



Ex-funcionário não pode trabalhar na concorrência

24/11/2004

Uma cláusula no contrato de trabalho da Dinap (Distribuidora Nacional de Publicações), que tem ligação com a Editora Abril S.A., vem gerando polêmica na Justiça. Um ex-funcionário da empresa entrou com ação contra a Dinap pedindo o pagamento de indenização por danos materiais. Tudo por causa de uma cláusula que impede o ex-funcionário de prestar serviços a outras empresas concorrentes da Dinap pelo prazo de um ano. Ele trabalhava no setor de vendas da empresa.

A 1ª Vara do Trabalho de Osasco condenou a Dinap e a Editora Abril ao pagamento da indenização. A empresa recorreu e, nesta semana, os juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiram, por unanimidade, que a cláusula de não-concorrência, presente no contrato que a distribuidora firma com seus funcionários, é válida, desde que seja estabelecida por tempo razoável e haja compensação financeira adequada.

A Dinap argumenta que o contrato é claro quando estabelece que o funcionário não pode prestar serviços a empresas de atividades semelhantes durante o período de um ano. Para garantir que o empregado não trabalhasse para outra distribuidora concorrente, a Dinap afirma que o reclamante recebeu a quantia de R\$ 106.343,00, com correção monetária.

Para o relator do processo, juiz Sérgio Pinto Martins, “a cláusula de não-concorrência envolve 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”.

De acordo com o juiz, a legislação trabalhista brasileira não estabelece regras precisas sobre o tema. Por isso, nesse caso, é necessário aplicar o direito comparado. A decisão, segundo Pinto Martins, foi tomada após analisar sentenças e legislações de casos semelhantes em outros países como Alemanha, Bélgica, Colômbia, Espanha, França, Itália e Portugal.

Com base nesses dados, o relator definiu que o empregado pode exercer qualquer outra atividade profissional, desde que não seja aquela especificada na cláusula de não-concorrência.

RO 02243.2000.381.02.00-9

Leia o voto

Proc. n.º 02243.2000.381.02.00-9

1ª Vara do Trabalho de Osasco

Recorrentes: José Carlos Cerqueira de Souza e Dinap S/A Distrib. Nacional de Publicações e Editora Abril S/A

Recorridos: ambos

EMENTA

Cláusula de não-concorrência. Validade.

A cláusula de não-concorrência foi estabelecida por tempo razoável e houve pagamento de indenização. Logo, está dentro dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. É, portanto, considerada válida. Não há dano moral a ser reparado.

I - RELATÓRIO

Interpõe recurso ordinário José Carlos Cerqueira de Souza afirmando que tem direito a indenização por danos morais e diferenças de parcelas.

Apresentam Dinap e Editora Abril recurso ordinário alegando que é indevida a indenização por dano material. O veículo não pode ser considerado salário utilidade, na forma da Orientação Jurisprudencial n.º 131 da SDI do TST. O reclamante recebia passagens aéreas eventualmente. A correção monetária deve observar o 5.º dia útil do mês seguinte ao vencido.

Contra-razões de fls. 369/79 e 380/92.

Parecer do Ministério Público de fls. 393. É o relatório.

II- CONHECIMENTO

Os recursos são tempestivos. Houve pagamento das custas e do depósito recursal, na forma legal (fls. 356/8). Conheço dos recursos por estarem presentes os requisitos legais.

III- FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

A. Recurso do reclamante

1. Dano moral

1. As empresas procederam a apuração dos fatos no sentido de verificar a venda de revistas que estavam encalhadas. Não se pode dizer que tal procedimento causa dano moral ao autor.

O recorrente não demonstrou a existência de dano à sua moral.

O afastamento temporário da diretoria da Dinap teve por objetivo apenas a apuração dos fatos e não imputar ao reclamante conduta negativa.

Não houve a divulgação do resultado das apurações, além do que o reclamante não foi acusado ou condenado pelo desvio ou comercialização de revistas encalhadas.

As testemunhas Paulo Abelardo e Maria de Lourdes demonstraram que não houve constrangimento em relação ao autor quando da presença de autoridades policiais e



seguranças. A testemunha Carlos Alberto Rosa apenas ouviu boatos, não presenciando os fatos.

