



MUDAR PARA A CONCORRÊNCIA é uma prática cada vez mais comum

Quando se sai com os segredos da empresa

Rita Saldanha da Gama
rgama@economicasgps.com

Esta semana, Nuno Santos voltou para a SIC para dirigir a programação do canal da Impresa. Dias antes, tinha decidido a grelha da televisão pública. Mudou-se para a concorrência, para o mesmo cargo, levando na bagagem cinco anos de RTP. Durante esse tempo conheceu os cantos à casa, os métodos da empresa, os objectivos, os meios de que dispõe e as armas com as quais vai agora "lutar". Será legítimo? Tudo depende dos contratos.

Ouvido no Parlamento, o novo presidente da estação pública de televisão afirmou que "o conhecimento que os colaboradores levam das organizações" não o "apavora". "Os desafios das empresas vão mudando. Esse não é o maior problema para as empresas. O importante é a retenção dos melhores quadros", diz Guilherme Costa.

Mas mesmo não sendo o maior problema para as empresas é com certeza um risco. Sobretudo nos cargos de liderança e mesmo quando a intenção é ser-se 100% fiel à empresa que se deixa.

"Mesmo que o profissional se reja pelos mais estritos códigos de ética estará sempre preso ao que sabe, podendo prejudicar pelo que faz ou pelo que deixa de fazer", diz Ana Teixeira, Country Manager da consultora MRI Network Portugal. "A pessoa leva sempre a cabeça e com ela muito conhecimento e talento", acrescenta José Bancaleiro, director de Recursos Humanos do banco Finantia. É o que poderá acontecer a 15 de Janeiro se a lista de Carlos Santos Ferreira, ex-presidente da Caixa Geral de Depósitos, for eleito para gerir o BCP. Leva consigo não só o conhecimento da estratégia estabelecida para a Caixa, como também da carteira de clientes. E o mesmo aconteceu com João Freixa que depois de ter estado no Barclays ou na Caixa Geral de Depósitos, faz actualmente parte da Comissão Executiva do Banco Espírito Santo.

Em Portugal, é comum as empresas correrem este tipo de riscos. É raro haver cláusulas contratuais que impeçam os líderes ou executivos em cargos de confiança de mudar de uma empresa para outra. Quase sempre as mudanças são

Mesmo que o profissional se reja pelos mais estritos códigos de ética estará sempre preso ao que sabe, podendo prejudicar pelo que faz ou pelo que deixa de fazer.

A solução é cobrir as propostas de outras empresas, a nível salarial, ou proteger a confidencialidade através dos contratos ou criando regras e procedimentos que reservam os temas mais sensíveis a pessoas chave.

feitas numa base de boa fé e quase sempre as contratações são feitas na concorrência sendo que quem contrata fica geralmente a ganhar. "A probabilidade de êxito, bem como o tempo de adaptação ao produto e à empresa estão geralmente incrementados", explica Ana Teixeira.

A solução é, em muitos casos, cobrir as propostas de outras empresas, a nível salarial, ou proteger a confidencialidade de alguns assuntos criando regras e procedimentos (incluindo auditorias) que façam com que os temas mais sensíveis sejam reservados a pessoas chave", acrescenta José Bancaleiro.

A Kai Fu Lee saiu-lhe a sorte grande quando deixou a vice-presidência da Microsoft, nos Estados Unidos. Convidado pela Google para lançar a empresa na China, e aliciado pela proposta milionária, Lee aceitou. Do processo não se livrou. Acusado pela Microsoft de poder vir a utilizar informação confidencial na Google foi condenado a ficar de "boca fechada". Mas fez-lo por 3,1 milhões de euros, em 2005.

Em Portugal, não existem propriamente limites para a



Paulo Figueiredo



O HOMEM QUE FAZ SUBIR AUDIÊNCIAS

Nuno Santos voltou à SIC ao fim de seis anos de afastamento. O homem que lançou a SIC Notícias saiu zangado com o então director-geral do canal, Emídio Rangel. Foi para a RTP e levou com ele algumas das principais caras da estação de Carnaxide. Mudou a grelha da estação pública, apostou na produção nacional e ultrapassou a SIC em audiências. O grande trunfo de Nuno Santos foi o contrato que levou agora o Gato Fedorento de regresso à SIC (ver pág. 46). Mas é também o conhecimento detalhado da estratégia que ele próprio ajudou a montar na RTP.

transferência de quadros superiores das empresas. nem mesmo no que diz respeito ao artigo 146 do Código de Trabalho, o Pacto de não concorrência. (ver caixa).

"Muitas vezes, o que está salvaguardado em contrato é uma cláusula em que os colaboradores concordam em deixar passar 2 a 5 anos antes de voltar a assumir funções na concorrência", sublinha a consultora da MRI Network.

Foi o que aconteceu a José Mourinho. No ano passado o treinador deixou o clube britânico Chelsea com o compromisso de, até ao final da época, não treinar nenhum outro clube da Premier League. Para isso, recebeu uma indemnização avultada e a certeza que caso violasse o contrato teria de desembolsar mais de 13 milhões de euros.

Até agora não há casos provados de pessoas que tenham levado informações relevantes. "Mas todos levam a cabeça e o essencial está lá", sublinha Bancaleiro. De quem é a informação, as estratégias de negócio, as carteiras de clientes e todo o conhecimento que se adquire quando se está ao serviço de uma determinada empresa? Ou, citando a revista norte-americana Forbes, "quem é o proprietário do que se passa na sua cabeça? Você ou o empregador em cuja folha de pagamentos ganhou a informação?". A resposta a estas perguntas está longe de ser simples e muita tinta já fez correr. Só em processos em tribunal a lista é interminável, em todos os países do mundo. ■

O que diz a lei portuguesa

■ Existem poucas normas sobre esta matéria. São essencialmente o Pacto de não concorrência (Artigo 146.º) e o dever de lealdade (Art 121 n.º 1, alínea e) - que dizem que o trabalhador deve "Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios". No que diz respeito ao pacto de não concorrência, o Código do Trabalho

considera lícita a cláusula pela qual se limita a actividade profissional de um trabalhador pelo período máximo de dois anos (três, se o cargo for de confiança), a seguir à cessação do contrato de trabalho, no caso de: estar por escrito no contrato de trabalho; ser uma actividade que cause prejuízo à entidade patronal; e ser atribuído ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade. Se o pacto de não concorrência for violado, a empresa pode alegar

quebra de confiança e despedir o colaborador com justa causa, exigindo uma indemnização pelos prejuízos causados através da divulgação dos "segredos do negócio". Existe ainda a lei civil e a lei penal. Para se aplicar a lei civil, tem de haver uso indevido de informações e prejuízo para a parte lesada. Para haver responsabilidade penal tem de haver um comportamento que consubstancie um crime (Ex: burla, apropriação ilegítima, gestão danosa, etc).