

**Renata Paschoalini**

**SEGREDO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

ORIENTADOR: PROF. DR. NELSON MANNRICH

**Faculdade de Direito – Universidade de São Paulo**

**São Paulo**

**2014**

**Renata Paschoalini**

**SEGREDO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

**Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito do Trabalho.**

**ORIENTADOR: PROF. DR. NELSON MANNRICH**

**Universidade de São Paulo  
Faculdade de Direito do Largo de São Francisco  
São Paulo  
2014**

Ao meu orientador, Professor Nelson Mannrich, pela confiança depositada em mim, pela atenção ao longo deste trabalho, pelo carinho, pela amizade, pelos ensinamentos e, principalmente, pelo exemplo de mestre e de pessoa.

Aos amigos pelo incentivo e por todo o carinho, especialmente ao meu chefe, Dr. Fernando Antonio Maia da Cunha, e às amigas do trabalho, Amarilis, Alessandra, Daniela, Nara, Mariana e Patrícia, por me apoiarem e suportarem minha ausência no momento da conclusão deste trabalho.

Aos meus pais pelo amor e por me incentivarem a lutar por este sonho.

Ao meu irmão pela alegria que me traz, pelo amor e pelo apoio de sempre.

Ao Marcos pelo amor, pelo companheirismo e apoio em todas as horas.

## RESUMO

A revolução tecnológica transformou, de maneira determinante, as relações de emprego. Com as novas tecnologias, o fluxo de informações entre empregado e empregador, que já era acentuado, ficou ainda mais intenso. Essa é a razão, de um lado, para a crescente preocupação de se garantir os direitos à privacidade e à intimidade do empregado, garantidos constitucionalmente, os quais justificam seu direito ao segredo e, de outro lado, o maior número de esforços realizados pelo empregador para proteger seus segredos de empresa, como elemento impulsionadores de inovação e competitividade, utilizando-se de seu poder de controle para tal proteção. O presente trabalho tem como objetivo examinar a proteção jurídica do segredo e a obrigação de confidencialidade sob dois pontos de vista: o do empregado e o do empregador. Iniciamos com o estudo do direito da privacidade do empregado, no qual se insere o direito ao segredo. Serão delineados os limites ao poder de controle do empregador em face desse direito, especificamente quanto às formas de investigação sobre a vida privada e vigilância da atividade laboral, assim como das consequências da violação do direito de privacidade do empregado pelo empregado. Sob a outra perspectiva, será analisado o segredo sob a ótica do empregador. Pretende-se averiguar como se dá a proteção do segredo de empresa. Serão examinadas as obrigações acessórias dos empregados e, entre elas a de sigilo na vigência do contrato de trabalho e após o seu término e, com mais detalhe, os limites à proteção do segredo de empresa relacionada às criações dos empregados e ao direito destes à liberdade de trabalho. Por fim, serão feitas breves notas a respeito das consequências da violação dos segredos de empresa pelos empregados.

**Palavras-chave:** segredo – emprego – trabalho – privacidade – segredo de empresa

## ABSTRACT

The technological revolution has transformed employment relations in a decisive way. With the new technologies, the flow of information between employee and employer, already pronounced, has become even more intense. This is the reason for, on one hand, the growing concern with the employees' rights to privacy and intimacy, that are protected constitutionally and justify their right to confidentiality and, on the other hand, the greater efforts by the employers to protect their trade secrets, as possible drivers for innovation and competitiveness, using their power of control for such protection. This study examines the legal protection of secrets and the obligation of confidentiality from two points of view: the one of the employee and the one of the employer. We begin with the study of the employee's right to privacy, which incorporates a right to confidentiality. We outline the limits of the power of control of the employer, specifically with regard to forms of research on privacy and surveillance of labor activity, as well as the consequences of the infringement of employee privacy by the employer. From the other perspective, we analyze the protection of the trade secrets of company, its limits when the secret results from a creation by an employee, and the opposition between the protection of trade secrets and the employee's freedom to work. We examine the incidental obligations of employees related to confidentiality in the presence of an employment contract and after its termination and we describe in more detail the limits to the protection of the secrecy of company related to the creations of employees and in view of the employee's right to freedom of work. Finally, we make brief notes about the consequences of violation of company secrets by employees.

**Keywords:** secret – employment – labour – privacy – trade secret

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	9
1. O QUE É SEGREDO? .....	13
1.1. Conceito de segredo.....	13
1.2. Conceito de sigilo e sua relação com o segredo .....	15
1.3. Informações Confidenciais .....	16
1.4. Classificação de segredo segundo Gomez Segade .....	17
1.5. Segredo e suas dimensões no âmbito do contrato de trabalho: perspectiva do empregado e perspectiva do empregador .....	18
2. SEGREDO EM FACE DO EMPREGADO .....	20
2.1. Segredo, privacidade e intimidade. Tutela da privacidade e da intimidade do empregado .....	20
2.2. Limites ao poder de controle do empregador .....	34
2.2.1. Investigação sobre a vida privada do empregado .....	37
2.2.2. Vigilância da atividade laboral do empregado .....	59
2.3. Consequências da violação de segredo do empregado por parte do empregador..	73
3. SEGREDO DE EMPRESA .....	76
3.1. Segredo de empresa, segredo industrial e segredo de negócio .....	76
3.2. Requisitos para existência de segredo de empresa .....	78
3.3. Tratamento do know-how .....	80
3.4. Proteção do segredo de empresa .....	81
4. OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO .....	87
4.1. Obrigações principais e obrigações acessórias .....	87
4.1.1. Obrigação de fidelidade, lealdade e boa-fé .....	88
4.2. Obrigação de sigilo após o término do contrato de trabalho .....	91
4.2.1. Pacto de não concorrência .....	92
4.2.2. Acordo de confidencialidade .....	97
5. LIMITES À PROTEÇÃO DO SEGREDO DE EMPRESA NO CONTEXTO DAS CRIAÇÕES INTELECTUAIS DE EMPREGADOS.....	100
5.1. Criações intelectuais no âmbito do contrato de trabalho e sua relação com o segredo.....	100
5.1.1. Criações intelectuais feitas por empregados.....	101
5.1.2. Modalidades de criações intelectuais dos empregados.....	102
5.1.3. Criações industriais dos empregados: invenções, modelos de utilidade e desenhos industriais.....	104
5.1.4. Criações do empregado-autor .....	110
5.1.5. Software desenvolvido por empregado .....	123
5.1.6. Cultivares criadas por empregados.....	124
5.1.7. Ideias dos empregados como criações mistas.....	127
5.1.8. Princípios comuns.....	130
5.1.9. Segredo em face das criações intelectuais dos empregados e do empregador ....	130