O reclamante confessou em depoimento pessoal que nunca foi acusado de participação no desvio de revistas de encalhe. Logo, resta contraditório o depoimento da testemunha Carlos Alberto.

O juiz analisou a prova testemunhal no seu conjunto e não isoladamente, como pretende o autor.

A Dinap ainda ajudou o autor a encontrar nova colocação no mercado de trabalho, tanto que o postulante foi trabalhar na empresa La Selva, que é uma das clientes da Dinap. Assim, esta empresa não tinha nenhum interesse em prejudicar o autor.

Resta indevida a pretensão de pagamento de indenização por danos morais.

1. Assistência médica e planos de seguros

2. Ressalvo meu ponto de vista pessoal sobre o tema para acompanhar o entendimento da turma.

Os planos de assistência médica e de seguros de vida e acidentes pessoais não são benefícios provenientes da prestação de serviços, mas liberalidade da empresa, que deve ter interpretação restritiva, sob pena de o empregador não mais conceder o benefício.

A Lei n.º 10.423, de 19 de junho de 2001, somente pode ser aplicada a partir da sua vigência e não com efeitos retroativos, quando o contrato de trabalho terminou antes da referida data. Nego provimento.

3. Revistas

3. As revistas não tinham por objetivo remunerar o trabalho do autor, mas aperfeiçoá-lo profissionalmente e fazê-lo conhecer as mercadorias vendidas pelo grupo. O reclamante tinha de ter conhecimento das mercadorias que eram vendidas pelo grupo para melhor desempenhar seu trabalho. Não é possível vender aquilo que não se conhece.

O reclamante não entregava correspondências para saber o seu conteúdo. Logo, essa analogia não se aplica ao caso dos autos.

Dessa forma, não podem ser consideradas como salário utilidade.

A. Recurso das empresas

1. Danos materiais

4. A cláusula 1ª do compromisso mostra que o reclamante não poderia prestar serviços em atividades congêneres por um ano. Em compensação, a empresa lhe pagou a quantia de R\$ 106.343,00 com correção monetária, exatamente para que não houvesse o exercício de outra

atividade em empresa concorrente.

A cláusula de não-concorrência envolve 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.

O empregado deve guardar sigilo em relação às informações que recebe do empregador ou pelo desenvolvimento do seu trabalho, não podendo divulgá-las, principalmente, a terceiros, notadamente quando sejam concorrentes do empregador. Deve guardar o dever de fidelidade para com o empregador. A confidencialidade é, portanto, essencial nessa relação.

Determina, ainda, o artigo 444 da CLT que “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”. A cláusula de não-concorrência não versa exatamente sobre proteção ao trabalho.

Geralmente, as normas coletivas não trazem regras sobre o assunto, nem se trata de decisão de autoridade competente. Logo, pode ser pactuada.

O STF já teve oportunidade de julgar questão semelhante na vigência do parágrafo 23, do artigo 153 da Constituição de 1967, que tinha a seguinte redação: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer”. O acórdão não conheceu do recurso extraordinário, tendo a seguinte ementa:

Liberdade de trabalho. Cláusula pela qual o empregado, que fez cursos técnicos às expensas do empregador, obrigou-se a não servir a qualquer empresa concorrente nos 5 anos seguintes, ao fim do contrato. Não viola o artigo 153, §23 da Constituição o acórdão que declarou inválida tal avença (STF, RE 67.653, Rel. Min. Aliomar Baleeiro, DJ 3.11.70, p. 5.294, RTJ 55, 1971, p. 42).

5. Alguns doutrinadores entendem válida a cláusula de não-concorrência.

Cesarino Jr. admite a cláusula de não-concorrência, desde que sejam observados certos limites.

Kurt Kronheim afirma que “o empregador tem o interesse de manter intactos os segredos da empresa que dirige, não desejando transformar seus colaboradores em concorrentes perigosos”.

Egon Felix Gottschalk assevera que a estipulação da proibição de empregado quanto ao exercício de suas atividades após a cessação da relação de trabalho mediante cláusula inserta no contrato individual do trabalho, não encontra fundamento sólido para ser considerada válida, não obstante a omissão da lei. Reclama, porém, de lege ferenda, sua regulamentação.

Por analogia pode ser utilizada a regra do artigo 608 do Código Civil de 2002 que a pessoa que aliciar outras obrigadas em contrato escrito a prestar serviço a outrem pagará a este a importância que ao prestador de serviço, pelo ajuste desfeito, houvesse de caber durante dois anos.

A legislação trabalhista brasileira não estabelece regra sobre o tema. Havendo omissão sobre o assunto na nossa legislação, é o caso de se aplicar o direito comparado, por expressa previsão do artigo 8.º da CLT, desde que o interesse particular não prevaleça sobre o interesse público.

6. Há referência na OIT ao fato de que “dispositivos legislativos e contratuais tendem, às vezes, a regular a interdição de fazer concorrência, não somente após a cessação do contrato de trabalho, mas também durante a sua duração. Não nos ocupamos senão das interdições previstas para o período que se segue à cessação do contrato. Quando disposições intervêm referindo-se à interdição para um empregado fazer concorrência a seu empregador durante a duração do contrato, nada mais fazem do que precisar ou reforçar medidas gerais de proteção que decorrem do direito comum. Estas medidas parecem de tal modo justificadas que não suscitam nenhuma oposição”.

7. Na Alemanha, a cláusula de não concorrência é estabelecida principalmente para os empregados no comércio, por um período máximo de dois anos. Deve haver o pagamento de uma indenização para compensar as limitações que o empregado venha a sofrer no livre exercício da sua profissão. Afirma Otto Kauffmann que a indenização é devida mesmo quando o ex-funcionário já não tenha condição de exercer qualquer concorrência.

Hueck e Nipperdey mencionam que não existe uma proibição legal de concorrência para o período pós-contratual, mas que poderá ser convencionado pelas partes. Existem normas que limitam as proibições contratuais de concorrências.

8. Determina o artigo 44 do Código Sustantivo del Trabajo da Colômbia que não tem valor a cláusula inserida no contrato de trabalho no sentido de que o empregado não trabalhe em determinada atividade. A exceção seria em relação a trabalhadores técnicos, industriais ou agrícolas. Em 1973, a Corte Suprema de Justiça, esclareceu que a segunda parte do artigo, que trata da exceção, é inexecutável. A cláusula poderá ser estabelecida por período máximo de um ano.

9. Na Espanha, o item 1 do artigo 21 do Estatuto dos Trabalhadores estabelece que durante a vigência do contrato de trabalho o empregado não pode prestar serviços a vários empregadores:

a) quando da caracterização do trabalho para mais de um empregador;

b) no caso em que pactuado trabalho com exclusividade e plena dedicação, recebendo o empregado compensação financeira para esse fim. O empregado poderá rescindir o contrato se apresentar comunicação por escrito ao empregador com aviso prévio de 30 dias, perdendo o direito à compensação financeira (art. 21, 3). O Estatuto não prevê a exclusão de nenhum tipo de trabalhador ou ao ramo de atividade da empresa. A cláusula de não-concorrência não poderá ser superior a dois anos para os trabalhadores técnicos e a seis meses para os demais trabalhadores. Dois requisitos de validade são estabelecidos pela legislação: a- há necessidade de que o empregador tenha um efetivo interesse industrial ou comercial a ser protegido; b- o empregado deve receber uma compensação financeira pela exclusividade. A lei não estabelece

qual é o valor da compensação financeira.

Existe, ainda, o pacto de permanência, em que o trabalhador recebeu uma especialização profissional, a cargo do empregador, com a finalidade de executar projetos determinados ou realizar um trabalho específico. O pacto de permanência é limitado a dois anos. Se o trabalhador abandonar o posto antes do prazo, é obrigado a pagar perdas e danos ao empregador (art. 21, 4).

