

# DOCTRINA

---

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL



# COMO MITIGAR OS POTENCIAIS RISCOS DA ARREGIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES (LÍCITA OU ILÍCITA) EM UM AMBIENTE DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA: IDENTIFICAÇÃO, PREVENÇÃO E AÇÃO

DANIEL DE MOURA OLIVEIRA

Advogado. Mestre em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Candido Mendes (UCAM-RJ). Pós-Graduado em *Compliance*, LGPD e Prática Trabalhista pelo Instituto de Estudos Previdenciários (IEPREV).

PEDRO MILIONI

Advogado. Mestre em Direito pela UCAM/RJ. LLM em Direito Corporativo pelo IBMEC/RJ. Pós-Graduando em ESG e Sustentabilidade Corporativa pela FGV/RJ.

---

**Palavras-chave:** Arregimentação de trabalhadores. Inovação tecnológica. Prevenção.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** A arregimentação (lícita e ilícita) de trabalhadores (identificação) – **3** Da prevenção – **4** Da ação – **5** Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

A consultoria Suno, em junho de 2024, elaborou uma lista com as 10 (dez) empresas mais valiosas do mundo e, dentre elas, estão a Microsoft (US\$3,15 trilhões), Apple (US\$2,98 trilhões), Alphabet (Google) (US\$2,19 trilhões), Amazon (US\$1,9 trilhão) e Meta (US\$1,2 trilhão).<sup>1</sup>

O que todas essas organizações transnacionais têm em comum?

Certamente o fato de que todas são empresas que atuam no setor de inovação e tecnologia, desenvolvendo produtos ou provendo serviços, sempre com um olhar acurado para o futuro, a descoberta e o novo.

Numa sociedade global, absurdamente conectada, *instagramável*, apressada e voraz por tudo aquilo que é novo, a demanda por serviços e produtos cresce numa escala colossal e impõe às empresas soluções criativas e ágeis na área de tecnologia e inovação, o que também envolve a indispensável aquisição de talentos humanos para desenvolverem as soluções para o mercado consumidor.

Nesse cenário, engenheiros de *softwares*, desenvolvedores, programadores, cientistas, especialistas em cibersegurança e analistas de *big data* passaram a ser personagens cada vez mais cobiçados num mercado altamente rentável, ágil, competitivo e disposto a pagar bons salários, fazendo crescer, assim, um fenômeno intrigante e cada vez mais frequente no contexto do setor de inovação e tecnologia: a arregimentação (lícita e ilícita) de trabalhadores.

Percebe-se, nos últimos anos, no setor de tecnologia, um mercado de trabalho aquecido e ávido pela contratação de profissionais capacitados, prontos para entregarem projetos e demandas de excelência. O problema é que essa mão de obra é escassa, notadamente no Brasil, conforme matéria do portal G1, do ano de 2023:

O Google divulgou nesta quarta-feira (31) um estudo em que mostra os principais desafios do mercado de tecnologia da informação (TI) no Brasil. Segundo a empresa, o país terá um déficit de 530 mil profissionais da área até 2025.

O relatório, produzido em parceria com a Associação Brasileira de Startups (Abstartups), aponta que, anualmente, 53 mil profissionais irão se formar entre 2021 e 2025, mas a demanda

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.suno.com.br/noticias/trono-ainda-e-da-microsoft-msft34-veja-as-10-empresas-mais-valiosas-do-mundo>. Acesso em: 21 jun. 2024.

por novos talentos nesse período será de 800 mil, segundo a associação das empresas de tecnologia, a Brasscom.<sup>2</sup>

E é justamente nesse campo competitivo e deficitário de mão de obra qualificada que cresce a necessidade de contratação de pessoas.

A arregimentação de trabalhadores, que pode ser lícita ou ilícita, conforme será exposto mais à frente, é uma espécie de “aquisição de talentos” por empresas.

