

OS ASPECTOS PSICOSSOCIAIS E JURÍDICOS DA INVENÇÃO PELO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz

Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela USP.

Juiz Titular da 76ª Vara do Trabalho de São Paulo.

Professor Universitário.

helcio.prof@santalucia.br

SOARES, Marcele Carine dos Praseres

Mestranda em Direito do Trabalho pela USP.

Juiza do Trabalho Substituta da 2ª Região - São Paulo.

cecele.soares@yahoo.com.br

RESUMO

É importante para a valorização do trabalhador que se incentive a criatividade no ambiente de trabalho. Os frutos financeiros da invenção devem ser favoráveis não somente ao empregador, mas também ao empregado inventor, que se sentirá mais integrado à atividade empresarial se for recompensado por sua descoberta. A proposta deste ensaio é de estudar os aspectos psicossociais e jurídicos relacionados à invenção no ambiente de trabalho. O intuito é mostrar que a invenção não tem sido devidamente valorizada e incentivada no meio empresarial e que a legislação assegura direitos ao empregado inventor e reduz encargos para seu empregador quando o retribui por sua criação.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Psicologia; Invenção; Criatividade; Tecnologia.

INTRODUÇÃO

A busca da invenção faz parte da natureza humana. O homem sempre procurou criar instrumentos para facilitar a execução de suas tarefas cotidianas

para adquirir conforto e melhores condições de sobrevivência. Exemplos desta realidade são a descoberta do fogo, da roda e da energia a vapor.

O meio ambiente de trabalho é o local em que a pessoa passa a maior parte de sua vida, na maioria dos casos. Deve ser um espaço onde se sinta bem e útil para a coletividade que integra. Também é no trabalho que a pessoa consegue, nas hipóteses em que as condições de seu exercício são favoráveis, extravasar seu poder de criação, pois as necessidades da produção exigem a criatividade para a execução das tarefas laborais.

A invenção é o resultado deste processo criativo pelo ser humano. Para ele, tem o significado maior da valorização da autoestima, ao verificar que sua invenção é útil de alguma forma para o grupo de que faz parte. Se essa pessoa é o trabalhador, a invenção pode ter resultado positivo não somente para ele, mas também para a empresa em que trabalha.

Além do aspecto psicossocial ora abordado, há consequências jurídicas dessa situação. A titularidade da invenção é uma delas. Os reflexos financeiros sobre o contrato de trabalho são outro aspecto jurídico a ser analisado.

O objetivo deste ensaio é refletir sobre os efeitos da invenção sob ambas as óticas: a da psicologia do trabalho e a do direito do trabalho, que não podem ser dissociadas, especialmente na empresa que pretende buscar sua função social na coletividade.

2. HISTÓRICO DA INVENÇÃO E A TECNOLOGIA

Desde a pré-história, o homem inventa ferramentas para facilitar seu trabalho. A roda, as lanças e os utensílios de cozinha são exemplos de invenções, relação esta que cresce com a descoberta do fogo e das outras fontes de energia, como o vapor e a eletricidade. Para Williams (2009, p. 08), no entanto, as invenções não decorrem necessariamente da necessidade do indivíduo ou da coletividade a que pertence:

[...] A ideia tradicional de que a necessidade é a mãe da invenção - postulada pela primeira vez por escritores clássicos como Aristóteles - é, na melhor das hipóteses, não mais que meia verdade. [...]

Ainda segundo Williams (2009, p. 07-08), as invenções antigas e mais tradicionais não têm autores conhecidos, fenômeno de despersonalização dos inventores que se repete com a atual revolução tecnológica nas

entidades governamentais e nas grandes corporações de empresas, em razão da complexidade da tecnologia moderna:

[...] A civilização tem muitas facetas, mas a maneira como o homem vive depende muito mais do que ele pode fazer. (...) Na maior parte do período (...) os inventores são anônimos e devem permanecer assim: não podemos dizer quem fez a primeira roda ou fundiu o primeiro cobre. De fato, (...) é provável que muitas invenções básicas tenham sido feitas independentemente, em diferentes espaços e lugares. Nas palavras de um provérbio russo, o melhor do novo é muitas vezes o passado imemorável. (...) À medida que a história se desenvolve, no entanto, a situação muda: invenções específicas podem ser atribuídas a indivíduos específicos, atentos às oportunidades sociais e econômicas. (...) No entanto, embora o gênio imaginativo e criativo do indivíduo seja a mola mestra da invenção, neste momento, de certa forma, estejamos rumando para um período de anonimato, pois muito do progresso tecnológico agora se origina do trabalho de equipes não identificadas publicamente, dentro de laboratórios governamentais ou de corporações. Isto reflete outro desenvolvimento significativo: a complexidade da tecnologia moderna é hoje tão notável que frequentemente apenas instituições muito grandes podem se permitir aplicar os recursos necessários para se arrisarem mais longe dentro do desconhecido. [...]

Ao se referir à tecnologia em relação à criatividade, Williams (2009) não usa o termo com o significado de recursos de informação, mas sim como a capacidade que o homem adquiriu de registrar suas invenções, para mostrar que é fenômeno antigo. Para Williams (2009, p. 10 e 15), foi a partir do momento em que conseguiu registrar e transmitir seus conhecimentos, seja por meio da fala ou da escrita, que o homem passou a dominar a tecnologia da informação:

[...] A afirmação de que a tecnologia é um ingrediente essencial da civilização imediatamente nos faz questionar quando foi que o homem se tornou um ser civilizado, distinguível de seus ancestrais hominídeos. Por não ser, é claro, um ponto preciso de transição, mas o critério geralmente aceito é que o homem se diferencia de seus ancestrais primatas por sua habilidade de produzir ferramentas. (...) Porém, por enquanto devemos voltar a examinar que tipos de habilidades acumuladas foram legadas ao homem moderno por seus ancestrais remotos. Se aceitarmos a definição de que o homem é um primata criador de ferramentas, podemos olhar para um

bastão pontiagudo endurecido no fogo ou para uma pedra rudemente lascada como evidência de realização tecnológica. Mas se vamos falar de seres civilizados no sentido geralmente aceito, devemos procurar mais que isso. Além das habilidades naturais, devemos olhar para a capacidade de pensamento racional conceitual e a habilidade para se comunicar através de uma linguagem falada e, em última análise, escrita. Somente assim, as realizações de uma geração podem ser transmitidas para a próxima e, por estas, ser aperfeiçoadas. Tendemos a considerar a informação tecnológica como uma inovação moderna, mas, na realidade, trata-se de uma das mais antigas e mais fundamentais: um sistema de manutenção de registros e relações públicas foi um dos primeiros requisitos das comunidades organizadas. [...]

O trabalho humano, com o passar do tempo, é confrontado com as novas formas de produção e precisa adequar-se a essa realidade. Este fato aconteceu com a revolução industrial e se repete com a atual revolução tecnológica, expressão esta ora utilizada em sua acepção mais usual. As novas demandas de trabalho pelas empresas estão sendo direcionadas para as atividades que exigem conhecimentos de informática, inclusive em âmbito forense, com a instituição do processo judicial eletrônico (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2014).

O aumento dessa demanda não tem sido acompanhado com a mesma velocidade pela adequada formação das pessoas, sendo necessárias políticas públicas de qualificação dos trabalhadores para sua colocação no mercado de trabalho, como forma de inclusão social. É cada vez mais comum o medo da exclusão, externado por esses trabalhadores. Eles temem que, com a inserção de novas tecnologias no ambiente empresarial, seu conhecimento fique obsoleto e sua força de trabalho seja dispensável e substituível no processo produtivo (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2014).

