócios minoritários e administradores, através da comercialização de informações privilegiadas. Pode ocorrer quando aqueles integrantes qualificados, com grande “bagagem” de informações privilegiadas, deixam a sociedade empresária e recolocam-se em empresas concorrentes ou iniciam novos

---

<sup>12</sup> Artigo 195 da Lei 9.279/1996 - 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; IV - usa expressão ou sinal de propaganda alheios, ou os imita, de modo a criar confusão entre os produtos ou estabelecimentos; V - usa, indevidamente, nome comercial, título de estabelecimento ou insígnia alheios ou vende, expõe ou oferece à venda ou tem em estoque produto com essas referências; VI - substitui, pelo seu próprio nome ou razão social, em produto de outrem, o nome ou razão social deste, sem o seu consentimento; VII - atribui-se, como meio de propaganda, recompensa ou distinção que não obteve; VIII - vende ou expõe ou oferece à venda, em recipiente ou invólucro de outrem, produto adulterado ou falsificado, ou dele se utiliza para negociar com produto da mesma espécie, embora não adulterado ou falsificado, se o fato não constitui crime mais grave; IX - dá ou promete dinheiro ou outra utilidade a empregado de concorrente, para que o empregado, faltando ao dever do emprego, lhe proporcione vantagem; X - recebe dinheiro ou outra utilidade, ou aceita promessa de paga ou recompensa, para, faltando ao dever de empregado, proporcionar vantagem a concorrente do empregador; XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato; XII - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos ou informações a que se refere o inciso anterior, obtidos por meios ilícitos ou a que teve acesso mediante fraude; ou XIII - vende, expõe ou oferece à venda produto, declarando ser objeto de patente depositada, ou concedida, ou de desenho industrial registrado, que não o seja, ou menciona-o, em anúncio ou papel comercial, como depositado ou patenteado, ou registrado, sem o ser; XIV - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de resultados de testes ou outros dados não divulgados, cuja elaboração envolva esforço considerável e que tenham sido apresentados a entidades governamentais como condição para aprovar a comercialização de produtos. Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa. § 1º Inclui-se nas hipóteses a que se referem os incisos XI e XII o empregador, sócio ou administrador da empresa, que incorrer nas tipificações estabelecidas nos mencionados dispositivos. § 2º O disposto no inciso XIV não se aplica quanto à divulgação por órgão governamental competente para autorizar a comercialização de produto, quando necessário para proteger o público.

empreendimentos empresarias, utilizando-se de conhecimento e tecnologia obtidos na constância do antigo vínculo societário ou trabalhista. Caracterizada a concorrência desleal da empresa concorrente aliciadora, esta poderá ser responsabilizada por tal prática, bem como o sujeito aliciado, conforme dispõe o artigo 209 da Lei nº 9.279/1996<sup>13</sup>.

#### **4. O COMPLIANCE NA CONCORRÊNCIA DESLEAL NAS LINGUAGENS COMERCIAL, SOCIETÁRIA E TRABALHISTA E SUAS HIPÓTESES**

O *compliance* é um instituto que está para evitar que a sociedade empresária seja vítima de concorrência desleal, principalmente quando o inimigo se encontra oculto dentro da sociedade empresária, seja como sócio, seja como funcionário.

Sua ocorrência não é facilmente notada até que o prejuízo esteja sendo causado, principalmente quando não se tem instrumentos adequados que possam evitar tal conduta. Os atos corruptíveis combatidos pelas políticas internas de *compliance* podem ocorrer em três vertentes: “comercial”, “societária” e “trabalhista”.

##### **4.1 COMPLIANCE E A CONCORRÊNCIA DESLEAL NA LINGUAGEM COMERCIAL**

A concorrência desleal “comercial” ocorre quando um empresário ultrapassa os limites da concorrência leal e se utiliza de condutas condenáveis (ou que deveriam ser) pelo próprio mercado para conquistar os clientes de terceiro, principalmente, quando não se segue as regras de condutas mercantis. Neste caso, o agente ativo não tem vínculo direto com a sociedade e sua ilicitude está no fato de se utilizar de condutas não condizentes com a lealdade empresarial para conquistar clientes de terceira sociedade.

Importante salientar que os procedimentos adotados podem até não ser condenáveis pela sociedade, mas essa análise deve sempre verificar se os atos praticados ultrapassaram a linha tênue entre o que é “leal” e “desleal”. Pode-se citar como exemplo o empresário que instiga funcionário do seu concorrente a fornecer-lhe informações privilegiadas ou que são consideradas secretas, sendo que, em relação ao agente que instigou, não haveria vínculo direto

---

<sup>13</sup> Artigo 209 da Lei 9.279/1996 - Fica ressalvado ao prejudicado o direito de haver perdas e danos em ressarcimento de prejuízos causados por atos de violação de direitos de propriedade industrial e atos de concorrência desleal não previstos nesta Lei, tendentes a prejudicar a reputação ou os negócios alheios, a criar confusão entre estabelecimentos comerciais, industriais ou prestadores de serviço, ou entre os produtos e serviços postos no comércio

com a sociedade vítima. Já no tocante ao funcionário, poder-se-á enquadrar a sua conduta na linguagem trabalhista.