5.2.	Segredo da empresa, liberdade de concorrência e liberdade de trabalho .....	136
6.	SEGREDO DE EMPRESA E AS CONSEQUÊNCIAS DE SUA VIOLAÇÃO	149
6.1.	Consequências da violação do segredo da empresa pelo empregado.....	149
6.1.1.	Violação do segredo de empresa durante a vigência do contrato de trabalho .....	149
6.1.2.	Violação do segredo de empresa após o término do contrato de trabalho .....	155
	CONCLUSÃO .....	160
	REFERÊNCIAS.....	167

## INTRODUÇÃO

As novas tecnologias de informação são, em grande parte, responsáveis pelas mudanças ocorridas no modo de produção capitalista, conhecido, por alguns, como “capitalismo informacional”. Essa revolução tecnológica facilitou a troca de informações tanto no âmbito nacional quanto no mundial, tornando mais vulneráveis as informações relativas à intimidade das pessoas, acirrando a competitividade entre as empresas e forçando estas a aprimorarem seus produtos por meio de inovações tecnológicas.

Nessa medida, passou a haver uma maior preocupação em se proteger o direito de privacidade das pessoas, bem como os dados confidenciais e o capital humano das empresas, tendo em vista que a troca de informações ocorre com maior intensidade nas relações de trabalho e, mais especificamente, nas relações de emprego. Essa constante troca de informações, apesar de ser benéfica para a sociedade pelo desenvolvimento econômico que gera, aumenta o risco de transmissão de segredos que constituem parte da intimidade dos empregados e vantagens competitivas do empregador.

Os avanços tecnológicos permitiram e permitem a criação de novas formas de controle da prestação dos serviços pelo empregado que nem sempre respeitam o direito de privacidade e de intimidade do empregado, que, antes de tudo, é também um cidadão. Por outro lado, essas novas tecnologias possibilitam não só a criação de novos segredos como também podem facilitar sua disseminação para concorrentes. Esse risco obriga o empregador a adotar métodos seguros para evitar a perda de seus segredos que foram objetos de investimento de tempo e de dinheiro.

Diante disso, há um choque entre interesses: de um lado, estão os direitos de personalidade dos empregados e, de outro, o direito do empregador de proteger segredos de empresa que, representam para ele, diferencial no mercado.

O tema se justifica pela sua atualidade, relevância e pela necessidade de se verificar se o ordenamento jurídico brasileiro tem acompanhado os anseios dos sujeitos da relação de emprego pela proteção de seus segredos, consequências da sociedade informacional. Tendo em vista que o tema possui interface com o Direito Empresarial, Penal e Civil de forma a enriquecer a visão particular do Direito do Trabalho, guarda relação com a linha de pesquisa do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo relativa aos direitos sociais no contexto dos



direitos humanos e, especificamente, com o projeto acadêmico que envolve os direitos sociais e outros ramos do direito.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a proteção do segredo sob duas óticas distintas: a do empregado com fundamento em seu direito de privacidade e a do empregador baseada no direito de proteger aquilo que lhe traz vantagem competitiva, mormente quando é o detentor legítimo do segredo.

Como sugere o próprio título, limita-se o trabalho ao exame do segredo nas relações de emprego, ou seja, o segredo relevante para o contrato de trabalho, não abrangendo, portanto, as relações de trabalho como um todo.

Esta investigação almeja analisar a proteção conferida às informações dos empregados que fazem parte de sua privacidade e, especialmente, de sua intimidade, constituindo-se como segredos dos empregados, que merecem proteção por parte do empregador, assim como será verificado o tratamento dado a essas informações quando essenciais para a execução do contrato de trabalho. Além disso, serão examinados os limites ao poder de controle do empregador no caso de investigação da vida privada e de vigilância das atividades laborais, assim como serão verificadas as consequências do descumprimento pelo empregador de sua obrigação de manter sigilo sobre os segredos do empregado.

Será objeto de exame o conceito de segredo de empresa e de outras figuras (*know-how* e informações confidenciais) para verificar se são sinônimas, assim como serão estudadas as formas de proteção do segredo de empresa.

Busca-se averiguar as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, em especial aquelas consideradas como obrigações laterais ou acessórias à relação de emprego e, mais especificamente, a obrigação de sigilo que seria uma consequência da obrigação de fidelidade.

O pacto de não concorrência e o acordo de confidencialidade também não serão objeto de profunda investigação, uma vez que o foco será a relação dessas cláusulas com a obrigação de sigilo na vigência e após a cessação do contrato de trabalho.

Pretende-se analisar, com mais profundidade, sob quais circunstâncias (i) os empregados têm direito de utilizar e/ou divulgar suas criações após o término do contrato de trabalho, limitando-se, portanto, a proteção do segredo de empresa, ou (ii) o segredo quanto a essas criações dos empregados deve permanecer em sigilo em benefício da empresa, limitando-se, assim, a liberdade de trabalho dos empregados criadores.

Esse exame terá como ponto de partida a hipótese de que as normas que regulam a titularidade de criação intelectuais de empregados são regidas por princípios comuns. Para testar essa hipótese, serão apresentadas as normas que regulam as criações de empregados nos âmbitos das leis de propriedade industrial, direito autoral, *software* e cultivares. Uma vez identificados tais princípios comuns, verificaremos se tais princípios também poderiam fundamentar a regulação do uso e divulgação de segredos de empresa decorrentes de criações intelectuais realizadas por empregados.

Será observado, assim, de que forma os segredos criados por empregados pode limitar a proteção do segredo de empresa, bem como de que forma o direito à liberdade de trabalho, conferido aos trabalhadores constitucionalmente, pode permitir o uso de algumas informações aprendidas na empresa.

Por fim, serão feitas breves notas a respeito das consequências da violação do segredo de empresa pelo empregado no âmbito do Direito do Trabalho, do Direito Penal e do Direito Civil.

Não se pretende, dessa forma, aprofundar o exame da justa causa e das suas espécies, limitando-se o trabalho a verificar as consequências da violação da obrigação de sigilo na vigência do contrato de trabalho e logo após seu término.

Na realização desta pesquisa, serão utilizados os métodos dialético, comparatístico e dedutivo, bem como serão objeto de exame a jurisprudência e a legislação nacional e estrangeira sobre o tema a ser desenvolvido.

Assim, dentro do escopo apresentado, o presente estudo se propõe a examinar com mais profundidade as seguintes questões: São legítimos os questionamentos do empregador acerca da vida privada dos empregados? Qual o limite do poder de controle do empregador? As pequenas mentiras do empregado acerca de sua vida privada devem ser toleradas pelo empregador? Quais as consequências da violação do segredo? Como se dá a tutela da intimidade dos empregados? É legítima a omissão de alguns dados quando da contratação ou durante o contrato de trabalho? O que é *know-how*? Quais as formas de proteger os segredos de empresa? Todos os empregados têm obrigação de sigilo? Qual o fundamento da obrigação de sigilo nas relações de emprego? As cláusulas de confidencialidade e de não concorrência são essenciais para a proteção de segredos? Quais criações dos empregados podem ser consideradas segredo? Quando o empregado é o responsável pela uma criação de um segredo, quem é o detentor legítimo? O acesso a quais informações legitima a limitação à liberdade de trabalho dos empregados? Quais são as

consequências da violação da obrigação de sigilo na vigência do contrato de trabalho? E após o seu término?

São as principais questões que a pesquisa pretende problematizar, as quais tornariam mais clara a noção de segredo em suas diversas dimensões: com relação ao empregador e ao empregado, durante a relação de emprego e logo após a cessação do contrato.

## CONCLUSÃO

A globalização econômica impulsionou diversas transformações na sociedade e, entre elas, o aparecimento de novas tecnologias, as quais determinaram sensíveis mudanças no panorama da sociedade como um todo e, especialmente, o do mercado e das formas de trabalho. Com ela, inovadores instrumentos de comunicação foram desenvolvidos, o que viabilizou a intensificação do fluxo de informações, redundando na ampliação do seu alcance a um maior espectro de pessoas.

Conquanto benéficas ao desenvolvimento econômico, as novas tecnologias facilitaram, também, a disseminação de informações dos indivíduos, das empresas e, inclusive, do Estado, em âmbito nacional e mundial, expondo a intimidade das pessoas, as vantagens competitivas das empresas e, também, os segredos das nações.

Como se observou no trabalho, procuramos analisar o segredo considerando-o como conhecimento ou informação reservada sobre algo ou algum fato por alguém que pretende mantê-lo afastado, oculto, com relação a outras pessoas, no âmbito das relações de emprego, com vistas a estabelecer um paralelo entre os segredos do empregado e os do empregador, os quais são protegidos por motivos distintos.

Os segredos do empregado são protegidos com fundamento no direito à intimidade, garantido constitucionalmente a todos os indivíduos, e os segredos da empresa, por sua vez, são tutelados enquanto manifestação do direito ao patrimônio.

Com relação aos segredos do empregado, analisamos como se dá a sua proteção no ordenamento jurídico brasileiro. Após o exame da legislação de Estados Unidos, Portugal, Espanha e Itália, constatamos que a preocupação em se proteger a vida privada das pessoas e, conseqüentemente, dos empregados enquanto cidadãos é quase que uma constante no cenário jurídico nacional e internacional.

Verificou-se, porém, que, enquanto países como Portugal possuem legislação rica e detalhada acerca da proteção dos direitos de personalidade do empregado, o ordenamento jurídico brasileiro carece de previsão específica, retirando o fundamento dessa proteção da Constituição, do Código Civil e de interpretações jurisprudenciais.

Apesar da necessidade de proteção à privacidade do empregado, esse direito não pode ser considerado absoluto, revelando-se suscetível de sofrer limitações diante do

regular exercício do poder no qual é investido o empregador como forma de lhe possibilitar a gestão da prestação dos serviços.

Nesse contexto, foram analisadas as hipóteses em que o poder de controle do empregador se contrapõe ao direito de intimidade do empregado, na medida em que os poderes de investigação sobre a vida privada e de vigilância da atividade laboral do subordinado são limitados com fito de salvaguardar ao último a vida privada.

Com relação às indagações sobre a vida privada do empregado, vimos que os ordenamentos jurídicos de Itália, Espanha, Portugal e Brasil reafirma a ideia, nem sempre expressa, de que as investigações através da perquirição devem guardar nexos com a atividade realizada pelo empregado. Fica, assim, vedada a incursão na intimidade do empregado quanto à sua religião, suas convicções ideológicas, sua orientação sexual e demais segredos que não tenham relação com a prestação dos serviços, com a ressalva de que determinadas informações secretas podem vir a se tornar acessíveis em função do exercício de certas atividades específicas, tais como no caso de empregados de organizações de tendência no que diz com as suas convicções e crenças, conforme se sustenta nos países europeus.