Por outro lado, as regras de direito também não acompanham a evolução da sociedade com a mesma rapidez. Os processos de atualização legislativa são mais lentos, o que gera lacunas no ordenamento jurídico. Cabe ao intérprete contorná-las para dar a necessária prestação jurisdicional, o que pode ser feito com os meios de integração do ordenamento jurídico (analogia, equidade e princípios gerais do direito). No direito do trabalho, esse problema é mais fácil de ser enfrentado, pois as regras basilares protetivas dos trabalhadores, notadamente o princípio da proteção, convivem com essas mudanças de realidade de forma perfeita, pois são perenes (DELGADO, 2007).

Para se resolver as novas demandas ligadas ao uso da tecnologia no

trabalho, é necessária a adaptação de alguns conceitos tradicionais, como o do poder diretivo do empregador, cujos limites são ditados pelos direitos da personalidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana não pode ser violada pelo exercício do poder de direção da atividade empresarial (ADORNO JÚNIOR; ANTONIO, 2010).

Deste modo, os novos instrumentos de informática precisam ser utilizados de maneira a não violar a intimidade do trabalhador. De outra sorte, a amplitude do conceito de empresa dada pelo direito do trabalho visa proteger o trabalhador na satisfação de seus créditos e influencia na definição dos contornos da sucessão de empregadores, mesmo frente às novas realidades de atuação empresarial. Considerando que o objetivo maior é proteger o crédito trabalhista, é preciso que seja resguardado nos casos de mudanças na titularidade da empresa, assim entendida a transferência da unidade econômico-jurídica. Os bens da tecnologia da informação podem caracterizar unidade de produção e o conjunto patrimonial da empresa. Por terem valor comercial, é de se responsabilizar o adquirente deste patrimônio pelas dívidas trabalhistas da empresa que o vendeu (DELGADO, 2007).

As mudanças na forma de produção geradas pela tecnologia da informação tendem a agravar a classificação do trabalhador como mero item do fator de produção. São criados nichos de trabalho nos quais o operador da ferramenta de informática não precisa pensar, mas apenas atuar mecanicamente. É preciso que se evite a automação do trabalhador, valorizando sua integração no meio ambiente de trabalho e incentivando sua criatividade (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009).

Em outro extremo, é cada vez mais comum verificar-se trabalhadores que, para se manterem no mercado de trabalho, necessitam de qualificação praticamente ininterrupta, visto que a tecnologia, por sua constante evolução, rapidamente faz com que o conhecimento fique obsoleto. Segundo Lévy (1999, p. 173/174):

[...] Desde o fim dos anos 60 do presente século, os seres humanos têm começado a experimentar uma relação com os conhecimentos e os *know-how* que seus ancestrais desconheciam. Com efeito, antes deste período, as competências adquiridas na juventude via de regra continuavam em uso no fim da vida ativa. Tais competências até eram transmitidas de maneira quase idêntica para os jovens ou aprendizes. A bem da verdade, novos procedimentos, novas técnicas surgiam. Contudo, inovações que se destacassem num fundo de estabilidade eram a exceção. Na escala de uma vida humana, a maior parte dos *know-how* úteis sutis eram perenes. Ora, em

nostros dias, a situação mudou radicalmente, pois a maioria dos saberes adquiridos no começo de uma carreira estarão obsoletos no fim de um percurso profissional, até mesmo antes. As desordens da economia, assim como o ritmo precipitado das evoluções científicas e técnicas, determinam uma aceleração generalizada da temporalidade social. Por causa disso é que os indivíduos e os grupos não se deparam mais com saberes estáveis, com classificações de conhecimentos herdadas e confortadas pela tradição, mas sim como um saber-fluxo caótico, cujo curso é difícil de prever e no qual a questão agora é aprender a navegar. (...) Portanto, está superado o velho esquema segundo o qual se aprende na juventude um ofício que será exercido pelo resto da vida. Os indivíduos são chamados a mudar de profissão várias vezes em sua carreira e a própria noção de ofício está tornando-se cada vez mais problemática. Melhor seria raciocinar em termos de competências variadas, das quais cada um possuiria uma coleção singular. Cabe às pessoas, então, manterem e enriquecerem sua coleção de competência ao longo de sua vida. Essa abordagem leva a questionar a divisão clássica entre período de aprendizado e período de trabalho (pois se aprende o tempo todo), bem como o ofício enquanto principal modo de identificação econômica e social das pessoas. Com a formação contínua, a formação em alternância, os dispositivos de aprendizado na empresa, a participação na vida associativa, sindical, etc., está constituindo-se um continuum entre tempo de formação, por um lado, e tempos de experiência profissional e social por outro. [...] (sic)