## 4.2 COMPLIANCE E A CONCORRÊNCIA DESLEAL NA LINGUAGEM SOCIETÁRIA

A política de *compliance* quando não aderida pela sociedade empresária tende a ocorrer por deslealdade aquela que parte do sócio que age de forma oculta dentro da própria sociedade empresária. Ocorre, por exemplo, quando um sócio ou administrador quebra com o dever de lealdade e se utiliza de alguma informação sigilosa que teve acesso pelo alto nível de relação que tem com a sociedade com o intuito de obter vantagem para si ou para outrem, conforme dispõe o artigo 155 da Lei nº 6.404/1976<sup>14</sup>, Lei de Sociedades Anônimas (LSA).

Podemos ilustrar a falta de normas internas de *compliance*, a título de exemplo Considere, que determinado sócio de uma sociedade empresária abra outra sociedade empresária, se utilizando de um nome de pessoa ocultar sua participação na sociedade, tendo como principal objetivo concorrer no mesmo segmento da sociedade em que faz parte do quadro societário e se utiliza (deslealmente) das informações privilegiadas para atingir um crescimento exponencial nesta segunda empresa.

E diante dessas informações se desligar da primeira sociedade, visto conseguir êxito significativo com os segredos clandestinamente adquiridos.

Também é possível incluir nessas hipóteses a comercialização de informações privilegiadas por profissionais qualificados (administradores) da empresa vítima,

---

<sup>14</sup> Artigo 155 da Lei nº 6.404/1976 - O administrador deve servir com lealdade à companhia e manter reserva sobre os seus negócios, sendo-lhe vedado: I - usar, em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo para a companhia, as oportunidades comerciais de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo; II - omitir-se no exercício ou proteção de direitos da companhia ou, visando à obtenção de vantagens, para si ou para outrem, deixar de aproveitar oportunidades de negócio de interesse da companhia; III - adquirir, para revender com lucro, bem ou direito que sabe necessário à companhia, ou que esta tencione adquirir. § 1º Cumpre, ademais, ao administrador de companhia aberta, guardar sigilo sobre qualquer informação que ainda não tenha sido divulgada para conhecimento do mercado, obtida em razão do cargo e capaz de influir de modo ponderável na cotação de valores mobiliários, sendo-lhe vedado valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, vantagem mediante compra ou venda de valores mobiliários. § 2º O administrador deve zelar para que a violação do disposto no § 1º não possa ocorrer através de subordinados ou terceiros de sua confiança. § 3º A pessoa prejudicada em compra e venda de valores mobiliários, contratada com infração do disposto nos §§ 1º e 2º, tem direito de haver do infrator indenização por perdas e danos, a menos que ao contratar já conhecesse a informação. § 4º É vedada a utilização de informação relevante ainda não divulgada, por qualquer pessoa que a ela tenha tido acesso, com a finalidade de auferir vantagem, para si ou para outrem, no mercado de valores mobiliários.

caracterizando a concorrência ilícita da empresa concorrente aliciadora a qual será responsabilizada por tal prática, bem como o sujeito aliciado.

#### **4.3 COMPLIANCE E A CONCORRÊNCIA DESLEAL NA LINGUAGEM TRABALHISTA**

Já a concorrência desleal na esfera trabalhista ocorre quando o inimigo oculto é um funcionário que descumpra o seu dever de lealdade com a sociedade empresária vítima com o qual tem vínculo empregatício. E quando as políticas de *compliance* inexistem, ou são de ser maneiras fracas. Como exemplo, pode-se citar o caso de um funcionário que, dentro da empresa, tem acesso privilegiado a informações importantes e as utiliza para obter ganhos ou, simplesmente, com o intuito de prejudicar a empresa na qual trabalha. Inclui-se nesta situação os casos em que funcionários de alto escalão que possuem informações privilegiadas da sociedade empresária a deixam, recolocando-se profissionalmente em concorrentes ou se lançam em empreendimentos empresariais próprios se utilizando do *know-how* obtidos na constância do contrato de trabalho.

