



DIREÇÃO DE EMPRESAS TÉRMINO DA RELAÇÃO LABORAL: 7 PONTOS MAIS RELEVANTES

Diretores de empresas – término da relação laboral:

A cessação laboral é um processo complexo que envolve diversas nuances e considerações legais, especialmente quando se trata de diretores dentro de uma organização.

O término do contrato de trabalho de um diretor pode ter repercussões significativas para a empresa.

Os diretores ocupam posições estratégicas dentro de uma empresa, com responsabilidades que vão além das funções operacionais comuns, assim sendo, a cessação laboral nesse nível requer uma abordagem especializada e dos certos cuidados:

1) Acesso à informação: Após a cessação do contrato, o diretor não deve mais ter acesso a informações confidenciais ou estratégicas da empresa, a menos que seja estritamente necessário para questões legais ou outras finalidades autorizadas, é necessário controlar o acesso à informação, sendo essencial para proteger os interesses da empresa e evitar possíveis danos.

Assim sendo, a empresa deve: restringir o acesso do diretor a informações confidenciais após a cessação do contrato, o diretor não deve ter acesso a informações que possam prejudicar a empresa após o término do seu vínculo e evitar que o diretor utilize informações confidenciais para benefício próprio ou de terceiros.

2) Exclusividade: A empresa deve evitar que o diretor, após a cessação do contrato, trabalhe para um concorrente direto, levando consigo informações confidenciais e prejudicando a empresa.

Os diretores muitas vezes têm acesso a informações confidenciais e estratégicas da empresa, garantir a exclusividade após a cessação laboral impede que tais informações sejam compartilhadas com concorrentes ou terceiros, protegendo assim os interesses da empresa. Este ponto está diretamente ligado ao seguinte, que diz respeito ao pacto de não concorrência.

3) Pacto de Não Concorrência: Este é um instrumento legal que impede o diretor de trabalhar para concorrentes diretos ou iniciar um empreendimento concorrente por um determinado período após a cessação do contrato, demonstrando-se essencial para proteger os segredos comerciais e a clientela da empresa, impedindo que o diretor atue em áreas que possam prejudicar a empresa, por um período determinado após a cessação do contrato, evitando assim que o diretor utilize conhecimentos e informações confidenciais para benefício próprio ou de terceiros.

4) Confidencialidade e Sigilo: Informações confidenciais, como estratégias de negócios, planos de produtos, e dados financeiros, devem ser protegidas mesmo após a saída do diretor. O compromisso com a confidencialidade e o sigilo é fundamental para evitar o uso indevido ou divulgação dessas informações sensíveis, a organização deve preservar o sigilo de informações confidenciais, o diretor tem acesso a informações confidenciais da empresa, que não podem ser divulgadas a terceiros.

5) Know-how: O conhecimento específico e as habilidades adquiridas pelo diretor durante seu tempo na empresa podem ser valiosos ativos para a concorrência, portanto, é importante garantir que o diretor não leve consigo o know-how da empresa ou o utilize de maneira prejudicial. A cessação laboral de diretores apresenta desafios únicos, especialmente no que diz respeito à proteção do know-how da empresa, o know-how inclui conhecimentos técnicos, habilidades especializadas, e informações práticas adquiridas pelo diretor durante seu tempo na empresa, que podem ser vitais para o sucesso e a competitividade do negócio, os diretores muitas vezes têm acesso a informações confidenciais, estratégias de negócios e práticas operacionais que não estão disponíveis para outros funcionários. Se esses conhecimentos forem levados para concorrentes ou utilizados de maneira prejudicial após a cessação do contrato, poderiam causar danos significativos à empresa.

Portanto, é essencial estabelecer medidas adequadas para proteger o know-how da empresa durante a cessação laboral de diretores. Isso pode incluir a implementação de cláusulas de confidencialidade e não competição nos contratos de trabalho, bem como a adoção de políticas e procedimentos para garantir que o conhecimento estratégico seja preservado e protegido.

No contexto da cessação laboral, o know-how refere-se ao conhecimento e experiência acumulados pela empresa ao longo do tempo.

6) Propriedade Intelectual: Qualquer trabalho criativo ou inovador, bem como processos, desenhos, modelos, marcas registadas, nomes comerciais, informações, perícias, técnicas, métodos, documentos, material, criações ou outros materiais realizados pelo diretor durante seu emprego ou que o mesmo tenha conhecimento no âmbito das suas funções estão sujeitos a direitos de propriedade intelectual da empresa, assim sendo, é essencial estabelecer claramente a propriedade desses ativos e garantir que permaneçam protegidos após a cessação do contrato, posto isto, a empresa deve proteger os direitos sobre invenções, marcas e outros ativos intangíveis, não permitindo ao diretor apropriar-se de propriedade intelectual da empresa, e mantendo a empresa reconhecida como a criadora e proprietária de sua propriedade intelectual.

7) Proteção de Dados Pessoais: Com a crescente preocupação com a privacidade dos dados, é importante garantir que os dados pessoais dos funcionários e clientes da empresa sejam protegidos mesmo após a saída do diretor, o diretor tem acesso a dados pessoais de clientes, colaboradores e outros stakeholders, que devem ser protegidos. Além disso, o diretor não pode utilizar dados pessoais para benefício próprio ou de terceiros. Ao cessar o contrato de trabalho de um diretor, é fundamental garantir que todas as informações pessoais em sua posse sejam adequadamente protegidas e gerenciadas de acordo com as leis de proteção de dados aplicáveis.

Posto isto, os cuidados referidos são importantes na cessação laboral de diretores uma vez que ajudam a proteger os ativos e interesses da empresa, preservar a confidencialidade e segurança das informações, e garantir uma transição suave e justa para todas as partes envolvidas.