A necessidade de se desenvolver várias habilidades ou competências, tantas vezes em nichos de trabalho distintos, demanda qualificação permanente, e o que poderia ser visto como uma experiência humana enriquecedora, torna-se razão de insegurança, estresse e adoecimento para o trabalhador (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009).

3. ASPECTOS PSICOLÓGICOS DA EXPRESSÃO DA CRIATIVIDADE

A psicologia do trabalho estuda a criatividade no campo da saúde mental do trabalhador. Para a área jurídica, a questão é afeita ao direito tutelar do trabalho. Trata-se de campo do direito do trabalho que estuda as normas de medicina, segurança e higiene no ambiente de trabalho, ou seja, regras de tutela da saúde do trabalhador (ADORNO JÚNIOR; NASCIMENTO, 2009).

O meio ambiente de trabalho é o local em que o trabalhador desenvolve seus afazeres laborais. Deve ser adequado à proteção de sua higidez

física, ou seja, livre de condições insalubres, perigosas ou penosas, e propício à sua saúde mental. Neste último particular, é preciso que o trabalhador tenha tranquilidade para exercer suas tarefas e se sinta valorizado pela empresa em que atua. Segundo Adorno Júnior e Nascimento (2009, p. 61):

[...] O trabalho é um dos caminhos mais propícios para estimular positivamente a saúde mental do indivíduo, pois deve constituir meios de produção, de subsistência e de valorização da capacidade e da criatividade humanas. Os investimentos dos gestores organizacionais no ser humano são de suma importância para que o trabalho possa exercer de fato referido efeito benéfico no indivíduo, tendo como reflexo a promoção de sua saúde. O trabalhador, sentindo-se valorizado no trabalho, em ambiente seguro, com saúde mental que resulta dos investimentos feitos pelos empresários, além de produzir mais, retribuirá por meio da criatividade, que poderá ser revertida em prol da organização empresarial. A criatividade é a força psíquica propulsora da vida e conta com grande potencial de transformação. Auxilia na solução de problemas e desperta o bom-humor no ambiente em que é incentivada. O trabalhador, ao qual é permitido usar a criatividade tem prazer pelo trabalho e sente-se valorizado pelo resultado de sua criação. Esse incentivo eleva a auto-estima, diminui o desgaste emocional e melhora a qualidade de vida [...]

Criatividade é, assim, a palavra de ordem, mas o trabalhador somente poderá criar se condições propícias forem asseguradas pelo empregador. Contente com a colocação profissional que tem, o trabalhador envidará seus esforços para melhorar a forma de desenvolver suas tarefas, podendo atingir o patamar ideal da invenção, como decorrência do uso da criatividade. Ainda segundo Adorno Júnior e Nascimento (2009, p. 62):

[...] A valorização da criatividade do indivíduo, que é possível mediante destinação de parte da jornada e de local específico na empresa para a troca de experiências e sensações entre os trabalhadores, diminui as tensões no trabalho e gera um ambiente favorável para o incremento da criatividade. Surge como instrumento de integração do trabalhador à empresa, ao lado do abono produtividade, da co-gestão, da participação nos lucros e resultados, entre outros. Permitindo-se ao trabalhador a convivência em um ambiente saudável de trabalho, ganham todos: o próprio trabalhador com o resultado de sua atividade e com a valorização pessoal, a empresa com o aumento dos resultados na produção e a sociedade com a redução dos custos de afastamentos previdenciários por doenças ligadas ao trabalho, sobretudo de natureza psíquica. [...]