Ocorre que esse fenômeno social, quando aplicado ao ambiente de inovação tecnológica, assume características únicas e complexas, que merecem uma análise mais aprofundada, pois “grande parte de conhecimentos tecnológicos está expressa na forma não escrita, ou seja, mantidos dentro dos cérebros de empregados específicos. Nesse raciocínio, a contratação desses empregados pode facilitar a divulgação e a transferência de informações competitivas essenciais, principalmente para empresários estrangeiros, interferindo, assim, no diferencial competitivo do empresário detentor de tecnologia e influenciando a concorrência em áreas tecnológicas sensíveis”.<sup>3</sup>

Pode-se afirmar que a perda de mão de obra nesse setor é passível de causar sérios danos à empresa preterida, justamente pela escassez de bons profissionais, pelas informações que eles carregam, pela dificuldade de formação de mão de obra qualificada, bem como pela possibilidade de transferência de *know-how*. Ou seja, numa corrida contra o tempo, a empresa prejudicada pode simplesmente ficar para trás, o que, em última análise, resumidamente, significa perda de recursos financeiros e prejuízos para os acionistas.

Em sendo assim, indaga-se: é juridicamente possível proteger a empresa-alvo de eventuais investidas de concorrentes visando à contratação de seus profissionais, notadamente no setor de inovação tecnológica?

O presente artigo tem como objetivo explorar os desafios e implicações da arregimentação de trabalhadores, principalmente em organizações que desempenham um papel central na criação de inovações disruptivas, fornecendo meios de prevenção e ação.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/05/31/brasil-tera-deficit-de-530-mil-profissionais-de-tecnologia-ate-2025-mostra-estudo-do-google.ghtml>. Acesso em: 22 jun. 2024.

<sup>3</sup> DIAS, José Carlos Vaz e; COSTA, João Marcelo Sant’Anna da. Migração de trabalhadores intelectuais brasileiros para o mercado internacional: identificação de atos de aliciamento de empregados e mecanismos legais para impedir a apropriação tecnológica e concorrência desleal. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 13, n. 1, 2016, p. 288.

## 2 A arregimentação (lícita e ilícita) de trabalhadores (identificação)

O primeiro passo é identificar o fenômeno.

A arregimentação de trabalhadores é um processo complexo, composto por múltiplas e distintas etapas, pelo qual uma organização busca selecionar, atrair e contratar profissionais de outras empresas para se juntarem à sua equipe.

É a boa e velha busca por novos talentos. O tradicional processo seletivo.

Historicamente, esse fenômeno sempre despertou a atenção da sociedade e, portanto, do legislador, tanto que havia ao menos 2 (dois) artigos sobre o tema no parcialmente revogado Código Comercial, que é do ano de 1850:

Art. 244. O comerciante empresário de fábrica, seus administradores, diretores e mestres, que por si ou por interposta pessoa aliciem empregados, artífices ou operários de outras fábricas que se acharem contratados por escrito, serão multados no valor do jornal dos aliciados, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, a benefício da outra fábrica.

Art. 500. O capitão que seduzir ou desencaminhar marinheiro matriculado em outra embarcação será punido com multa de cem mil-réis por cada indivíduo que desencaminhar, e obrigado a entregar o marinheiro seduzido, a bordo do seu navio, e se a embarcação por esta falta deixar de fazer-se à vela, será responsável pelas estadias de demora.

Pois bem, superado esse registro histórico, é preciso pontuar que o processo de contratação (ou arregimentação), notadamente em momentos em que o mercado está aquecido, possui algumas características/práticas que tendem a se repetir no espaço e no tempo, a saber:

- (i) *Proatividade*: ao contrário do recrutamento tradicional, em que as empresas esperam que os candidatos se candidatem às vagas abertas, a arregimentação envolve a busca ativa por talentos, muitas vezes através da identificação de candidatos que não estão ativamente procurando trabalho/emprego.
- (ii) *Foco no talento*: a empresa (contratante) se concentra em identificar candidatos excepcionais que possuam as habilidades e a experiência desejada para posições específicas, visando ao aprimoramento da equipe.

