



## Cautela na demissão de executivos inclui contrato de sigilo e quarentena

Devido à crise econômica internacional, o aumento acentuado de demissões tornou-se uma realidade na vida dos brasileiros. A necessidade de reduzir a folha de pagamentos leva à dispensa de trabalhadores comuns e até mesmo altos executivos. Nessa segunda hipótese — a dispensa de altos executivos — as empresas devem ficar atentas para evitar que esses empregados utilizem os segredos industriais e comerciais que adquiriram ao longo de seus contratos de trabalho como um trampolim para obter uma nova recolocação no mercado, sempre muito competitivo.

Em momentos cruciais como este, os acordos de confidencialidade e de não-concorrência — mais conhecidos na língua inglesa como *confidentiality and non-compete agreements* — têm papel fundamental na proteção das empresas. Isto porque é comum que, na busca por uma recolocação, esse *know how* adquirido ao longo do tempo seja utilizado pelo executivo como uma valiosa moeda de troca, principalmente naquelas empresas que competem direta ou indiretamente com seus antigos empregadores.

Geralmente esses acordos passam a vigorar no momento da demissão. Nesta ocasião o empregado demitido se compromete a abster-se de trabalhar, direta ou indiretamente, nas empresas competidoras do seu antigo empregador, por determinado espaço de tempo. Este período é mais conhecido entre os profissionais do Direito como "quarentena", a qual não costuma ultrapassar 24 meses, dependendo do acordo. Também é costume haver a previsão de uma compensação monetária, a ser paga durante esse período. Alguns afirmam que esse tipo de acordo viola o preceito constitucional, segundo o qual o cidadão brasileiro tem direito ao trabalho. Todavia, esse argumento está incorreto, uma vez que o trabalhador não está impedido de exercer seu direito ao trabalho, mas apenas não deve se empregar em empresas que sejam, direta ou indiretamente, concorrentes de seu antigo empregador. Exceto nessa hipótese, pode o trabalhador exercer qualquer outro tipo de atividade, além de continuar a receber a compensação estabelecida no acordo de confidencialidade e de não-concorrência. Em outras palavras, o trabalhador tem a chance de auferir, concomitantemente, duas rendas: a do salário propriamente dito e a compensação decorrente do cumprimento do acordo de confidencialidade e de não-concorrência.

Entretanto, esse tipo de situação é controvertido, principalmente no campo legal, sendo levado com certa frequência ao Poder Judiciário. Muito embora a discussão de fundo se restrinja a matéria única e exclusivamente de natureza civil, após o advento da Emenda Constitucional 45/04, a Justiça do Trabalho se tornou competente para apreciar e julgar a questão, sob o argumento de que o mencionado acordo nasceu da relação de trabalho existente entre as partes.

Como se sabe, a Justiça do Trabalho é conhecida historicamente como a "justiça protetora dos trabalhadores". Felizmente não tem sido este o tratamento despendido nas ações movidas pelas empresas em busca de uma proteção judicial para impedir que os acordos de confidencialidade e de não-concorrência sejam descumpridos. O entendimento na Justiça trabalhista tem sido o de que, por serem altos executivos e pessoas de excelente nível social e educacional, têm condições suficientes para saber as consequências legais das cláusulas dos acordos de confidencialidade e de não-concorrência que assinaram. Prevalece aqui o bom senso. Seria um tanto quanto ingênuo por parte da Justiça se



considerasse esse tipo de trabalhador como o hipossuficiente, ou seja, aquele que necessariamente precisa de uma maior proteção legal.

**Date Created**

02/06/2009