Na esteira de doutrina estrangeira, entendemos que deve ser garantido ao empregado o “direito” à mentira quando indagado sobre questões íntimas irrelevantes para a prestação dos serviços. Indubitável que, diante de eventual má-fé do empregador - evidenciada, sobretudo, pela utilização de questionamentos ilícitos -, o único recurso que resta ao subordinado, a fim de proteger seu segredo sem que perca o emprego, seria o de responder falsamente.

Quanto aos exames médicos, concluiu-se que não são permitidos exames para constatar estado de gravidez, HIV, exames toxicológicos ou genéticos, salvo para preservar a segurança no ambiente de trabalho, a saúde dos demais colegas ou de terceiros e desde que guardem vínculo com a atividade desenvolvida pelo empregado, como ocorre no caso de pessoas que trabalham em atividades de risco, relativamente ao teste do bafômetro. O ideal seria que, na CLT, houvesse menção expressa aos exames proibidos, ressaltando-se os casos permitidos, de maneira clara e organizada.

No que tange à revista dos pertences do empregado, julgamos que o tratamento dado pelo ordenamento jurídico italiano aparenta ser o mais adequado, uma vez que é expresso em possibilitar a revista para tutela do patrimônio da empresa, seja material ou imaterial, impondo-lhe, contudo, restrições. Os requisitos cristalizados no art. 6º do *Statuto dei Lavoratori* se mostram razoáveis como forma de equilibrar o direito de privacidade dos

empregados e o direito do empregador de tutelar seu patrimônio, quais sejam: realização na saída do local de trabalho; respeito à dignidade do empregado; sistema automático de seleção dos empregados que irão se submeter à revista; diálogo entre empregado e empregador. Esses parâmetros, aliás, foram importados e têm sido utilizados pela jurisprudência brasileira.

No que se refere ao controle das ligações telefônicas realizadas a partir de telefone da sociedade empresária, ponderou-se que seria razoável que o legislador pátrio previsse expressamente a possibilidade de vigilância por imperativo de proteção e segurança de pessoas e bens, desde que fossem os empregados avisados de forma prévia, como consta do art. 20º do Código de Portugal e têm defendido os doutrinadores brasileiros.

Quanto ao controle do e-mail corporativo, entendemos que é legítimo o controle do e-mail cedido pela sociedade empresária com o intuito de verificar se a adequação do seu uso. O e-mail particular, por outro lado, ainda que acessado através de computador da empresa, é inviolável, salvo por determinação judicial.

Pela perspectiva do empregador, foram estudados os segredos de empresa, considerados como conhecimentos reservados que devem ser mantidos sob sigilo porque lhe conferem, em relação a seus concorrentes, uma vantagem competitiva, distinguindo-se em segredos industriais (de fábrica) e de negócio (comerciais).

Partiu-se da averiguação do conceito de segredo, de seus requisitos, do tratamento do *know-how* e das formas de proteção do segredo de empresa para desenhar um painel geral a respeito do segredo de empresa.

Em seguida, analisamos as obrigações do empregado, em especial a de manter sigilo. Verificou-se que o contrato de trabalho, com base fiduciária, é composto de obrigações principais e acessórias para ambas as partes. Ao empregado, ladeando a obrigação principal de prestar serviços, se lhe impõem as obrigações de boa-fé e de lealdade, as quais permeiam todas as relações de emprego, embora a de lealdade varie em intensidade a depender da atividade exercida pelo empregado, sendo acentuada quando há acesso a informações privilegiadas da empresa.

As obrigações de sigilo e de não concorrência são expressões da obrigação de lealdade e permanecem válidas na vigência do contrato de trabalho. Após o término da relação de emprego, cessa a obrigação de não concorrência, que só poderá persistir mediante ajuste pacto de não concorrência.

Concluimos que o pacto de não concorrência, apesar de estar sujeito a uma série de limitações de dimensão temporal, espacial, material e, ainda com relação ao valor da

contraprestação pactuada, só faz sentido quando há um interesse relevante do empregador, qual seja, o de proteger suas informações confidenciais, seus segredos de empresa. Assim, após a cessação do contrato de trabalho, a obrigação de sigilo permanece viva, mas deixa de ter como fundamento a obrigação de lealdade e passa a ser uma obrigação legal decorrente das normas de proteção à concorrência desleal.

Traçado o panorama sobre o segredo de empresa e sobre a obrigação de sigilo do empregado, procurou-se analisar sob quais circunstâncias a) os empregados têm direito de utilizar e/ou divulgar suas criações após o término do contrato de trabalho, limitando-se, portanto, a proteção do segredo de empresa, ou b) o segredo quanto a essas criações dos empregados deve permanecer em sigilo em benefício da empresa, limitando-se, de tal maneira, a liberdade de trabalho dos empregados criadores.

Esse exame teve como ponto de partida a percepção de que as normas que regulam a titularidade de criação intelectuais de empregados são regidas por princípios comuns. Em seu estudo, foram apresentadas as normas que regulam as criações de empregados nos âmbitos das leis de propriedade industrial, direito autoral, *software* e cultivares. Uma vez identificados tais princípios comuns, verificou-se se eles também poderiam fundamentar a regulação do uso e divulgação de segredos de empresa decorrentes de criações intelectuais realizadas por empregados.

Após a análise das leis que tratam das criações de empregados, verificou-se ser possível extrair princípios comuns que estabelecem a titularidade de tais criações de acordo com as diferentes modalidades existentes.

No caso das criações de serviço, o princípio é a apropriação total dos direitos patrimoniais da criação pelo empregador, tendo como contraprestação exclusivamente o salário pago ao empregado, podendo, contudo, ser ajustado contratualmente pagamento de bônus ou participação nos lucros e resultados como consequência dela.

No caso das criações livres, o princípio é o oposto: a apropriação total dos direitos patrimoniais da criação pelo empregado, visto que tal criação não tem relação com o objeto da relação de emprego e o empregador não oferece nenhuma contraprestação ao empregado em virtude de tal criação.

Por fim, no caso das criações mistas, não se pode dizer que há um princípio comum a todas as leis que disciplinam o tema, todavia, ainda assim, a maioria delas pretende oferecer uma divisão equitativa da titularidade e dos frutos da criação mista.

Entendemos que as mesmas regras aplicadas para proteção das criações industriais, das criações do empregado-autor, do *software* e das cultivares concebidas por empregados

devem ser estendidas aos segredos de empresa privilegiáveis com fundamento em cada uma dessas leis.

A partir dessas considerações, sugerimos o seguinte tratamento: os segredos de negócio livres seriam detidos exclusivamente pelos empregados, como previsto no art. 4º, §2º, da Lei nº 9.609/98. Os segredos de negócio mistos para cuja criação foram utilizados recursos do empregador seriam detidos por ambas as partes, nos termos do art. 39, §1º, da Lei nº 9.456/97, cabendo ao empregador a exploração exclusiva do segredo e, ao empregado, justa remuneração desvinculada do salário. Os segredos de negócio chamados “de serviço”, por seu turno, seriam detidos pelo empregador exclusivamente, conforme art. 38, §1º, da Lei nº 9.456/97 e art. 4º, *caput*, da Lei nº 9.609/98, cabendo ao empregado apenas o salário. Os segredos decorrentes de obras coletivas seriam, em qualquer caso, do empregador.

Diante do tratamento proposto para a proteção do segredo de empresa pelo empregador, recomendamos que sofresse limitação nos casos especificados a seguir: a) falta de pagamento do salário ou da justa remuneração, hipóteses em que o empregado passará a ser o detentor legítimo do segredo de serviço por ele desenvolvido ou do segredo que era misto; b) exploração do segredo misto não ocorrer no prazo de 1 ano contado da data da comunicação do segredo pelo empregado ao empregador, salvo motivo justificável; c) segredo livre anterior do empregado não divulgado ao empregador, mas utilizado nas atividades da empresa (por exemplo, chefe de cozinha que, anteriormente à relação de emprego, já possuía uma receita secreta e passa a produzi-la no restaurante do atual empregador. Nessa hipótese, o empregado não pode ser obrigado a comunicar a receita ao empregador sob pena de violação de seu direito de privacidade).

No que diz com a limitação à proteção do segredo de empresa frente ao direito de liberdade de trabalho do empregado, entendemos que não pode o empregador impedir que sejam o conhecimento ou as informações reunidas durante a relação de emprego sejam utilizadas após o término do contrato, pois não lhe pertencem, mesmo que tenham investido na capacitação do empregado. Diante da dificuldade de fixar uma linha divisória entre o que seria habilidade pessoal e conhecimento intrinsecamente relacionado a segredo da empresa, são de grande valia os critérios sugeridos por Gomez Segade (questionamento acerca da possibilidade de se ter acesso aos alegados segredos de empresa se tivesse trabalhado em alguns dos concorrentes do ex-empregador) e por Aldo Frignani (necessidade do segredo pelo ex-empregado e verificação da natureza do conhecimento usado) e poderão ser utilizados pelos magistrados na análise do caso concreto.



Quanto ao uso da lista de clientes, salientamos que não pode o empregador pretender se tornar “proprietário” da clientela de determinado segmento. Clientes não são ativos de propriedade de qualquer pessoa. Entretanto, o reconhecimento da possibilidade de os ex-empregados contatarem clientes de seu antigo empregador não retira da lista de clientes seu caráter de segredo de negócio. Ela continua a ser segredo de negócio perante terceiros, mas, diante de empregado cuja atividade envolvia contato direto com clientes, as informações constantes na listagem consideram-se incorporadas a seus conhecimentos pessoais. Não é difícil imaginar que um profissional especializado em um segmento em que predominam *route cases* tenha grande dificuldade de continuar atuando neste mesmo segmento, sem entrar em contato com clientes aos quais teve acesso quando estava em um emprego anterior.

É preciso, contudo, distinguir essa hipótese daquela em que a obtenção da lista de clientes se dá em função de informações confidenciais transmitidas pelo empregador ao empregado fora do escopo da atividade por ele exercida.

Concluimos que a liberdade de trabalho do empregado só pode ser limitada em decorrência de pacto de não concorrência firmado entre as partes, de singular utilidade notadamente nos casos em que a divulgação dos segredos do ex-empregador se afigura inevitável.

Logo, para se verificar se é possível impedir ex-empregado de utilizar determinadas informações consideradas secretas de seu empregador, sugerimos que se averigüe, num primeiro momento, se a informação é, de fato, um segredo e se tal segredo é relevante para a empresa. Em segundo lugar, que seja apurado se a informação faz parte de habilidades pessoais do empregado. Se a informação envolver criação intelectual, seria necessário, em acréscimo, indagar se o empregado é detentor legítimo do segredo e se está autorizado a usá-lo e/ou divulga-lo.

Em arremate, fizemos breves notas sobre as consequências da violação dos segredos de empresa na vigência do contrato de trabalho, ocasião em que poderá acarretar dispensa por justa causa, bem como após a cessação da relação de emprego, dando azo à responsabilização nas civil e criminal.

Portanto, com relação ao exame dos segredos do empregado, é possível concluir que os exemplos das experiências portuguesa e italiana, quanto à tutela dos direitos da personalidade dos empregados, poderiam inspirar o aperfeiçoamento de nossa Consolidação das Leis do Trabalho a fim de garantir de forma plena e funcional a proteção dos direitos de personalidade dos empregados, impondo-se expressamente ao empregador

a obrigação de manter segredo sobre os dados confidenciais de que passa a ter conhecimento em razão do exercício de seu poder de controle, dentro de limites razoáveis. Sugeriu-se, desse modo, que a CLT preveja, literalmente, a responsabilização do empregador por eventuais danos morais e materiais do descumprimento dessa obrigação, seja em decorrência da realização de devassa indevida, seja em virtude da propalação das informações dela advindas.

Relativamente aos segredos de empresa, concluímos que, dada seu valor econômico, justifica-se o interesse do empregador na sua proteção. Na vigência da relação de emprego, tem o empregado a obrigação de manter sigilo sobre eles. No entanto, quanto ao exercício do direito de proteção de seus segredos, o empregador deve observar alguns limites. Entre eles, deve respeitar os segredos criados livremente pelos empregados e caso os segredos sejam mistos ou de serviço, deverá pagar a remuneração devida, sob pena de transferir para o empregado a legítima detenção desses segredos. Da mesma forma, com relação aos segredos mistos, se não iniciada a sua exploração no prazo, poderá o empregado fazer uso deles. Ademais, chegou-se à conclusão de que só é possível a restrição da liberdade do trabalho do empregado se este tiver acesso a informações confidenciais da empresa protegidas pelas normas de concorrência desleal ou a informações sobre as quais o empregado se comprometeu a manter sigilo por meio de acordo de confidencialidade. Porém, entendemos que o empregado não pode ser impedido de utilizar, para proveito próprio ou de concorrentes de seu ex-empregador, suas habilidades, experiências e conhecimentos profissionais e pessoais nem ser obrigado a ceder segredo livre do qual é detentor legítimo, sob pena de ofensa a seus direitos à privacidade e à liberdade de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Invenção durante o contrato de trabalho, Direitos do empregado e do empregador, Competência judicial. *In*: “Revista do Tribunal Superior do Trabalho”, v. 60/91, ano 1991, p. 121-142.

ABRÃO, Eliane Y. Direitos de autor e direitos conexos. São Paulo: Editora Brasil, 2002.

AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. 3ª edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

APOSTOLIDES, Sara Costa. Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho. Coimbra: Almedina, 2008.

BARATELLI JUNIOR, Fernando. *Proteção das Informações Estratégicas: Implicações na Propriedade Intelectual*. *In*: XXVIII Seminário Nacional da Propriedade Intelectual: inovação e desenvolvimento”. Rio de Janeiro: ABPI, 2009, p. 118-120.

BARBOSA, Denis Borges. Tratado da Propriedade Intelectual: patentes. Tomo II. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

\_\_\_\_\_. Titularidade das obras autorais produzidas em relação de subordinação. Disponível em: <<http://www.denisbarbosa.addr.com/arquivos/200/propriedade/134.doc>>. Acesso em 08 set 2013.

\_\_\_\_\_. Quem é o dono da ideia? Acesso em 11 nov 2013. Disponível em: <<http://www.denisbarbosa.addr.com/arquivos/200/propriedade/propriedade18.pdf>>.

BARBOSA, Marcelo. Direito das companhias. Alfredo Lamy Filho; José Luiz Bulhões Pedreira. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

BECKER, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), University of Chicago, p. 48-49. Acesso em 17 jan 2014. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/1829103>>).

BELLAVISTA, Alessandro. *Esiste la tutela della privacy nel rapporto di lavoro? In: Trattato di Diritto Commerciale e di Diritto Pubblico dell'economia: Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Volume cinquantottesimo*. Padova: Cedam, 2010, p. 171-179.

BELTRAN, Ari Possidônio. Dever de fidelidade, Dever de não-concorrência e Cláusula de não-concorrência. *Revista LTr*, 04/419, v. 66, n. 4, abr. de 2002.

BIAGI, Marco. *Istituzioni di Diritto del Lavoro*. 5ª edizione. Continuato da Michele Tiraboschi. Milano: Giuffrè, 2012.

BITTAR, Carlos Alberto. Direito de autor na obra feita sob encomenda. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 1977.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Legitimidade Concorrente na Defesa dos Direitos e Interesses Coletivos e Difusos: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais. São Paulo: *LTr*, 2013.

BRAGA, Rodrigo Bernardes. *O segredo de negócio no Direito Brasileiro*. In: *Revista Forense*, v. 401, ano 105, jan/fev 2009, p. 753-771.

BURT, Ronald S. The contingent value of social capital. In: *Knowledge and Social Capital: foundations and applications*. Eirc L. Lesser (coord.). Butterworth-Heinemann, 2000, p. 255-286. Acesso em 15 jan 2014. Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=kQdKAf8\\_yUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.br/books?id=kQdKAf8_yUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)>).

CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral: Contrato de Trabajo (Parte General)*, v. III. 2ª edición. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba, 1964.

CARDOSO, Alexandre de Almeida. Silva, Walküre Lopes Ribeiro da (orient.). Dos pactos de não-concorrência nos contratos individuais de trabalho. São Paulo, 2003.

CARINCI, Franco; DE LUCA TAMAJO, Raffaele; TOSI, Paolo; TREU, Tiziano. Diritto del Lavoro. Vol. II. 7ª edizione. Torino: UTET, 2012.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 33ª edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2005

CERQUEIRA, João da Gama. Tratado da Propriedade Industrial: dos privilégios de invenção, dos modelos de utilidade e dos desenhos e modelos industriais, v.2. Tomo I. Atualizado por Newton Silveira e Denis Borges Barbosa. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Empresarial, v. 1. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CORDEIRO, Menezes; ROCHA, António Manuel da. Da boa fé no Direito Civil. 4ª reimpressão. Coimbra: Almedina, 2011.

COSTA JÚNIOR, Paulo José. O direito de estar só: tutela penal da intimidade. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

COSTA NETTO, José Carlos. Direito Autoral no Brasil. 2ª edição. São Paulo: FTD, 2008.