Tem-se, ainda, as hipóteses em que funcionário infiltrado, a mando de sociedade empresária concorrente, emprega-se na empresa vítima com o intuito de obter informações sobre novos produtos, estratégias, processos produtivos, dentre as mais diversas informações, mas sempre com o intuito de concorrer deslealmente com a sociedade vítima. Importante ressaltar que o fato deve ser realizado por funcionário que, por força do contrato de lealdade (mesmo que implícito e não escrito) com a sociedade empresária, deveria atuar de forma a não concorrer com seu empregador. No caso trabalhista, há uma ruptura na confiança que sustentava a relação de trabalho, haja vista que a não concorrência é um pré-requisito à sustentabilidade da relação de emprego. Ainda que não haja expressa previsão sobre a não concorrência no contrato de trabalho entre o inimigo oculto e a sociedade empresária, o empregado não deve desenvolver ou colaborar com atividade que concorra com a do seu empregador.

Considerando a quebra de confiança, a concorrência desleal na modalidade trabalhista é motivo para o encerramento unilateral do vínculo empregatício, inclusive por justa causa, conforme previsto na alínea “c” do artigo 482 da CLT<sup>15</sup>. A mesma preocupação pode ser

---

<sup>15</sup> Artigo 482, alínea c, do Decreto-lei nº 5.452/1943 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) 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; (...)

verificada no ato de violação de segredo da sociedade empresária, conforme prevista a justa causa na alínea “g” do mesmo artigo<sup>16</sup>. Ambas situações serão detalhadas oportunamente neste artigo.

## 5. A CONCORRÊNCIA DESLEAL E REPERCUSSÕES TRABALHISTAS E CONTRATUAIS

A relação contratual de trabalho hoje é regulada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, Consolidação das Legislações do Trabalho (CLT), sendo que o artigo 442 dispõe em seu *caput*: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. A este conceito utilizado pelo artigo 442 da CLT, Delgado<sup>17</sup> analisa que a redação posta na norma não prescinde de uma análise técnica criteriosa:

[O] texto da CLT não observa, como se percebe, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação).

Na relação construída entre empregado e empregador, como já mencionado, existe o contrato de trabalho que sela um trato de confiança das partes, no buscar do interesse comum que é cumprir o pacto acordado no contrato. A relação contratual trabalhista é presidida de inúmeros requisitos, ou seja, cláusulas que regerão e coadunarão os *animus operandi* do empregador e empregado.

Alguns artigos da CLT indicam a concepção contratualista da relação entre empregado e empregador como o artigo 444 da CLT<sup>18</sup>, em que as redações contratuais de trabalho podem ser “objeto de livre estipulação das partes interessadas”. O artigo 468 da CLT<sup>19</sup> permite

<sup>16</sup> Artigo 482, alínea g, do Decreto-lei nº 5.452/1943 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) g) violação de segredo da empresa; (...)

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª Ed., São Paulo: LTR, 2018, p. 612-788.

<sup>18</sup> Artigo 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. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

<sup>19</sup> Artigo 468 da CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração

alterações no contrato de trabalho, porém exige “mútuo consentimento”<sup>20</sup>. Entretanto, requisitos não essenciais também se apresentam, nas palavras de Martins<sup>21</sup> (2012, p. 129), “não é necessária a exclusividade da prestação de serviços pelo empregado ao empregador. O obreiro pode ter mais de um emprego, visando ao aumento de sua renda mensal. Em cada um dos locais de trabalho, será considerado empregado”.

O artigo 138 da CLT<sup>22</sup> permite que o empregado preste serviços em suas férias a outro empregador, se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele<sup>23</sup>. (MARTINS, 2012, p. 130)

Para Martins<sup>24</sup>:

[O] art. 414 da CLT mostra que as horas de trabalho do menor que tiver mais de um emprego deverão ser totalizadas. O fato de o contrato de trabalho prever a exclusividade na prestação de serviços pelo empregado não o desnatura. Caso o trabalhador não cumpra tal disposição contratual, dará apenas justo motivo para o empregador rescindir o pacto laboral.

Nesse tocante, a relação de emprego é formada de bilateralidade, consensualidade, onerosidade, comutatividade e tratos sucessivos dentre as partes. Dentre as amarras clausulares que circundam o contrato de trabalho, a tida como mais importante do ponto de vista relacional, a cláusula da não concorrência ou concorrência desleal que dará ensejo a demissão por justa causa. O que isto significa numa relação colaborativa, segundo Martins<sup>25</sup>: “(a) praticar ato de concorrência à empresa para a qual trabalha, ou for prejudicial ao serviço (art. 482, c, da CLT); (b) violar segredo da empresa (art. 482, g, da CLT)”.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 482, prevê as hipóteses da concorrência desleal que poderá ser praticada por funcionário no desempenho de suas atividades

---

unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. § 1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. § 2º - A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

<sup>20</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 118-130

<sup>21</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 129

<sup>22</sup> Artigo 138 da CLT - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

<sup>23</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 130

<sup>24</sup> Idem, p. 130.

<sup>25</sup> Idem, p. 160.

colaborativas junto a empresa a qual está executando seu contrato de trabalho. Nos contratos de trabalho, é muito comum prevê esta cláusula em que “e o empregado não pode trabalhar para outra empresa concorrente num prazo de meses ou anos, ou de não se estabelecer por conta própria no mesmo ramo do anterior empregador”<sup>26</sup>.