A arregimentação, conforme exposto, pode, ainda, ser lícita ou ilícita.

## 2.1 Lícita

O processo empresarial de selecionar, atrair e contratar profissionais é lícito e ético quando a organização contratante segue os seguintes requisitos básicos:

- (i) *Ética e transparência*: a organização que está arregimentando deve agir de forma ética e legal durante todo o processo seletivo, respeitando todas as leis civis e trabalhistas. Deve deixar claro, desde o início, quais são os procedimentos e as regras.
- (ii) *Respeito aos contratos em curso*: é importante respeitar os contratos e acordos existentes entre os candidatos e suas empresas de origem. Isso inclui cláusulas de não concorrência, não aliciamento, confidencialidade, entre outras.
- (iii) *Abordagem profissional*: o processo de arregimentação deve ser conduzido de maneira profissional, com comunicação adequada e tratamento respeitoso tanto aos candidatos quanto às empresas de origem.

Observadas as cautelas mínimas acima, pode-se dizer que a arregimentação é absolutamente lícita.

## 2.2 Ilícita

Pode, por outro lado, ser ilícito o processo de arregimentação, descambando para o que se denomina de aliciamento de mão de obra, que é ilegal, principalmente quando o interessado na contratação do trabalhador/empregado se utiliza de práticas contrárias à lei.

O art. 421 do CC deixa claro que a liberdade contratual deve ser exercida nos limites da função social do contrato. Portanto, ainda na fase de seleção/arregimentação, compete à organização interessada, futura contratante, seja na relação com o possível contratado ou com a organização a que ele esteja vinculado, observar, entre outros, o princípio da boa-fé, previsto no art. 422 do CC, que dispõe o seguinte: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

É importante que os possíveis contratantes e contratados respeitem principalmente os contratos e acordos existentes entre os candidatos e suas empresas de origem, sob pena de infringirem o princípio da probidade e da boa-fé, bem como o disposto no art. 608 do CC, que trata do aliciamento de pessoas: “Art. 608. Aquele que aliciar pessoas 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”.

Sobre o tema, é célebre o caso do cantor Zeca Pagodinho, ora utilizado para fins meramente acadêmicos, que, segundo exposto nos meios de comunicação, ainda vinculado a um contrato de prestação de serviços, foi aliciado e passou a atuar para a contratante, concorrente direta da empresa originária.

O aliciamento de empregado pode ser considerado, ainda, uma prática criminosa, de concorrência desleal, à luz do artigo 195, incisos IX e X, da Lei de Propriedade Intelectual (Lei nº 9.279/96), no contexto em que envolve a ação de atrair empregados de uma empresa para outra, de qualquer maneira, prejudicando o empregador original:

Art. 195. Comete crime de concorrência desleal quem:  
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;

Identificado o que seja a arregimentação de trabalhadores, lícita ou ilícita, importante responder a indagação contida na introdução: como, por exemplo, proteger a equipe técnica da organização composta de especialistas altamente capacitados que são alvo de arregimentação por concorrentes que buscam ganhar vantagem estratégica?

### 3 Da prevenção

Prevenir pode ser melhor do que remediar, diz o ditado popular.

O objetivo de arregimentar trabalhadores na indústria da inovação tecnológica é aproveitar o conhecimento, as habilidades e a experiência de profissionais talentosos, justamente para impulsionar o desenvolvimento de novas tecnologias e soluções, pois os empregados com *expertise* em áreas específicas são ativos valiosos para as empresas, e contratá-los pode ajudar a acelerar o processo de inovação de maneira significativa.

Assim, ao atrair trabalhadores/empregados que já possuem um histórico de contribuição para a inovação, as empresas concorrentes podem criar produtos e serviços, e melhorar suas equipes com profissionais altamente

qualificados e experientes capazes de enfrentar desafios tecnológicos complexos. Além disso, adquirem conhecimentos e tecnologias que já estão em desenvolvimento em outra organização, economizando tempo e recursos.