CRAIG, John. D. R. Privacy and Employment Law. Oxford: Portland Oregon, 1999.

DAÜBLER, Wolfgang. Derecho del Trabajo. Mª Paz Acero Serna e Pío Acero López (trad.). Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994.

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha. José Francisco Siqueira Neto (coord.). Alfred Keller (trad.). São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª edição. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. Curso de Direito do Trabalho. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

DELMANTO, Celso. Crimes contra a concorrência desleal. São Paulo: Bushatsky, Editora da Universidade de São Paulo, 1975.

DINIZ, Davi Monteiro. Propriedade Industrial e Segredo em comércio. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. 2º volume. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DOMINGUES, Gabriel Douglas. *Segredo industrial, segredo de empresa, trade secret e know-how e os problemas de segurança nas empresas contemporâneas*. In: Revista Forense”, v. 308, ano 85, out/dez 1989, p. 27-33.

DRAY, Guilherme Machado. *Autonomia Privada e Igualdade na formação e execução de contratos individuais de trabalho*, In: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Instituto de Direito do Trabalho, Estudos do instituto de direito do trabalho. MARTINEZ, Pedro Romano (coord.). Coimbra: Almedina, 2001.

DURAND, Paul. Traité de Droit du Travail. Tome II. Paris: Dalloz, 1950.

ELIAS, Luiz Antonio. Sistema Nacional de Innovación y Vinculación Sector Público-Privado: Caso Brasil. Disponível em: [http://www.wipo.int/edocs/mdocs/sme/pt/ompi\\_cepai\\_inn\\_san\\_03/ompi\\_cepai\\_inn\\_san\\_03\\_t1\\_1.pdf](http://www.wipo.int/edocs/mdocs/sme/pt/ompi_cepai_inn_san_03/ompi_cepai_inn_san_03_t1_1.pdf). Acesso em 12 de dezembro de 2013.

ENCICLOPEDIA ITALIANA. Segreto. Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana fondata da Giovanni Treccani. 1988-2007, p. 307-308.

FEKETE, Elisabeth E. G. Kasnar. O regime jurídico do segredo de indústria e comércio no direito brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

\_\_\_\_\_. *A proteção das informações estratégicas: questões de espionagem industrial nas empresas*. In: “XXVIII Seminário Nacional da Propriedade Intelectual: inovação e desenvolvimento”. Rio de Janeiro: ABPI, 2009, p. 109-117.

FELSANI, Fabiana Massa. Contributo all’analisi del know-how. Milano: Giuffrè, 1997.

FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 13ª edição. Coimbra: Almedina, 2006.

FERRARO, Giuseppe. Diritto dei contratti di lavoro. Bologna: Mulino, 2011.

FISK, Catherine L. *Working knowledge: trade secrets, restrictive covenants in employment, and the rise of Corporate Intellectual Property, 1800-1920*. UC Hastings College of Law, 52 Hastings Law Journal, nº 2, 2001. Disponível em: <[http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract\\_id=262010](http://papers.ssrn.com/paper.taf?abstract_id=262010)>. Acesso em 3 de outubro de 2010.

FLORES, Cesar. Segredo Industrial e o Know-how: aspectos jurídicos internacionais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

FORGIONI, Paula; GRAU, Eros Roberto. O Estado, a empresa e o contrato. São Paulo: Malheiros, 2005.

FRIGNANI, Aldo. Segreti d’impresa. In: Digesto delle discipline privatistiche sezione commerciale, vol. XIII. 4ª edizione. Torino, UTET, 1999-2006, p. 334-354.

FROMER, Jeanne C. Trade Secrecy in Willy Wonka's Chocolate Factory. The Law and Theory of Trade Secrecy: a handbook of contemporary research. Rochelle C. Dreyfuss, Katherine J. Strandburg, eds. Edward Elgar Publishing, 2011; Fordham Law Legal Studies Research Paper No. 1430463. Acesso em 13 jan 2014. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1430463>.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de Direito Civil, volume 4: contratos, Tomo II: contratos em espécie. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

GALANTINO, Luisa. Diritto del Lavoro. 8ª edizione. Torino: G. Giappichelli Editore, 2010.

GARFIELD, Alan E. Promises of silence: contract law and freedom of speech. *In: Cornell Law Review*, vol. 83:261, 1998, p. 263-364. Acesso em 20 mai 2012. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1593260>.

GHIDINI, Mario. Diritto del lavoro: parte generale, diritto sindacale, contrato individuale di lavoro – controversie del lavoro. 9ª edizione. Padova: Cedam, 1985.

GIGLIO, Wagner D. Justa Causa. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. Direito do Trabalho: relações individuais de trabalho. Volume I. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOMEZ SEGADE, Jose Antonio. El secreto industrial (know-how): concepto y protección. Madrid: Tecnos, 1974.

GOÑI SEIN, Jose Luis. El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los limites del poder de control empresarial. Madrid: Editorial Civitas, 1988.

GRAGNOLI, Enrico. L'informazione nel rapporto di lavoro. Torino: G. Giappichelli Editore, 1996.

GUERRA, Amadeu. A privacidade no local de trabalho. Coimbra: Almedina, 2004.



HIDALGO RÚA, Gloria; Del Val Arnal, J. Jesús. *El deber de guardar secreto en la relación laboral del personal con médios informáticos*, In: Documentación Laboral, nº 35, 1991, p. 203-217.

\_\_\_\_\_; GARCIA DÍAZ, Margarita. *Invenções y creaciones intelectuales laborales*, In: Acciones e investigaciones sociales, ISSN 1132-192X, Nº 4, 1996, p. 79-92, Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170197>. Acesso em 09 de junho de 2012.