Nestas cláusulas são encontradas, conforme Martins<sup>27</sup>, as seguintes premissas:

[C]láusula de não restabelecimento, cláusula de não concorrência em contrato social, cláusula de não concorrência em contrato de trabalho, cláusula de não concorrência, proibição de concorrência, pacto de não restabelecimento, proibição negocial de concorrência, cláusula de interdição da concorrência, pacto de não concorrência, pacto de abstenção de concorrência, pacto de exclusão de concorrência etc. Muitas dessas denominações dizem respeito ao Direito Comercial e não propriamente ao Direito do Trabalho.

Nesse conjunto, a cláusula proibitiva encontrada no contrato de trabalho, observada o artigo 482, alínea “c” e “g”, da CLT<sup>28</sup>, configura falta grave e quebra de cláusula contratual ensejadora do termino do vínculo contratual. Dessas hipóteses apresentadas, Delgado<sup>29</sup> aponta os quesitos da alínea “c” do artigo “o primeiro tipo legal corresponde à concorrência desleal do empregado a seu patrão: “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”.

Entretanto, para que seja desleal a concorrência, é necessário que ela afronte expressamente o contrato, ou agrida o pacto inequivocamente implícito entre as partes, ou, por fim, derive, naturalmente, da dinâmica própria do empreendimento e do trabalho<sup>30</sup>.

Entretanto, existem situações no pacto laborativo que o trabalhador deve ao empregador a exclusividade plena, desde que tenha previsão em cláusula contratual. Porém, em muitas das vezes em contrato, a obrigação de fidelidade é relativizada, pois o obreiro pode no seu tempo vago, quando não esteja prestando o serviço especificado no contrato ao contratante exercer atividades não conflitantes com a que ele estar vinculado no documento assinado entre ambos.

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 160.

<sup>27</sup> Idem, p. 160.

<sup>28</sup> Artigo 482, alíneas c e g, da CLT- Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) 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; (...) g) violação de segredo da empresa; (...)

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed., São Paulo: LTR, 2018, p. 1360.

<sup>30</sup> Idem, p. 1360.

Ainda nesse tocante, Delgado<sup>31</sup> menciona que as atividades desempenhadas pelo obreiro não são concorrentes, “não há que se falar na justa causa do art. 482, “c”, da CLT (ilustrativamente, técnico de laboratório em uma empresa, e professor, em outra)”. Além disso, mesmo sendo similares ou idênticas as atividades, deixa de haver justa causa se não há cláusula explícita de exclusividade, ou exista aquiescência implícita do empregador (situação frequente com vendedores externos que costumam laborar para distintas empresas simultaneamente)<sup>32</sup>. Assim, na alínea “c”, podemos constatar três ocorrências que a norma impõe para caracterizar o instituto da concorrência desleal perante o contrato de trabalho: (i) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador; (ii) quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado; (iii) for prejudicial ao serviço.

Martins<sup>33</sup> aponta que nesses quesitos apresentados pela norma na alínea “c”, mais especificadamente o item “b”, que trata da cláusula de não concorrência, para ele, a depender do caso concreto, não merece receber a denominação de concorrência e sim de confidencialidade, e contribui apontando que “a denominação cláusula de não concorrência pode não ser adequada, pois o empregado pode não concorrer com o empregador. Se a cláusula é para não divulgar informações, a melhor denominação pode ser cláusula de confidencialidade”<sup>34</sup>. A cláusula de não concorrência compreende a obrigação pela qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o empregador. Trata-se de uma obrigação de natureza moral, de lealdade<sup>35</sup>.

Conquanto, se a prática for prejudicial ao serviço ao qual o colaborador esteja trabalhando, é caso de apurar o quanto isto está influenciando negativamente do desempenho do funcionário nas hipóteses a seguir: (a) bom funcionamento da empresa; (b) deficiência laborativa; (c) perda de produtiva; (d) capacidade de geração financeira ou produtiva diminuída, dentre outras mais hipóteses. A configuração apenas restará demonstrada se o empregador conseguir unificar ou demonstrar um dos quesitos descritos, ainda mais quando se tratar de previsão expressa ou implícita de fidúcia, ou seja, a lealdade, e quando isso não se torna o mais

---

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed., São Paulo: LTR, 2018, p. 1361.

<sup>32</sup> Idem, p. 1361.

<sup>33</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 161.

<sup>34</sup> Idem, p. 161.

<sup>35</sup> Idem, p. 162

importante, restará para a contratante aplicabilidade da alínea “c”, em termos gerais a rescisão do vínculo contratual.

Há entendimento jurisprudencial pela não necessidade de habitualidade de negociação, sendo a simples quebra da confiança do contrato empregatício suficiente para a demissão por justa causa<sup>36</sup>.