10. Na França, a jurisprudência verifica a validade das cláusulas estabelecidas. Tem admitido a validade da cláusula, observando-se limitações de natureza temporal, espacial e quanto à natureza da atividade. A Corte de Cassação, em 14 de maio de 1992, determinou que o empregador não poderia valer-se da cláusula de não concorrência em caso de lavador de vidraças, pois sua função não era indispensável à proteção dos interesses da empresa. Apenas se a função do empregado fosse indispensável ao desenvolvimento da atividade da empresa.

A norma coletiva pode estabelecer diferenciação em relação ao tipo de trabalhador.

A maioria das normas coletivas estabelece um prazo máximo de duração de dois anos.

A restrição não pode ser feita de tal forma a excluir o empregado de exercer a atividade para a qual está qualificado.

O pagamento da retribuição financeira não é obrigatório, nem se constitui em requisito de validade da cláusula. Geralmente, as normas coletivas prevêm o pagamento da compensação financeira.

11. O artigo 2.105 do Código Civil italiano proíbe a contratação, por conta própria ou de terceiro, de trabalho que se possa caracterizar em concorrência ao empregador, assim como divulgar métodos de produção, ou quaisquer assuntos atinentes à empresa, ou dar-lhes uso de forma a trazer prejuízos a seu empregado, durante a vigência do contrato de trabalho.

Versa o artigo 2.125 do Código Civil sobre os pactos de exclusão de concorrência após o rompimento do contrato de trabalho.

Normalmente, a limitação é feita quanto a empregados especializados.

A lei não faz diferenciação quanto ao tipo de empregado.

A cláusula tem prazo máximo de duração em cinco anos, para os dirigentes e de três anos, para os demais trabalhadores.

Deve a cláusula de não-concorrência ser convencionada por escrito. O empregado deve ter uma compensação pela limitação determinada.

Deve ser delimitada a atividade objeto da não-concorrência, o período pelo qual a não-concorrência pode ser exigida e os limites territoriais em que é vedada a prestação de serviços a concorrente do antigo empregador.

A Corte Suprema italiana considerou válida a pactuação de cláusula de não-concorrência no momento em que os interessados discutiam os direitos pertinentes ao contrato de trabalho.

12. Em Portugal, prevê o Decreto-lei n.º 49.408 (LCT), de 24 de novembro de 1969, que, por um dever de lealdade, o empregado não pode negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal (art. 20.º/1, d).

O artigo 36 da LCT considera nula a cláusula do contrato de trabalho que possa prejudicar o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato laboral.

É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período de três anos contados da cessação do contrato de trabalho. É necessária a observância cumulativa das seguintes condições: a- a cláusula de não-concorrência deve ser estabelecida por escrito no contrato de trabalho; b- tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo à entidade patronal; c- atribui-se ao trabalhador uma retribuição durante o período de limitação da sua atividade, que poderá sofrer redução eqüitativa quando a entidade houver despendido somas vultosas com sua formação profissional. O termo correto não é retribuição, mas compensação financeira pela restrição contratual.

Pode, também, ser estabelecida a cláusula pela qual as partes convençionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na preparação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

São vedados, ainda quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço (art. 36.º, 4).

O acordo pode ser feito por aditamento ao contrato de trabalho. A doutrina não é unânime se a cláusula pode ser inserida no momento da rescisão. A atividade desenvolvida pelo empregado deve ser prejudicial à atividade do empregador, como desvio de clientela, de know-how. O risco efetivo deve ser do empresário, se o trabalhador exercer livremente a sua atividade após a desvinculação.

13. Na Bélgica, a cláusula de não concorrência tem previsão nos artigos 65 e 86 da Lei de 3 de julho de 1978.

O parágrafo 1.º do artigo 65 prevê que a cláusula de não concorrência consiste no impedimento de, após a saída de uma empresa, o empregado exercer atividades similares, seja numa empresa ou em empresa concorrente, desde que venha a acarretar prejuízo ao antigo empregador, em razão dos conhecimentos particulares adquiridos em relação a este.

Exceto as hipóteses contidas no parágrafo 2.º do artigo 86, são observadas as seguintes regras:

a. a cláusula da norma coletiva deve prever o local onde o empregado possa praticar a concorrência desleal ao empregador;

a. a cláusula não pode ser pactuada por período superior a 12 meses.