ICHINO, Pietro. *Il contratto di lavoro: sospensione del lavoro – sciopero – riservatezza e segreto – potere disciplinare – cessazione del rapporto – conservazione e gestione dei diritto*, vol. 3. Milano: Giuffrè, 2003.

\_\_\_\_\_. *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro: la disciplina della circolazione delle informazioni nell'impresa*. Milano: Giuffrè, 1979. Disponível em: <http://archivio.pietroichino.it/libri/view.asp?IDArticle=324>. Acesso em 18 de julho de 2012.

Instituto Dannemann Siemsen de Estudos de Propriedade Intelectual. *Comentários à lei da propriedade industrial*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

JOÃO, Regiane Teresinha de Mello. *Cláusula de não concorrência no contrato de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003.

LACERDA, Dorval de. *A falta grave no Direito do Trabalho*. 4ª edição, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S/A, 1976.

LAMARCA, Antônio. *Manual das justas causas*. 2ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

MALLET, Estêvão. *Cláusula de não concorrência em contrato individual de trabalho*. In: “*A Propriedade Intelectual no Direito Empresarial*”. LIMA, Luís Felipe Balieiro (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 89-115.

MALLET, Estêvão. Apontamentos sobre o direito à intimidade no âmbito do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 104, jan/dez 2009, p. 199-226.

MANNRICH, Nelson. Modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador. *In: Revista do Advogado*. 70 anos da CLT. Ano XXXIII, nº 121, nov. 2013. São Paulo: AASP, p. 242-248.

MARTINEZ, Pedro Romano. Relações Empregador Empregado. *In: “Direito da Informação, volume I”*. Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p. 185-200.

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho. 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. Manual da Justa Causa. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Thais Macedo. *Efeitos do contrato de emprego: dever de não concorrência desleal e dever de sigilo*. *In: Repertório de Jurisprudência IOB: Trabalhista e Previdenciário* – n. 13 de jul. 2006, São Paulo: IOB, 2006.

MAZZONI, Giuliano. Manuale di Diritto del Lavoro. Volume I. 6ª edizione. Milano: Giuffrè, 1988.

MERGES, Robert. P. Intellectual Property in the new technological age. 6<sup>th</sup> ed. Aspen Casebook Series. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2012.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. 19ª edición. Madrid: Tecnos, 1998.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2011.

\_\_\_\_\_. Da esfera privada do trabalhador e o control do empregador. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

MINHARRO, Francisco Luciano. A Propriedade Intelectual no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. A justa causa na rescisão do contrato de trabalho. 3ª edição, São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 35ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 25ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MASSONI, Túlio de Oliveira. Exames toxicológicos no ambiente de trabalho. *In: Revista Ltr: Legislação do Trabalho*. Vol. 77, nº 11, novembro. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.287-1.306.

OLIVEIRA, Oris de. A exclusão da concorrência no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1982.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

SALOMÃO, Calixto. *Direito Concorrencial – As Estruturas*. 3ª ed., São Paulo: Malheiros, 2007.

PAISSAN, Mauro. *E-mail e navigazione in internet: le linee del Garante*. *In: Trattato di Diritto Commerciale e di Diritto Pubblico dell'Economia*. Vol. 58, *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro*. Padova: CEDAM, 2010, p. 11-23.

PARENTE, Flávia. *Concorrência desleal e segredos de fábrica e de negócio: análise do art. 195, XI, da Lei da Propriedade Industrial – Lei 9.279/1996*, In: “Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro”, v. 139, jul/set 2005, São Paulo: RT/Malheiros, 2005, p. 177-188.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*, vol. 3. 11ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

\_\_\_\_\_. *Instituições de Direito Civil*, vol. 2. 20ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

PINHO, Grace Salomão de. *Proteção das Informações Estratégicas: Implicações na Propriedade Intelectual*. In: “XXVIII Seminário Nacional da Propriedade Intelectual: inovação e desenvolvimento”. Rio de Janeiro: ABPI, 2009, p. 120-125.

PINTO, Fernando. *Segredo: aspectos comerciais e industriais*. In: “Enciclopédia Saraiva do Direito”, v. 67, R. Limongi França (coord.). São Paulo: Saraiva, 1914-1981, p. 168-170.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2000.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Direito de Empresa e Direito do Trabalho: influências recíprocas. Cláusula de não concorrência. Diretor empregado. Representante e gerente-delegado*. In: “Atualidades Jurídicas”. DINIZ, Maria Helena (coord.). São Paulo: Saraiva, 2004, vol. 5, p. 183-198.

SHINOHARA, Neide Kazue Sakugawa *et al.* O bolo Souza Leão: Pernambuco dos sabores culturais. *Revista Contextos da alimentação: comportamento, cultura e sociedade*. Vol. 2, nº 1, 2013. Acesso em 15 jan 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/revistacontextos/article/viewFile/405/345>>).

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SILVA, João Moreira da. Direitos e deveres dos sujeitos da relação individual de trabalho. Coimbra: Almedina, 1983.

SILVA, José Afonso da. Comentário Contextual à Constituição. 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVEIRA, Lilian de Melo. Obra sob encomenda – licenças não voluntárias. *In*: “Estudos de direito do autor e a revisão da lei dos direitos autorais”. Marcos Wachowicz, Manoel Joaquim Pereira dos Santos (organizadores). – Florianópolis : Fundação Boiteux, 2010.

SILVEIRA, Newton. Propriedade Intelectual: propriedade industrial, direito de autor, *software*, cultivares, nome empresarial. 4ª edição. Barueri: Manole, 2011.

SILVEIRA, Newton. Contrato de transferência de tecnologia. *In*: Cadernos FUNDAP. Ano 5, nº 11, São Paulo, jul/1985, p. 75-87.

STUFLER, Benedetta Franchini. Il know-how e la tutela dei segreti d'impresa. Torino: G. Giappichelli, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Manual Prático das Relações Trabalhistas*. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2009.