Nesse sentido, dispõem o inciso II do artigo 818 da CLT<sup>37</sup>, do inciso II do artigo 373 da Lei nº 13.105/2015<sup>38</sup>, Código de Processo Civil, CPC, além do disposto na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>39</sup>.

Importante ressaltar a possibilidade de justa causa também por parte do empregado. Apesar de não ser comum a modalidade de rescisão indireta por conta de concorrência desleal, a mesma pode ocorrer, por exemplo, quando o empregado é instigado por um dos sócios a cometer o ilícito para prejudicar outro sócio. Neste caso, decidindo por não aceitar participar do crime e entendendo (o empregado) pela perda da lealdade e da boa-fé na sua relação empregatícia, este pode requerer a rescisão do contrato de trabalho por rescisão indireta para não perder seus direitos trabalhistas, conforme disposto no artigo 483 da CLT<sup>40</sup>.

<sup>36</sup> TRT- 11 – 00000436220175110016 – Data da publicação: 10/05/2018. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. NEGOCIAÇÃO HABITUAL CONFIGURAÇÃO DE FALTA GRAVE PELO EMPREGADO. A confiança entre patrão e empregado é um dos pilares da relação de emprego. Sob essa ótica, dar emprego seria confiar a terceiro o seu patrimônio, para que este produza mais riquezas e seja remunerado por isso. Portanto, se não há confiança, não pode subsistir a relação de emprego. Nos termos do artigo 482, c, da CLT, configura-se justa causa 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. A reclamada se desincumbiu do ônus de provar o fato modificativo/extintivo do direito do autor. Recurso conhecido e não provido.

<sup>37</sup> Artigo 818, inciso II, do Decreto-lei nº 5.452/1943 - O ônus da prova incumbe: (...) II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

<sup>38</sup> Artigo 373, inciso II, da Lei nº 13.105/2015 - O ônus da prova incumbe: (...) II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

<sup>39</sup> Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

<sup>40</sup> Artigo 483 do Decreto-lei nº 5.452/1943 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários 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

Vale salientar que a demissão por justa causa é a mais grave das rescisões contratuais trabalhistas, pois o empregado deixa de ter direito a diversos benefícios como aviso prévio<sup>41</sup>, férias proporcionais<sup>42,43</sup>, 13º salário proporcional, saque<sup>44</sup> e multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)<sup>45</sup>, seguro-desemprego<sup>46</sup>, entre outras<sup>47,48</sup>. Em todos os casos, deve-se sempre buscar a conjugação do disposto na alínea “c” e “g” do artigo 482 da CLT com o disposto no inciso III do artigo 195 da LPI<sup>49</sup>, que trata do crime de concorrência desleal

## 6. A VIOLAÇÃO DO SEGREDO DE EMPRESA E SEUS REFLEXOS NO CONTRATO DE TRABALHO

Entende-se como segredo de negócio as informações confidenciais utilizadas pelas sociedades empresárias que não se deseja dar conhecimento a terceiros por conta do seu valor comercial ou cujo objeto se deseja manter em sigilo. Esta designação é encontrada no artigo 39

---

rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

<sup>41</sup> Artigo 487 do Decreto-lei nº 5.452/1943 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: (...)

<sup>42</sup> Artigo 146 do Decreto-lei nº 5.452/1943 - Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

<sup>43</sup> Artigo 147 do Decreto-lei nº 5.452/1943 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

<sup>44</sup> Artigo 20 da Lei 8.036/1990 - A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; (...)

<sup>45</sup> Artigo 18 da Lei 8.036/1990 - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. § 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

<sup>46</sup> Artigo 2º da Lei 7.998/1990 - O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (...)

<sup>47</sup> Artigo 479 do Decreto-lei nº 5.452/1943 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

<sup>48</sup> Artigo 499, § 2º, do Decreto-lei nº 5.452/1943 - Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

<sup>49</sup> Artigo 195, inciso III, da Lei 9.279/1996 - Comete crime de concorrência desleal quem: (...) III - emprega meio fraudulento, para desviar, em proveito próprio ou alheio, clientela de outrem; (...)

do *Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights* (Acordo TRIPS)<sup>50</sup> e sua tutela jurídica encontra fundamento no inciso XXIX do artigo 5º da Constituição Federal<sup>51</sup>, que garante proteção às criações industriais, bem como nos incisos XI e XII do artigo 195, da LPI<sup>52</sup> que regulam a lealdade concorrencial. Importante ressaltar que a mera divulgação da informação já constitui crime, sendo passível de ação civil e criminal, mesmo que não exista dano.