Alguns requisitos são necessários para a validade da cláusula de não-concorrência:

1. devem ser especificados os locais onde o empregado não pode exercer a atividade;
1. pagamento de indenização compensatória única, determinada pelo empregador, salvo se este renunciar no prazo de 15 dias a contar da cessação do contrato de trabalho, à aplicação da cláusula de não-concorrência;
1. a cláusula deve ser escrita, sob pena de nulidade;
1. não tem validade a cláusula se o pacto terminar no período de experiência.

O sistema belga é misto, pois envolve a previsão legal, complementada pela determinação das normas coletivas. Por isso, o coloquei por último, por ser um pouco diferente dos anteriores.

14. Como não existe norma legal tratando do assunto no Brasil, é o caso de se aplicar as orientações do direito comparado em relação aos contratos de trabalho que tiverem execução em nosso país.

O empregado pode exercer qualquer outra atividade, menos aquela a que foi determinada a cláusula de não-concorrência. Logo, não está proibido de exercer outras atividades, nem de trabalhar.

O estabelecimento da cláusula deve ser feito por escrito no contrato de trabalho. Não se pode admitir cláusula implícita ou tácita, visando evitar problemas para o empregado, justamente de não poder trabalhar, pois daria margem a incertezas. Isso ocorreu no caso dos autos, em que a cláusula foi escrita.

A cláusula de não concorrência deverá ser estipulada por tempo determinado e para certo local. Não pode ser, portanto, perpétua, pois impediria o empregado de trabalhar na atividade. Deve a limitação estar balizada dentro do princípio da razoabilidade, de acordo com o que for pactuado entre as partes. O ideal é que fosse estabelecida por um prazo máximo de dois anos, que é o período máximo de vigência do contrato de trabalho por tempo determinado e não seria um prazo muito longo. Certas atividades não precisam de um prazo muito longo de abstenção, como de produtos de bancos e na área de informática, em que em algumas semanas ou em seis meses os demais concorrentes já absorveram o novo produto ou a nova tecnologia.

Por analogia pode ser aplicada a regra do artigo 1.146 do Código Civil de 2002 que não havendo autorização expressa, o alienante do estabelecimento não pode fazer concorrência ao adquirente, nos cinco anos subseqüentes à transferência.

Para a validade da cláusula, o empregado deve receber compensação financeira, que lhe permita fazer face aos seus compromissos, como se estivesse trabalhando.

A cláusula de não concorrência foi estabelecida por tempo razoável e houve pagamento de indenização, que foi recebida pelo autor no termo de rescisão do contrato de trabalho. Logo,

está dentro dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Não há nulidade.

A doutrina especializada também tem o entendimento no mesmo sentido, como Oris de Oliveira (tese de doutorado, São Paulo: USP) e Regiane Teresinha de Mello João (Cláusula de não concorrência e o contrato de trabalho. São Paulo: Saraiva).

Há julgado da 5ª Turma deste tribunal que entendeu não haver direito a indenização por dano material envolvendo a empresa Dinap e Reinaldo Alves Correale:

DANOS MATERIAIS- INDENIZAÇÃO – INEXISTÊNCIA. Não afronta o art. 5.º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, cláusula contratual firmada por empregado, após ruptura do contrato de trabalho, comprometendo-se a não prestar serviços à empresa concorrente, quer como empregado, quer como autônomo.

Inexistência de erro ou coação a anular o pactuado. Não há ilegalidade a macular o pactuado e nem danos materiais decorrentes da limitação expressamente aceita. Impede aqui, invocar-se também o princípio da boa-fé, presente em todos os atos da vida civil e pressupostos deles, mormente quando em ajuste, estão pessoas capazes, de mediano conhecimento jurídico e alto nível profissional, como é o caso das partes envolvidas no Termo de Confidencialidade e Compromissos Recíprocos (TRT 2ª Região, Ac n.º 20020534536, Proc. n.º 20898200290202008, 5ª T., Rel. Rita Maria Silvestre).

Dou provimento ao recurso para excluir a indenização por danos materiais e reflexos relativos ao período de 24.9.98 a 23.9.99.

