



Empresas evitam que ex-empregados migrem para concorrentes

Com a crescente especialização das atividades empresariais e, conseqüentemente, dos profissionais, a tendência é que as empresas busquem, cada vez mais no mercado de trabalho, pessoas com experiência nos seus próprios segmentos de atuação.

Em face desta tendência, as empresas precisam prevenir-se quanto ao risco de seus empregados, futuramente, virem a trabalhar para concorrentes, exurgindo daí a necessidade de se pactuar a cláusula de não concorrência.

A cláusula de não concorrência consiste no ajuste celebrado entre empregado e empregador, na admissão, no curso ou na rescisão do contrato de trabalho, por meio do qual o empregado se obriga a não trabalhar por conta própria ou para outro empregador em funções iguais ou análogas, após o término do seu contrato de trabalho.

Por força do contrato de trabalho, determinados empregados passam a ter acesso a informações restritas, tais como lista de clientes, relação de custos para formação de preços, dentre outras, as quais são consideradas essenciais para a sobrevivência do negócio e, portanto, merecem proteção, principalmente em relação à concorrência.

Para se pactuar a cláusula de não concorrência, deve ser aferida a razoabilidade do interesse do empregador, avaliando tanto a informação que se pretende proteger como o empregado envolvido.

Para evitar o desequilíbrio entre as obrigações do empregado em relação ao efetivo interesse do ex-empregador a ser preservado, a cláusula de não concorrência deve ter alguns limitadores. Recomenda-se a delimitação do tempo e da abrangência geográfica para a restrição da concorrência.

Outrossim, é ideal que a cláusula de não concorrência preveja uma obrigação de natureza pecuniária: a fixação de uma compensação pela não concorrência ou a indenização na hipótese de inobservância da referida cláusula.

Questiona-se muito acerca da validade da referida cláusula em face do princípio norteador do Direito do Trabalho, qual seja, a proteção ao hipossuficiente. Frise-se, que a cláusula de não concorrência, como anteriormente mencionado, não é aplicável a todo e qualquer empregado, mas sim àqueles que têm acesso às informações privilegiadas da empresa, os quais, via de regra são gestores. Assim, indaga-se: um diretor, ou mesmo um gerente de uma empresa podem ser considerados hipossuficientes?

Ademais, quando a cláusula de não concorrência é celebrada na rescisão do contrato de trabalho, o argumento da hipossuficiência é mais facilmente afastado, tendo em vista que naquela oportunidade o empregado já está totalmente desvinculado do poder diretivo de seu empregador, podendo livremente convencionar.



Portanto, a cláusula de não concorrência apresenta-se como um instrumento válido e eficiente de preservação da propriedade intelectual das empresas, na medida em que a protege da concorrência decorrente de atos praticados por ex-empregados.

Date Created

07/05/2004