Segundo Fekete<sup>53</sup>, “[o] segredo de empresa”, sinônimo, portanto, de “segredo de negócio” ou “informação confidencial”, representa o gênero agrupante de duas espécies: os segredos industriais (...) e os segredos comerciais.” Esclarece que o primeiro abrange os processos de fabricação, fórmulas e dados técnicos de pesquisa e desenvolvimento. Já por segredo comercial tem-se os “projetos de lançamento de novos produtos ou serviços, os estudos de marketing, os resultados de pesquisas de mercado, as listas de clientes ou fornecedores, os métodos internos de trabalho e os estudos financeiros, tais como previsões de lucros, precificação etc.”

No que se refere à justa causa por violação de segredo da empresa disposta na alínea “g” do artigo 482 da CLT, tem-se quando o empregado divulga informação confidencial da

---

<sup>50</sup> Artigo 39.º, 1 e 2, da TRIPS – 1 - Ao assegurar uma protecção efectiva contra a concorrência desleal, conforme previsto no artigo 10.º bis da Convenção de Paris (1967), os Membros protegerão as informações não divulgadas em conformidade com o disposto no n.º 2 e os dados comunicados aos poderes públicos ou organismos públicos em conformidade com o disposto no n.º 3. 2 - As pessoas singulares e colectivas terão a possibilidade de impedir que informações legalmente sob o seu controlo sejam divulgadas, adquiridas ou utilizadas por terceiros sem o seu consentimento de uma forma contrária às práticas comerciais leais, desde que essas informações: a) Sejam secretas, no sentido de não serem geralmente conhecidas ou facilmente acessíveis, na sua globalidade ou na configuração e ligação exactas dos seus elementos constitutivos, para pessoas dos círculos que lidam normalmente com o tipo de informações em questão; b) Tenham valor comercial pelo facto de serem secretas; e c) Tenham sido objecto de diligências consideráveis, atendendo às circunstâncias, por parte da pessoa que detém legalmente o controlo das informações, no sentido de as manter secretas.

<sup>51</sup> Artigo 5º, inciso XXIX, da Constituição Federal - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

<sup>52</sup> Artigo 195 da Lei 92.79/1996 - Comete crime de concorrência desleal quem: (...) XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o contrato término do; XII - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos ou informações a que se refere o inciso anterior, obtidos por meios ilícitos ou a que teve acesso mediante fraude;

<sup>53</sup> FEKETE, Elisabeth Kasznar. Segredo de Empresa. Tomo Direito Comercial, Edição 1, Julho de 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/248/edicao-1/segredo-de-empresa>. Acesso em: 20 jul. 2021.

sociedade empresária que teve conhecimento pelo seu vínculo empregatício, como por exemplo uma fórmula secreta de um produto, um projeto de serviço que a empresa prepara para revolucionar o mercado, etc.

A violação do segredo de empresa, é indubitavelmente um dos principais efeitos negativos praticados no âmbito da concorrência desleal cometidas no campo do contrato de trabalho firmado entre os legitimados, conforme descrito na alínea “g”, do artigo 482, da CLT.

Ademais, o artigo citado da lei é taxativo ao elencar que o segredo divulgado intencionalmente poderá acarretar a dispensa do obreiro qual deu causa dolosamente. A conduta é também tipificada como crime de concorrência desleal, mesmo que o empregado após constatação esteja com seu contrato de trabalho sem plena validade legal, conforme disposto no inciso XI do artigo 195 da LPI.<sup>54</sup>

Para Delgado<sup>55</sup>, “o presente tipo jurídico busca resguardar informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o obreiro, cuja divulgação a terceiros, especialmente empresas concorrentes, pode causar significativo prejuízo ao empregador”.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>56</sup> apresenta conceito bastante amplo dessa infração trabalhista: “é a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa”.

Delgado<sup>57</sup> apresenta, ilustrativamente, as seguintes informações que não estariam protegidas pelo art. 482, “g”, da CLT:

[O] estabelecimento alcança maior volume de vendas em face da “simpatia pessoal” de seu titular, em contraponto ao concorrente; ou em face de ter preços mais baratos do que o concorrente. Tais fatos não seriam, rigorosamente, segredo protegido pela lei, mas processo ou método ao alcance de todos e, até mesmo, inerentes ao próprio senso comum.

<sup>54</sup> Artigo 195, inciso XI, da Lei 9.279/1996 - Comete crime de concorrência desleal quem: (...) XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato; (...)

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed., São Paulo: LTR, 2018, p. 1364.

<sup>56</sup> Nascimento, Amauri Mascaro Iniciação ao direito do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento, Sônia Mascaro Nascimento — 41. ed. — São Paulo : LTr, 2018, p. 198.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed., São Paulo: LTR, 2018, p. 1364.

Resta evidente que para os autores citados, a confidencialidade deve ser prestigiada na relação contratual, principalmente de sua aplicabilidade no que diz respeito ao segredo que o concorrente dela não possa possuir, porém, poderá obter por meios ilegais.

