TRABALHISTA

CONFIDENCIALIDADE DE INFORMAÇÕES OBTIDAS DURANTE O CONTRATO DE TRABALHO TRANSCENDEM A RELAÇÃO CONTRATUAL

22 DE OUTUBRO DE 2018

AUTORES

FERNANDO LIMA BOSI
ADVOGADO / SÃO PAULO

/

Toda relação de trabalho é baseada na confiança mútua entre as partes. A cada dia, novos produtos são criados, novas técnicas de produção são implementadas e novos mercados são perseguidos. Os empregados têm acesso a informações que, se divulgadas, podem colocar em risco o faturamento de suas empresas e a própria existência delas.

A confiança, a honestidade e a lealdade na relação com os empregados são, portanto, essenciais para que as empresas persigam suas estratégias de negócios sem temer que suas práticas sejam divulgadas a concorrentes e eventualmente prejudiquem a relação com o mercado.
Informações dessa natureza são automaticamente protegidas durante o curso do contrato de trabalho, que é regido pelo princípio da confiança entre as partes, mas o que acontece após o término do contrato?

A CLT ou qualquer outra legislação de cunho trabalhista não tem resposta para essa pergunta, mas ela pode ser encontrada na Lei de Proteção ao Segredo Industrial (Lei nº 9.279/96), que, no artigo 195, XI, determina que comete crime de concorrência desleal quem "divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato".

Assim, a maioria dos contratos padrão de trabalho já prevê cláusula de confidencialidade que transcende a relação de trabalho. Ocorre que, diante dessa previsão legal, duas outras questões são postas: essa restrição impede que o empregado obtenha nova posição de trabalho, violando assim o princípio do livre exercício profissional previsto no artigo 5º, XIII, da Constituição? Do ponto de vista técnico, quais informações devem ser consideradas confidenciais?

A resposta à primeira pergunta não é simples. Muitas vezes os empregadores inserem no corpo do contrato de trabalho do empregado, independentemente do momento, uma cláusula de não concorrência, que pode ser entendida como semelhante à cláusula de confidencialidade, apesar de diversa. Se o entendimento jurisprudencial for que as duas cláusulas se assemelham e devem ser executadas em conjunto, não pode haver limitação ao empregado sem a devida contraprestação.

Felizmente, o entendimento majoritário da jurisprudência trabalhista é no sentido de que as duas provisões são distintas, fundamentalmente porque o impedimento de divulgação de informações confidenciais do empregador não restringe a atividade profissional do ex-empregado após o termino da relação contratual, até porque as informações, em si, são protegidas por lei, e o exercício em uma empresa concorrente de funções similares, ou mesmo idênticas, às exercidas anteriormente não está protegido pela cláusula de confidencialidade.

Como a própria Lei nº 9.279/96 define o que são consideradas informações confidenciais, se o empregado divulgar informações de conhecimento público ou que um especialista teria condições de obter por si próprio, ele não infringe nenhum dispositivo legal. É o que se verifica pela simples leitura do artigo 195, XI da Lei. No entanto esse leque abrange qualquer informação que possa ser caracterizada como segredo industrial. Em tese, se o empregado divulgar os valores de salários ou benefícios da empresa, isso poderia ser considerado quebra de um segredo industrial, diante da abrangência do instituto.

O STJ já se manifestou no sentido de que o segredo industrial protegido é aquele expresso pelo empregador durante e após a relação de emprego, de forma que a indicação dos pontos do contrato passíveis de proteção deve ser realizada pelo empregador, sob pena de não ver tal ponto protegido na relação com seus empregados.

No acórdão proferido no agravo regimental no agravo em recurso especial n.º 21.167 RS, de lavra do relator, ministro Sidnei Beneti, em que se discutia a prática de concorrência desleal por ex-empregado em razão de ele ter se utilizado informações confidenciais obtidas no período em que foi empregado da agravante, foi ressaltado o fato de o contrato de trabalho celebrado com o agravado não ter evidenciado cláusula de exclusividade e sigilo para as informações reputadas como confidenciais pelo empregador. Em razão dessa omissão, concluiu-se pela não ocorrência de crime de concorrência desleal.

Dessa forma, é recomendável que o empregador redija no contrato cláusula expressa contendo as informações confidenciais protegidas pelo segredo industrial (Lei nº 9.279/96).
Outro ponto controvertido sobre o assunto é a competência para julgar ações cuja causa de pedir verse exclusivamente sobre o tema. Se a ação versar somente sobre esse tema, a competência é da Justiça Comum por se tratar de infração à Lei nº 9.279/96. No entanto, a Justiça do Trabalho tem constantemente avocado essa competência quando há outro procedimento em curso envolvendo ambas as partes e que trate, mesmo que remotamente, do mesmo tema.

Cabe ressaltar também que ações ordinárias têm sido aceitas, com pedido de tutela antecipada, para impedir a divulgação de informações confidenciais de forma preventiva, desde que demonstrado o iminente risco de divulgação dessas informações pelo empregado.

O tema é controvertido e traz muitos questionamentos com base em diferentes perspectivas. No entanto, mais e mais processos versando sobre o tema têm chegado ao Judiciário visando proteger o segredo industrial dos empregadores em relação aos seus antigos empregados.