1. Veículo

15. O veículo é considerado salário-utilidade, pois foi fornecido pelo desenvolvimento do trabalho e não para a prestação de serviços.

O preposto confessou que o reclamante ficava com o veículo nos finais de semana e nas férias. A esposa do autor usava o veículo, sem qualquer restrição.

Logo, trata-se de salário utilidade, na forma do artigo 458 da CLT, não se aplicando a Orientação Jurisprudencial n.º 131 da SBDI-1 do TST. Fica mantida a sentença.

1. Gratificação anual

16. Se a gratificação semestral não integra as horas extras, as férias e o aviso prévio, na forma do En. 253 do TST, a gratificação anual também não pode integrar tais verbas.

Trata-se, porém, a gratificação anual de pagamento ajustado, que tem natureza salarial, na forma do parágrafo 1.º do artigo 457 da CLT.

Assim, dou provimento ao recurso apenas para excluir a integração da gratificação anual nas férias e aviso prévio, mantendo os demais reflexos, pois a verba tem natureza salarial, apenas não há como fazê-lo em relação aos primeiros.

1. Passagens aéreas

17. As passagens aéreas têm natureza salarial, pois não representam pagamento para se possibilitar a prestação de serviços. Eram pagamentos habituais, tanto que eram concedidas duas passagens por ano para a França. Visavam o usufruto das férias do autor. Trata-se de pagamento pela prestação de serviço. Logo, é remuneração.

5. Correção monetária

18. A época própria para o pagamento dos salários é até o quinto dia útil subsequente ao mês vencido, na forma do parágrafo 1.º, do artigo 459 da CLT. A correção monetária deve, portanto, observar a época em que a verba se tornou devida. Se a lei estabelece a faculdade que o empregador tem de pagar salários no 5.º dia útil, não se pode entender que o salário é devido no próprio mês da prestação de serviço para efeito de correção monetária. Entender de forma contrária é negar vigência ao parágrafo 1.º, do artigo 459 da CLT. A época em que o empregador é constituído em mora é a partir do 5.º dia útil do não pagamento dos salários. A correção monetária deve ser calculada da mesma forma. O salário somente é pago após a prestação dos serviços. Fazer a correção monetária antes do pagamento do salário, é determinar a atualização monetária antes mesmo do salário ser devido.

Não se pode confundir a aquisição do direito ao salário, que é feita no curso do mês e a data do seu recebimento, em que se verifica ser após a prestação de serviços, até o 5.º dia útil do mês seguinte ao vencido.

Somente quando o salário passa a ser legalmente exigível é que se pode falar em atualização monetária, isto é, quando poderá ser feita a correção monetária. Esta somente é devida depois do vencimento da obrigação e não antes. O empregador somente é constituído em mora no 5.º dia útil do mês seguinte ao vencido. O próprio artigo 39 da Lei n.º 8.177/91 menciona que a correção monetária é feita a partir do vencimento da obrigação, devendo ser observada a época definida em lei. A lei que define a questão é exatamente o parágrafo 1.º, do artigo 459 da CLT.

A Orientação Jurisprudencial da SDI de n.º 124 é no mesmo sentido: “o pagamento dos salários até o 5.º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice de correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços”.

Não se pode pagar o salário no 5.º dia útil do mês seguinte ao vencido e adotar a correção monetária do mês da prestação dos serviços, pois seria empregar dois pesos e duas medidas.

IV- DISPOSITIVO

19. Pelo exposto, conheço dos recursos, por atendidos os pressupostos legais, e, no mérito, nego provimento ao recurso do autor; dou provimento parcial ao recurso das empresas para: a- excluir a indenização por danos materiais e reflexos relativos ao período de 24.9.98 a 23.9.99 e a integração da gratificação anual nas férias e aviso prévio; b- determinar que a correção monetária será calculada a partir do 5.º dia útil do mês seguinte ao vencido. Fica mantido o valor da condenação. É o meu voto.

Sergio Pinto Martins



Juiz relator

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2004-nov-24/ex-funcionario_nao_trabalhar_concorrenca/