Diante disso, os reflexos para o contrato de trabalho, a depender da constatação de alguma forma de violação do segredo de empresa, seja ela, industrial, comercial etc., são cabíveis de punições frente a atitude irregular na conduta violadora do segredo, na qual deveria manter sigilo, muito em função do cargo ocupa na empresa.

Muito embora, em determinados casos, o colaborador que detenha a estabilidade entenda que mesmo praticando o ato não sofra a punição prevista no artigo 482 da CLT. Entendimento equivocado por parte do empregado. Ainda que esteja sobre o manto da estabilidade, caso venha a divulgar informações na qual deveria guardar segredo é cabível a sua demissão, conforme o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho<sup>58</sup> que entendeu cometer

---

<sup>58</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ARTIGO 482, ALÍNEA “G”, DA CLT. DEMONSTRAÇÃO INEQUÍVOCA DE FALTA GRAVE. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA CARACTERIZADA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126 DO TST. RECLAMANTE ESTÁVEL. MEMBRO DE CIPA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 339 DO TST. GARANTIA NÃO ABSOLUTA. I – Reportando ao acórdão recorrido, vê-se que a Corte local confirmou a sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa, dada a existência de prova cabal da caracterização de violação de segredo de empresa pelo reclamante. II - Para tanto, assentou o TRT que “é patente que o autor publicou no seu facebook informações de cunho sigiloso, o que implica quebra de confiança e, portanto, atrai a incidência do disposto no artigo 482, g, da CLT”. III - Nesse passo, asseverou que “é indene de dúvidas de que o reclamante tinha ciência de que era proibido tirar e publicar fotos do estaleiro, ainda que tenha impugnado o termo de confidencialidade, pois, todas as testemunhas ouvidas no processo confirmaram a ciência da aludida obrigação”. IV - E ponderou que “analisado as fotos colacionadas, verifico que o reclamante não publicou uma ou duas fotos, mas dezenas de fotos dos mais diversos ângulos, onde é possível observar todo o parque industrial e processo de montagem de um navio, não precisando ser um profissional da área para deduzir que violam segredo da reclamada”. V - Ressaltou, ainda, que “a hipótese não comporta a aplicação de graduação de penas pedagógicas, como pretende o reclamante, vez que o ato praticado pelo empregado é grave o suficiente para autorizar, de imediato, o rompimento do pacto laboral, por justa causa”. VI - E acrescentou que “ainda que assim não fosse, observe, pela prova documental, que no pouco tempo em que trabalhou para a reclamada, o autor somou duas outras infrações, uma delas por estar fumando em local indevido e a outra por ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço”. VII - Quanto ao argumento da parte de que não procedeu de forma dolosa, o TRT afirmou que “não viceja a alegação do reclamante de que o ato foi praticado sem dolo, pois, é duvidoso acreditar que tenha sido praticado por negligência, imprudência ou imperícia, em se tratando de publicação de fotos no facebook, o que requer ato consciente e voluntário”. VIII - Por outro lado, diante da afirmação do reclamante de que era estável, em razão de sua posse como membro da CIPA, o Colegiado ressaltou que “a garantia de emprego assegurada ao cipeiro não o resguarda contra qualquer dispensa, mas, tão-somente, contra aquela que é destituída de fundamento, injusta, imotivada. Uma vez comprovada a prática de quaisquer dos atos tipificados no art. 482 da CLT, torna-se perfeitamente válida a dispensa do empregado, não havendo se falar em garantia de emprego, para empregado que dá motivo para a denúncia cheia do liame empregatício”. IX – Nesse sentido, concluiu que “não há dúvidas, portanto, que a atitude do reclamante gera, para a empresa, o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, ante a impossibilidade de se continuar a relação empregatícia sem a necessária confiança, que constitui seu elo de manutenção”. X - Cumpre salientar que a base fática da controvérsia não pode ser revolvida pelo TST. A este órgão incumbe apenas a conclusão jurídica dela resultante, ou seja,

falta grave ensejadora da justa causa, ainda que possua estabilidade, diante da constatação da quebra de fidúcia, não necessitando, contudo, a gradação de punições anteriores.

Resta evidente a obrigação do sigilo perpetrado no contrato de trabalho. Pois, não só apenas tem implicações nas relações contratuais de trabalho, como também na Lei de Propriedade Industrial, vez que viola os segredos comerciais e pratica atos de concorrência desleal, incorrendo em crime previsto no artigo 195, inciso XI, da Lei nº 9.279/1996, com repercussão penal a partir do momento do fato constatado.

Importante, por fim, ressaltar que um terceiro que tenha adquirido a informação confidencial de boa-fé de um infrator não pode ser responsabilizado pela violação, haja vista que somente o infrator são responsáveis pelo ato de concorrência desleal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados do estudo ressaltaram a importância de se buscar meios de proteção aos ativos da sociedade empresária e punição aos agentes internos que atuam em concorrência desleal, objetivando mitigar eventuais perdas significativas à sociedade empresária.

