

Marina AraÃo: Termos de confidencialidade empregador-empregado

O exercÍcio das atividades empresariais envolve uma ampla gama de informações confidenciais, as quais são essenciais para o seu funcionamento e competitividade. Essas informações podem incluir segredos comerciais, como fórmulas de produtos, processos de fabricação, estratégias de marketing e planos de negócios. Além disso, as empresas também possuem informações confidenciais sobre seus clientes, como dados pessoais, informações financeiras e histórico de compras.

As informações confidenciais podem abranger ainda propriedade intelectual, como patentes, direitos autorais e marcas registradas. A proteção adequada dessas informações é fundamental para garantir o seu sucesso e do objeto social e manter a confiana dos clientes.



Neste contexto, o acesso de informações confidenciais por

funcionários ou prestadores de servios enseja cuidados permanentes pelos empregadores. Isto porque os funcionários são peças-chave no acesso, uso e compartilhamento dessas informações sensÍveis. Ao implementar medidas de segurana e conscientização adequadas, as empresas podem minimizar o risco de vazamento ou mau uso dessas informações. Incluem-se, em tais medidas, a adoção de polÍticas de segurana da informação, treinamentos regulares sobre confidencialidade, restrição de acesso apenas a funcionários autorizados, controle de uso de dispositivos e redes, e a implementação de protocolos de proteção de dados.

A salvaguarda das informações confidenciais pelos funcionários e prestadores de servios, por intermédio de termos ou acordos de confidencialidade, pode ter validade, inclusive, após a demissão ou rescisão contratual. Para se garantir a exigibilidade do cumprimento de tais documentos, é primordial que ocorra a devida orientação e conscientização dos envolvidos sobre suas obrigações de confidencialidade, inclusive após o término da relação de trabalho.

O artigo 444 da CLT estabelece a possibilidade de livre estipulação, entre empregador e empregado, das relações contratuais, desde que não haja desrespeito às normas de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e decisões das autoridades competentes.

Em se tratando de emprego portador de diploma de nÍvel superior que receba slrio igual ou superior ao dobro do teto do INSS, a hipossuficiência negocial do trabalhador  relativizada, permitindo-lhe a negociação de temas que demandariam a elaboração de instrumento coletivo de trabalho. Assim, a

depende das cláusulas do termo de confidencialidade, será preciso adequar, caso a caso, os compromissos assumidos pelo funcionário, de modo a garantir um equilíbrio entre sacrifícios, benefícios, exigências e penalidades.

Em uma análise dos julgados do TST (Tribunal Superior do Trabalho) sobre os acordos ou termos de confidencialidade, percebe-se que há o entendimento no sentido de que *"não é relevante para a fixação da competência da Justiça do Trabalho que a solução da lide remeta a normas de Direito Civil, tampouco que o fato ensejador do direito tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho, mas que o fundamento do pedido se assente na relação de trabalho. Assinale-se, ainda, ser pacífica a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 392, sobre a competência do Judiciário Trabalhista para conhecer e julgar ações em que se discute a reparação de dano moral praticado pelo empregador em razão da relação de trabalho"* (TST — RR 19500-66.2008.5.01.0051 — 2.^a Turma — j. 20/11/2013 – julgado por Valdir Florindo — DJe 29/11/2013).

Entende-se que a ultratividade dos pactos de confidencialidade após o término do vínculo de emprego é permitida quando efetivamente necessária à proteção dos legítimos interesses do empregador, e condicionada a sua validade a certos limites, como a natureza da atividade atribuída ao empregado, pois a restrição à liberdade de trabalho deve satisfazer legítimo interesse do empregador, não sendo injustificada, ou seja, de modo a prevenir efetivo prejuízo à empresa; o conhecimento relevante a ponto de justificar restrição posterior ao trabalho do empregado, podendo causar prejuízo sensível ao empregador; a limitação temporal da cláusula, pois o passar do tempo faz com que as informações e o conhecimento adquiridos pelo trabalhador se desatualizem, percam importância e, em consequência, deixem de justificar restrição à sua ulterior atividade profissional; a existência de contraprestação ao trabalhador, observando-se o mínimo equilíbrio entre a obrigação imposta ao empregado e a contrapartida que se lhe oferece (TST — AgRg-ED-ED-RR 1948-28.2010.5.02.0007 — Subseção I Especializada em Dissídios Individuais — j. 31/3/2016 — julgado por Márcio Eurico Vitral Amaro — DJe 8/4/2016).

Portanto, o TST valida a aplicação de tais documentos, inclusive quando há a duração dos efeitos após a rescisão contratual, mediante pagamento de valores em favor do empregado (TST — Ag em EDcl em AgIn em RR 1135-07.2014.5.02.0089 — 2.^a Turma — j. 8/5/2019 — julgado por Maria Helena Mallmann Sulzbach — DJe 10/5/2019). A quebra do dever de confidencialidade, se comprovado pelo empregador, é motivo suficiente para a demissão do empregado, por justa causa (TST — AIRR 5771-56.2014.5.12.0018 — 8.^a Turma — j. 21/3/2018 – julgado por Márcio Eurico Vitral Amaro).

Por outro lado, entende-se que *"a juntada de documentos ao processo, para que sejam apurados os pedidos formulados pela parte não pode ser considerada violação de acordo de confidencialidade, mormente quando a reclamante pleiteia de forma expressa em sua petição inicial que seus pleitos sejam processados em segredo de justiça"* (TST — RR 287900-88.2003.5.02.0054 — 6.^a Turma — j. 11/3/2015 — julgado por Augusto César Leite de Carvalho — DJe 13/3/2015).



Fica evidente a importância dos termos de confidencialidade na relação entre empregadores e empregados. Ao estabelecer cláusulas claras e abrangentes, as empresas podem mitigar os riscos de vazamento de informações confidenciais e evitar danos irreparáveis. No cenário atual, no qual a proteção de dados e informações sensíveis é cada vez mais relevante, os termos de confidencialidade desempenham um papel crucial na proteção dos segredos comerciais e na manutenção de relacionamentos comerciais sólidos e confiáveis.