



Contrato não pode impedir ex-empregado de atuar em concorrente

Termos e contratos de trabalho baseados na confidencialidade não podem prejudicar o trabalhador e só valem se outros valores forem levados em consideração. Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o ex-diretor de uma empresa especializada em tecnologia e recursos humanos, de pagar uma multa de R\$ 370 mil por descumprir o termo de confidencialidade e não concorrência proposto pela empresa após sua saída.

Para o ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator, cláusulas contratuais desse tipo só valem, de fato, se ponderadas com direitos fundamentais como o livre exercício profissional, a proteção da propriedade privada e a livre iniciativa.

Segundo ele, a contrapartida oferecida pela empresa, como o pagamento de salários pelo período de quarentena, não é suficiente para validar a restrição imposta no curso do contrato de trabalho.

“Não há, por sua vez, notícia acerca de qualquer alteração nas condições de trabalho, pela qual se tenha agregado alguma vantagem ao trabalhador”, disse Scheuermann.

Ele levou em consideração o fato de a multa estipulada para a empresa em caso de descumprimento ser menor que a imposta ao trabalhador. Além disso, a empresa poderia, a seu critério exclusivo, dispensar o executivo e ficar desobrigada do pagamento dos salários e da própria multa. A decisão foi por maioria, vencido o ministro Walmir Oliveira da Cosa, que não conheceu do recurso.

O contrato

O executivo foi contratado em agosto de 2006. De acordo com o “Termo de Confidencialidade e Não Concorrência”, o ex-diretor se comprometeu a não trabalhar para empresas concorrentes num período de um ano após sua saída. Em contrapartida, a empresa pagaria, nesse período, um salário equivalente ao último recebido.

Segundo a empresa, o termo é uma forma de proteger seus segredos e impedir que empresas concorrentes pratiquem atos que a coloquem em desvantagem competitiva, sobretudo pelo acesso a informações e dados confidenciais a que os altos empregados, como diretores, tem acesso.

O contrato do ex-diretor durou cerca de quatro anos e foi rompido pelo empregado em abril de 2010, quando recebia salário de R\$ 29 mil. Dias depois de pedir a dispensa, o ex-diretor informou que já estava trabalhando na concorrente e que não cumpriria com o termo proposto. Com o termo quebrado, a multa, então, foi aplicada pela empresa.

O termo previa ainda que o ex-diretor se responsabilizaria por qualquer prejuízo que a empresa, acionistas e colaboradores viessem a sofrer pela violação das obrigações assumidas, com pagamento de multa de 25 vezes o último salário recebido, acrescido das perdas e danos.

A ação

Com o rompimento e a mudança do diretor, a empresa ajuizou ação ordinária com pedido de antecipação



de tutela para que o ex-diretor fosse impedido de trabalhar na outra companhia ou qualquer outra concorrente durante a vigência do termo, sob pena de multa diária de R\$ 25 mil, pagamento da multa estipulada no termo no valor de R\$ 725 mil, e indenização por perdas e danos a ser arbitrada.

O juízo de primeiro grau deferiu parte dos pedidos da empresa e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Em recurso ao TST, o relator entendeu que a situação configurou alteração prejudicial do contrato de trabalho. Para o ministro Hugo Carlos Scheuermann, “não há como se depreender, em tal contexto, que a restrição de tamanha importância decorra de livre estipulação, em que as partes se encontrem em pé de igualdade”, ainda que o ex-diretor tenha sido alto empregado, pois tal situação não afasta suas necessidades. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Date Created

27/05/2014