---

examinar se os fatos lançados no acórdão impugnado tiveram o correto enquadramento jurídico. XI - Fixado pelo TRT que “não há dúvidas, portanto, que a atitude do reclamante gera, para a empresa, o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, ante a impossibilidade de se continuar a relação empregatícia sem a necessária confiança, que constitui seu elo de manutenção”, só seria possível a reforma do julgado mediante o revolvimento da prova, atividade refratária ao âmbito de cognição do TST, a teor da Súmula nº 126. XII - Também não prospera o argumento da parte de que “não é plausível que apenas uma pessoa que participou da divulgação tenha recebido a punição mais gravosa”, tendo em vista que o TRT assentou que “quanto ao fato de ter sido aplicada outra punição para o trabalhador que retirou as fotografias, comungo com o entendimento do juízo de origem segundo o qual ‘situações diversas geram tratamentos diferentes’”. XIII – Acrescente-se que, não obstante a Súmula nº 339 do TST e o artigo 10, II, “a”, do ADCT da Constituição garantam ao suplente de CIPA a estabilidade provisória, protegendo-o de dispensa sem justa causa, por mera conveniência do empregador, ou arbitrária, definida no artigo 165 da CLT como sendo a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, tal garantia não obsta a ruptura contratual quando fundada em motivo justo. XIV - Assim, restando caracterizada a hipótese de resolução do contrato de trabalho prevista na alínea “g” do artigo 482 da CLT, circunstância suficiente para extirpar a fidúcia necessária à relação empregatícia, não há falar em impossibilidade de dissolução da relação contratual de membro de CIPA, muito menos em contrariedade à Súmula nº 339 do TST. XV - No mais, verifica-se que o agravante não renovou, na minuta de agravo de instrumento, a indigitada violação aos artigos 1º, inciso III, da Constituição, 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT, 165 da CLT, bem como o aresto que daria suporte à alegação de divergência jurisprudencial, suscitados nas razões de revista, pelo que se encontram à margem da cognição desta Corte, ante os efeitos da preclusão. XVI - Isso porque o recurso de revista e o agravo de instrumento são recursos distintos, de tal sorte que, denegado seguimento à revista em que fora invocada tese jurídica, vulneração de dispositivo de lei ou da Constituição, é imprescindível sejam elas reiteradas no agravo, considerando o objetivo que lhe é inerente de obter o processamento do recurso então trancado. XVII - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (ACÓRDÃO Nº: 20141101100 – PROCESSO Nº: 00030748620135020079 A28 – ANO: 2014 – TURMA: 4ª – DATA DE PUBLICAÇÃO: 09/01/2015 – Fonte: [www.trtsp.jus.br](http://www.trtsp.jus.br) - Disponível: <https://jus.com.br/artigos/82551/dever-legal-de-sigilo>, acessado em 18 de agosto de 2021

No campo das contribuições teóricas, esta pesquisa permitiu a unificação em um único trabalho das diferentes abordagens sobre o crime nas legislações societária, comercial e trabalhista, demonstrando a importância do estudo do Direito de forma abrangente.

E as políticas de *compliance* e anticorrupção se demonstram fundamentais para evitar problemas futuros, principalmente para brindar o corpo diretivo de atuações que desconhecem de determinados membros que estejam cometendo delitos.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENTO DE FARIA, Antonio. *Das marcas de fabrica e de commercio e do nome commercial*. Rio de Janeiro: Ed. J. Ribeiro dos Santos, 1906.

CAMELIER DA SILVA, Alberto Luís. *Concorrência Desleal: Atos de confusão*. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª Ed., São Paulo: LTR, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/149990626/trt-12-judiciario-13-06-2017-pg-693>, acessado em 21 de agosto de 2021.

DELMANTO, Celso. *Crimes de Concorrência Desleal*. São Paulo: Bushatsky, 1975.

FEKETE, Elisabeth Kasznar. *Segredo de Empresa. Tomo Direito Comercial*. Ed. 01-07-2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/248/edicao-1/segredo-de-empresa>. Acesso em: 20 jul. 2021.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Versão digital.

LAMARCA, Antônio. *Manual das Justas Causas*. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 41ª ed. São Paulo : LTr, 2018.

NIETO MARTÍN, Adán. *Problemas fundamentales del cumplimiento normativo en el derecho penal*. In: Compliance y teoría del Derecho penal. Madrid: Marcial Pons, 2013.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. *Programas de compliance e a atribuição de responsabilidade individual nos crimes empresariais*. In Revista Portuguesa de Ciência Criminal, ano 25, n. 1 a 4, jan./dez. 2015.

WELLNER, Philip A. *Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions*. Cardozo Law Review, New York, v 27, Issue 1, 2005.