Portanto, a contratação nesse setor tem como objetivo principal alavancar o conhecimento e as competências dos profissionais para acelerar o processo de desenvolvimento tecnológico e fortalecer a capacidade de uma empresa de competir e inovar no mercado.

Dito tudo isso, é importante que as empresas se protejam de investidas lícitas ou mesmo ilícitas por parte de concorrentes.

Vale dizer, é preciso identificar que instrumentos jurídicos podem ser utilizados para minorar as chances de perda dessa cobiçada mão de obra.

### 3.1 Contratos escritos

Geralmente, no Brasil, trabalhadores são contratados por empresas (i) mediante contratos civis de prestação de serviços, inclusive *pejotas*; (ii) por contratos de trabalho/emprego, na forma da CLT.

Ocorre que, na grande maioria dos casos, não há contratos escritos, justamente porque esses tipos contratuais não são solenes, ou seja, não exigem forma escrita (informais):

Art. 442 da CLT - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Art. 593 do CC - A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Veja, até mesmo o tradicional contrato de trabalho/emprego previsto na CLT em regra não precisa ser escrito, o que não se confunde com a obrigação acessória de o empregador assinar a Carteira de Trabalho do empregado, na forma do art. 29 da CLT.

Ora, sem ao menos um documento escrito, torna-se muito difícil comprovar possíveis ajustes verbais, se existentes, como uma cláusula de não concorrência, por exemplo.

E mais, a falta de um contrato escrito pode afastar a ciência do concorrente interessado na arregimentação, fazendo com que, ainda que ilícita a arregimentação, ele possa vir a não ser responsabilizado civilmente, conforme indica o art. 608 do CC, que, a princípio, exige a existência de um contrato escrito para a configuração do aliciamento:

Art. 608. Aquele que aliciar pessoas *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. (Grifamos)

## 3.2 Pacotes de benefícios

A motivação de cada ser humano nas diversas tomadas de decisão pode ser racional ou emocional; logo, de difícil ou impossível controle e prevenção. Mas uma coisa é certa: pessoas trocam de trabalho por novos desafios, mais dinheiro ou melhores ambientes, em regra. Portanto, manter uma pessoa vinculada a uma corporação deve levar em conta esses 3 (três) fatores: desafios, dinheiro e ambiente de trabalho saudável.

E é aí que entra o pacote de benefícios como instrumento de permanência dos trabalhadores e/ou empregados nas empresas.

Veja a seguir alguns exemplos básicos.

### 3.2.1 *Retention bonus* ou bônus de retenção

O bônus de retenção, assim como o bônus de admissão ou contratação, é muito comum em setores de trabalho altamente competitivos, como o setor de tecnologia, e serve para evitar ou diminuir trocas constantes de emprego e perda de profissionais, principalmente no caso de empregados altamente especializados, com conhecimentos valiosos para o mercado.

O bônus de retenção, assim, se traduz em mais um atrativo para que o profissional permaneça na empresa, diminuindo com isso uma eventual rotatividade de mão de obra.

O bônus de retenção é parcela que não se encontra expressamente tipificada na legislação trabalhista (ou civil) brasileira e pode ser conceituado como "(...) um valor oferecido pelo empregador para recompensar o empregado que se compromete a permanecer no emprego por determinado período, portanto, trata-se de um pagamento condicionado".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> HIRATA, Carolina. *Bônus de Retenção*. Disponível em: [blog.grancursosonline.com.br](http://blog.grancursosonline.com.br). Acesso em: 31 mar. 2022.

### 3.2.2 Adoção de modelos flexíveis de trabalho

Veja o trecho autoexplicativo da matéria do portal *Época Negócios*:

(...) pesquisa realizada pela Deloitte e obtida com exclusividade pela *Época NEGÓCIOS* mostra que 76% dos brasileiros da Geração Z, nascidos entre janeiro de 1995 e dezembro de 2004, e 77% dos Millennials, nascidos entre janeiro de 1983 e dezembro de 1994, trocariam de emprego caso o trabalho voltasse a ser totalmente presencial (...).<sup>5</sup>

Como se vê, o teletrabalho ou *home office* pode ser um mecanismo simples e eficiente de retenção de talentos.

