CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Agosto **CIRCULAR N.º 67/2016**

ASSUNTO: Cláusulas ou pactos de **limitação** da liberdade de trabalho.
Acordo ou pacto de "confidencialidade".

É uma matéria muito delicada, a que nos propomos tratar. E, mesmo que exista uma cláusula, pacto ou acordo, nesta matéria, a sua aplicação ou efeitos na prática, são muito **problemáticos**.

O Código Trabalho (CT) reconhece e regula dois processos de limitação de liberdade de trabalho:

— **PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA** – previsto e regulado no art.º 136, CT. A regra é, segundo o n.º 1, deste artigo, que qualquer,

" 1 – (...) cláusula de contrato de trabalho ou instrumento regulamentação colectiva (CCT) que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da **liberdade de trabalho** (n.º 1, art.º 58, Constituição) após a cessação do contrato".

é **NULA**. Só que, logo a seguir, no n.º 2, deste artigo, consagra-se que:

" 2 – É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho (...)."

o que terá de obedecer as 3 "condições" apresentadas nas als. a), b) e c), deste n.º 2, do art.º 136, CT.

— **PACTO DE PERMANÊNCIA** – é o outro processo de limitação de liberdade de trabalho, regulado no art.º 137, CT. Segundo o n.º 1, deste artigo, é um pacto em que

" 1 – As partes **podem** convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, **como compensação** ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional."

o que está depois regulado num único n.º 2, deste artigo.

Ora, um dos deveres dos Trabalhadores, expresso na alínea f), n.º 1, art.º 128, Código Trabalho, é que este DEVE, é sua OBRIGAÇÃO,

GUARDAR LEALDADE AO EMPREGADOR

e, uma das maneiras de cumprir esse dever será,

" f) – (...) Não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

pelo que este dever assenta na relação de CONFIANÇA que estabelece entre o empregador e trabalhador. Que o seu COMPORTAMENTO (do trabalhador) em relação ao empregador, constitua genericamente uma conduta positiva no cumprimento do dever de lealdade. Ora,

Para se assegurar que o trabalhador cumpre este DEVER de lealdade, é natural a pretensão dos empregadores (entidade patronal) que haja "qualquer coisa" escrita, a que vulgarmente se chama "Acordo" ou **"Pacto de CONFIDENCIALIDADE"**. Vai daí, trabalhador que tenha acesso aos segredos da Empresa, diligenciam os empregadores obter um daqueles acordos/pactos que impeça o trabalhador de partilhar com terceiros – estranhos à organização; concorrentes e não só –, informações (segredos) relevantes para a sua Empresa. Contudo,

Acontece na prática que o sistema – a tal assinatura de "acordos"/"pactos" de confidencialidade –, não tem o resultado que se espera deles. Desde logo, como se costuma dizer, "o mal está feito": é irreversível a divulgação do segredo. Depois, é difícil de determinar até onde vai o "segredo". O que hoje é exclusivo, amanhã já é publico e ao acesso de todos – principalmente com o frenesi da vida moderna. Por fim, o problema da prova; de que o trabalhador violou o dever de lealdade, consubstanciado no PACTO/ACORDO celebrado. E,

Caído o "segredo" no domínio público, quem é que pode garantir que a empresa era a detentora exclusiva daquele segredo, daquela invocação?!

Tudo isto é apresentado para o alertar que o tal PACTO DE CONFIDENCIALIDADE **é pouco fiável**. A degradação acelerada, com a vida moderna; é da personalidade das Pessoas não permite "confiar" no que assinam... Daí,

Se efectivamente tem todo o interesse na exclusividade de uma inovação de fabrico, então o caminho é só um: proteja a mesma por meio dos **DIREITOS DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL,** – protecção legal efectiva –, que lhe garantirá ser titular de um direito a uma indemnização por perdas e danos. Desde logo,

Actuando com um pedido de **PATENTE**, através de um **Pedido PROVISÓRIO de Patente (PPP)**, o que lhe vai permitir testar a sua inovação no mercado. Ora,

Para tanto, socorra-se de um honesto e competente escritório de especialistas na matéria.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt