

---

## Incentivo à produção intelectual de empregados e colaboradores: visão crítica

A Lei 9.279/1996, que trata da Propriedade Industrial, vem sendo aplicada de forma tímida, porém, decisiva na Justiça do Trabalho. A princípio, é difícil imaginar a aplicabilidade desta lei no âmbito trabalhista. Todavia, busco neste momento, esclarecer algumas questões de importância singular no bom desenvolvimento de uma empresa, primando pelo relacionamento de excelência com seus empregados e colaboradores.

Inicialmente, pondera-se que o desenvolvimento tecnológico na atualidade vem crescendo assustadoramente, e o homem é a verdadeira mola propulsora desse desenvolvimento. Tal situação deve ser observada com lentes de aumento pelos comandantes de grandes empresas, uma vez que a relação humana no ambiente do trabalho ainda é a principal ferramenta para se alcançar os objetivos finais traçados por estes comandantes.

Especificamente no que atine às empresas de grande porte, sabe-se que, independentemente do material tecnológico e industrial que oferecem e utilizam para a produção em massa, o homem ainda continua como o verdadeiro material de multiplicação dos produtos ofertados no mercado.

Em verdade, podemos dizer que o trabalho intelectual é o verdadeiro acelerador das novas produções, dos novos inventos, o que jamais poderá deixar de ser observado no ambiente de trabalho.

O fato é que, a Lei de Propriedade Industrial traz alguns requisitos para a criação efetivada por empregado ou prestador de serviços, os quais serão neste momento traçados e explicados de forma prática e objetiva:

Primeiro caso: se o empregado é contratado especificamente para realizar aquele invento no Brasil, a propriedade da invenção, ou seja, a patente, será tão somente do empregador, uma vez que realizou contrato específico, com finalidade específica.

Tal situação está resguardada por esta Lei, todavia, há entendimentos que, mesmo sendo contratado para tal finalidade, o empregado poderia ser ressarcido pela produção intelectual colocada em prática.

Nesse caso, ainda, temos a situação em que o empregador, a título de bonificação e até estímulo ao empregado/colaborador, poderá participá-lo nos lucros da empresa provenientes daquele invento, o que estimula o inventor a continuar criando novos inventos de forma prazerosa.

Segundo caso: situação diversa ocorre quando o empregado não é contratado para realizar aquele invento específico, e mesmo assim o faz. Neste caso a propriedade, a patente é do empregado, embora seja usufruído pela empresa.

Neste caso em específico, o empregado deverá ter criado o invento sozinho, no sentido literal da palavra, sem qualquer tipo de auxílio da empresa, ainda que com materiais.

Mais interessante é o terceiro caso. Ocorre quando o empregado, no ambiente da empresa, utilizando materiais e subsídios da empresa, cria um invento, ainda que não tenha sido contratado para tal finalidade.

Neste caso podemos evidenciar o estímulo das empresas, com a produção do empregado/colaborador, o que gera uma divisão da patente, ou seja, a propriedade, neste caso, seria dos dois, com utilização exclusiva pela empresa e a devida remuneração ao inventor.

Dois casos práticos podem ilustrar as situações acima relatadas: um proveniente de uma reclamação trabalhista ajuizada contra Caixa Econômica Federal, outro decorrente de reclamação trabalhista ajuizada contra a empresa Souza Cruz S/A.

No caso da Caixa Econômica Federal (CEF), trata-se de um escriturário da Instituição Financeira que desenvolveu um sistema de “softwares” e programas de computador, os quais passaram a ser utilizados pela própria Caixa, sem, entretanto, ser ressarcido pela sua criação intelectual.

Diante de tal situação, o empregado ajuizou reclamação trabalhista na qual discutiu-se exatamente uma possível indenização pela criação efetivada na Instituição Financeira. O entendimento do Juiz de 1º Grau, do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT 5), e consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi no sentido de que o trabalhador não teria sido contratado para exercer a função de analista ou programador e sim de escriturário, pelo que totalmente devida a indenização. Além disso, corroborando com este entendimento, foi confessado nos autos que a própria Caixa Econômica possui em seu quadro de funcionários a função de analista e programador, o que agrava ainda mais a situação da empresa pública.

Nestes moldes, o ideal teria sido a CEF fazer um acordo ainda com o funcionário integrado à empresa, atribuindo-lhe direitos concorrentes na patente dos inventos, o que por certo, evitaria os transtornos de uma Reclamação Trabalhista.

O outro caso prático ora apresentado, qual seja, o da Empresa Souza Cruz S/A, diz respeito a um ex-empregado que teria aperfeiçoado uma máquina de desencarteirar e recuperar cigarros, do que sequer fora remunerado.

Para se defender, a empresa utiliza a tese de que o empregado fora contratado tão somente para acompanhar o desenvolvimento da máquina, e não o seu aperfeiçoamento. Ocorre que, o fato de não ter sido contratado para realizar aquela atividade específica, somente corrobora com a tese do reclamante, uma vez que não foi contratado para realizar o aperfeiçoamento do maquinário, todavia, assim o fez.

Aplicando-se a Lei em destaque, o TRT-3 (Estado de Minas Gerais), determinou que a empresa deveria remunerar o reclamante em valor suficiente a suprir o aperfeiçoamento da máquina.

Tal processo encontra-se em face recursal, todavia, pela experiência jurídica, não se vislumbra qualquer possibilidade de reforma a favor da empresa.

Dos casos práticos ora apresentados extrai-se que o ideal para as grandes empresas é incentivar os seus

empregados e colaboradores a produzirem intelectualmente, criarem inventos, aperfeiçoarem maquinários, remunerando-os pelas suas produções, o que somente irá estimulá-los a continuarem criando, bem como, evitará um futuro transtorno com Reclamações Trabalhistas.

Importante pensar, portanto, na qualidade da relação empregatícia, com estímulos e incentivos dos empregadores aos seus empregados e colaboradores, o que somente irá contribuir de forma efetiva, tanto para o ambiente de trabalho, quanto para a produtividade da empresa.

Eis uma questão a ser pensada e colocada em prática!

**Date Created**

25/07/2011