### 3.3 Cláusula de não concorrência (ou não competição)

Segundo a doutrina, um dos “(...) instrumentos jurídicos que se apresenta para prevenir ou impedir a prática de aliciamento de trabalhadores é a cláusula de não concorrência. Essa cláusula é largamente utilizada no Brasil de forma consensual e, conseqüentemente, inserida no contrato de trabalho celebrado entre empregador e empregado (ou nos contratos de prestação de serviços, como nos casos de executivos que se valem de pessoas jurídicas para receberem suas remunerações)”.<sup>6</sup>

No Brasil, não há regramento legal para essa cláusula, em que pese ser tradicional a sua inserção em instrumentos contratuais, valendo o direito comparado, no caso, o Código do Trabalho de Portugal, por exemplo, como farol:

Art. 136 - 2 - É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições: a) Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste; b) Tratar-se de actividade cujo

<sup>5</sup> Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2023/05/mais-de-70percent-da-geracao-z-e-dos-millennials-trocariam-de-emprego-se-home-office-acabasse.ghtml>. Acesso em: 12 jul. 2024.

<sup>6</sup> DIAS, José Carlos Vaz e; COSTA, João Marcelo Sant’Anna da. Migração de trabalhadores intelectuais brasileiros para o mercado internacional: identificação de atos de aliciamento de empregados e mecanismos legais para impedir a apropriação tecnológica e concorrência desleal. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 13, n. 1, 2016, p. 300.

exercício possa causar prejuízo ao empregador; c) Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.

5 - Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

Essa cláusula pode ser inserida em contratos civis ou trabalhistas.

Os principais requisitos para uma cláusula de não concorrência válida e eficaz incluem, em resumo, tempo (um período definido), exatidão (definição clara das atividades proibidas), remuneração (compensação pelo compromisso de não competir) e limite geográfico (área geográfica especificada), pactuada preferencialmente antes do início do curso do contrato de trabalho.

### 3.4 Cláusula de não contratação

A cláusula em exame, que também não está prevista na legislação brasileira, proíbe o trabalhador/empregado retirante, que deixa a empresa original, de contratar, direta ou indiretamente, trabalhadores ou empregados da empresa concorrente.

A doutrina explica a razão de ser da cláusula:

(...) empregado que rescinde seu contrato de trabalho para atuar em sociedade concorrente pode tentar aliciar outros empregados de seu antigo empregador a fazerem o mesmo, como também se valer de contatos feitos enquanto empregado para desviar clientela e fornecedores. É provável que o empregado em questão saiba quais empregados, clientes e fornecedores são importantes para competitividade do seu antigo empregador e, valendo-se de conhecimento obtido internamente, alicie tais pessoas, ferindo o dever de lealdade, boa-fé e praticando ato de concorrência desleal.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> DIAS, José Carlos Vaz e; COSTA, João Marcelo Sant'Anna da. Migração de trabalhadores intelectuais brasileiros para o mercado internacional: identificação de atos de aliciamento de empregados e mecanismos legais para impedir a apropriação tecnológica e concorrência desleal. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 13, n. 1, 2016, p. 302.

Essa cláusula também pode ser inserida em contratos civis ou trabalhistas.

### 3.5 Cláusula de confidencialidade

Trata-se de uma cláusula inserida em contrato, de qualquer espécie, que determina que o contratado manterá sigilo, comprometendo-se a não divulgar informações específicas sobre os negócios da contratante.

Essa cláusula exige que os contratados mantenham a confidencialidade de informações sensíveis da empresa, como segredos comerciais, tecnologia da proprietária e estratégias de negócios, inclusive após a extinção dos pactos.

Os artigos 482 da CLT e 195, XI, da Lei nº 9.279/96 (Lei de Propriedade Intelectual) demonstram a importância da proteção de informações confidenciais nos contratos de trabalho.

Trata-se, em síntese, de um instrumento de proteção contra o vazamento de informações sensíveis.

É bom ressaltar que a cláusula de confidencialidade não impede a arregimentação de trabalhadores. Porém, mitiga os potenciais danos, notadamente no campo de informações relevantes, cruciais para o negócio do ex-contratante.

Essa cláusula também não tem previsão em lei, em que pese seja largamente utilizada em todos os tipos contratuais em que ela se faz necessária.

Vale salientar que a quebra dessa cláusula pode levar a consequências legais, incluindo dispensa por justa causa e a responsabilidade criminal, conforme o art. 154 do Código Penal.

## 4 Da ação

Agir, em resumo, significa fazer algo, realizar, atuar, sair da inércia.

Toda vez que os termos contratuais falham, por qualquer motivo, as partes se valem de mecanismos corretivos, uma espécie de ataque, visando, objetivamente, evitar danos ou repará-los.

No campo da arregimentação de trabalhadores, não é diferente.

Veja o exemplo a seguir:

Anos após a Boeing (BOEI34) desistir de comprar a divisão comercial da Embraer (EMBR3), em um negócio avaliado em

US\$ 5,2 bilhões, a gigante americana está avançando sobre a multinacional brasileira de uma outra forma: contratando dezenas de engenheiros e funcionários extremamente qualificados, principalmente em São José dos Campos (SP), o berço da Embraer e do setor aeroespacial e de defesa do Brasil. O foco são engenheiros de nível sênior, principalmente da área de estratégia e aviônica, que têm anos de experiência, chefiam importantes áreas de desenvolvimento de aeronaves e possuem informações privilegiadas de projetos com segredos industriais, como os caças Gripen – que o governo brasileiro comprou da sueca Saab, em 2013 (ela inclusive venceu a disputa contra a francesa Dassault e a americana McDonnell Douglas, uma subsidiária da Boeing, devido à transferência da tecnologia)”.<sup>8</sup>

Toda vez que a parte contratante se sentir lesada, seja por ato de sua concorrente ou de seu trabalhador/empregado, ou ambos, agirá visando à defesa de seus interesses.

Conforme já exposto, será ilícito o processo de arregimentação, descambando para o que se denomina de aliciamento de mão de obra, que é ilegal, quando o interessado na contratação do trabalhador/empregado se utiliza de práticas contrárias à lei, desrespeitando os contratos e acordos existentes entre os candidatos e suas empresas de origem, infringindo, portanto, o princípio da probidade e da boa-fé.

#### **4.1 Notificar ou advertir**

Em caso de ilicitude da arregimentação, ciente do ataque (ou de sua possibilidade), a empresa lesada deve, primeiro, notificar sua concorrente, por escrito, cientificando-a da ilegalidade do ato, fazendo, assim, prova de que a concorrente foi alertada sobre a ilicitude de sua conduta.

O trabalhador ou empregado, a depender da natureza do contrato em curso, deve ser advertido, por escrito, sobre a potencial ilegalidade do seu ato, fazendo a empresa lesada, assim, prova de que eles também foram alertados sobre a ilicitude de suas condutas.

Esse deve ser o primeiro passo.

---

<sup>8</sup> Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/boeing-x-embraer-apos-rompimento-billionario-americana-avanca-sobre-talentos-da-brasileira/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

## 4.2 Ativação dos mecanismos contratuais punitivos

Caso o infrator seja empregado, *a depender da gravidade de sua conduta*, é possível a aplicação de uma advertência ou suspensão ou mesmo a dispensa, por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT (gradação da pena).

Lado outro, caso o infrator seja mero trabalhador, inclusive *pejota*, também poderá haver o rompimento contratual por justa causa ou justo motivo, desta vez à luz da legislação civil, bem como o acionamento de eventual cláusula penal, por descumprimento de contrato, caso haja previsão no instrumento contratual.

## 4.3 Disputas judiciais

Quando os mecanismos anteriores se mostram ineficientes, torna-se provável o caminho judicial para que a parte lesada possa se insurgir contra o aliciamento de trabalhadores.

Veja, por exemplo, o caso de empresas brasileiras ligadas à aviação que resolveram processar a Boeing:

(...) duas associações entraram com uma Ação Civil Pública (ACP) contra a Boeing, por ameaça à soberania nacional, para tentar interromper imediatamente as contratações (e depois impor um limite às movimentações, além de buscar reparação às companhias mais afetadas). O processo foi movido em novembro pela Abimde (Associação Brasileira das Indústrias de Materiais de Defesa e Segurança) e pela AIAB (Associação das Indústrias Aeroespaciais do Brasil).<sup>9</sup>

No caso do aliciamento, “a violação do dever de proteção contratual pode se caracterizar também quando um terceiro contribuir para o descumprimento de uma relação contratual (obrigacional) em curso, tentando cooptar, aliciar, alguém que já se obrigou perante outrem. Com isso, o terceiro estará frustrando as finalidades do primeiro contratante, propiciando o inadimplemento contratual”.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/boeing-x-embraer-apos-rompimento-bilionario-americana-avanca-sobre-talentos-da-brasileira/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

<sup>10</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de. *Curso de direito civil: contratos*. 9. ed. rev. e atual. v. 4. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. p. 934-935.

Assim, a parte lesada poderá processar o terceiro cúmplice, pois “os concorrentes são solidariamente responsáveis pelo inadimplemento contratual, pois lesam um contrato alheio, impedindo que ele alcance os seus efeitos econômicos e sociais. Portanto, além da responsabilidade contratual imposta ao contratante culpado, caberá imposição de indenização por responsabilidade extracontratual àquele que violar o dever de abstenção, e através de uma concorrência desleal, provocar danos a seu concorrente”.<sup>11</sup>

No caso de disputa judicial, a demanda proposta contra o concorrente/ aliciador e o prestador de serviços (civil), *em regra*, será de competência da Justiça Estadual. Por outro lado, se o aliciado cúmplice for empregado, a demanda deverá ser movida contra ele na Justiça do Trabalho.

## 5 Conclusão

A arrematação de trabalhadores, que pode ser lícita ou ilícita, é uma espécie de “aquisição de talentos” por empresas.

Esse fenômeno social, quando aplicado ao ambiente de inovação tecnológica, assume características únicas e complexas, justamente pela importância das informações/conhecimentos que os profissionais possuem.

Não há dúvidas de que a perda de mão de obra nesse setor é passível de causar sérios danos à empresa preterida, sendo certo que ela pode ficar para trás, o que, em última análise, resumidamente, significa perda de recursos financeiros e prejuízos para os *stakeholders*.

Por isso, é importante que as empresas se protejam de investidas lícitas ou mesmo ilícitas por parte de concorrentes através da identificação dos diversos instrumentos jurídicos que podem ser utilizados para minorar as chances de perda desses profissionais.

## Referências

DIAS, José Carlos Vaz e; COSTA, João Marcelo Sant’Anna da. Migração de trabalhadores intelectuais brasileiros para o mercado internacional: identificação de atos de aliciamento de empregados e mecanismos legais para impedir a apropriação tecnológica e concorrência desleal. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 13, n. 1, 2016.

---

<sup>11</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de. *Curso de direito civil: contratos*. 9. ed. rev. e atual. v. 4. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. p. 934-935.

FARIAS, Cristiano Chaves de. *Curso de direito civil: contratos*. 9. ed. rev. e atual. v. 4. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. p. 934-935.

HIRATA, Carolina. *Bônus de Retenção*. Disponível em: [blog.grancursosonline.com.br](http://blog.grancursosonline.com.br).

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

OLIVEIRA, Daniel de Moura; MILIONI, Pedro. Como mitigar os potenciais riscos da arregimentação de trabalhadores (lícita ou ilícita) em um ambiente de inovação tecnológica: identificação, prevenção e ação. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 41, n. 491, p. 11-25, nov. 2024.

---