A falta de valorização e de reconhecimento do trabalhador afeta o seu comprometimento com o trabalho, implicando em prejuízos ao empreendimento ao qual está vinculado e em danos à sua qualidade de vida. Segundo Rath e Harther (2011), citados por Wother (2013), entre os cinco elementos essenciais para uma vida pessoal e profissional de qualidade, que são o bem-estar profissional, o bem-estar social, o bem-estar financeiro, o bem-estar físico e o bem-estar na comunidade, o primeiro deles é indiscutivelmente o mais essencial.

Não há dúvidas de que a valorização do trabalhador por seu tomador de serviços é fundamental para garantir o bem-estar profissional e se atingir resultados mais benéficos, tanto para o empregado quanto para o empregador. Se todos buscam o mesmo desiderato, que é a melhoria da condição de vida pessoal do trabalhador e de seus dependentes e o incremento econômico e social proporcionado ao empreendimento por meio da inventividade, por qual motivo não se deve encarar o contrato de trabalho como um instrumento de colaboração bilateral e pró-ativa? Os resultados de uma parceria saudável entre empregador e empregado, este como efetivo colaborador do processo de produção, atingirão progressões geométricas. É preciso que o empresário tenha a grandeza de valorizar e dignificar as pessoas de seus colaboradores, beneficiando, também, o exercício da criatividade. Segundo Cury (2010, p. 19-20):

[...] Se formos minimamente emocionais e excessivamente racionais, amaremos pouco, nos entregaremos precariamente e sonharemos escassamente. Seremos sem brilho, ainda que sob aplausos sociais; miseráveis ainda que com elevadas somas em dinheiro; imaturos ainda que com notável cultura acadêmica. Os que pautam sua agenda quase somente pela razão chafurdam na lama do tédio, não conquistam, são previsíveis, engessados, sem criatividade. Não encantam a si nem aos outros. [...]

Ainda segundo Cury (2010), a prática da solidariedade é expressão da humildade e aumenta a inteligência da pessoa, permitindo que fique mais criativa. O empregador, como detentor dos meios de produção e, na maioria das vezes, agente mais capacitado na unidade empresarial, deve portar-se à altura dos poderes que detém nesta posição, exercendo-os com responsabilidade e moderação. Para Cury (2010, p. 61):

[...] Todo o conhecimento que adquirimos nas escolas ou nas universidades deveria reforçar os pilares da serenidade e da

humildade, e não da autossuficiência. O orgulho pode não apenas destruir a relação com os outros, mas a saúde psíquica e a inventividade de seu portador. O orgulho engessa a psique. Torna o orgulhoso grande em autoritarismo mas pequeno em criatividade. A humildade irriga a inteligência, faz de cada dia um mundo de oportunidades, de cada momento, uma nova página de existência. [...]

Assim afirma Moraes (2000), citada por Gondinho (2010, p. 196):

[...] a imposição de solidariedade, se excessiva, anula a liberdade; a liberdade desmedida é incompatível com a solidariedade. Todavia, quando ponderados, seus conteúdos se tornam complementares: regulamenta-se a liberdade em prol da solidariedade social, isto é, da relação de cada um com o interesse geral, o que, reduzindo a desigualdade, possibilita o livre desenvolvimento da personalidade de cada um dos membros da comunidade. [...]

O empresário maduro e responsável deve saber administrar a prestação pessoal de serviços. Além de exercer o poder de regular, dirigir e, eventualmente, punir, os seus colaboradores, deve, acima de tudo, saber ouvi-los. Ninguém melhor que eles para servir como ‘termômetro’ da atividade empresarial (grifos nossos). Estão diretamente envolvidos no processo produtivo, lidando com a matéria-prima e com as máquinas, de modo a obter o produto final que será colocado no mercado consumidor. Como ensina Cury (2010, p. 65/66):

[...] Há executivos que não podem ser interrogados por seus subalternos, por sentirem sua autoridade machucada. Não exploram a inteligência deles, não incentivam a determinação e a inventividade. Sufocam mentes, asfixiam a liberdade. Querem o sucesso da empresa, mas falham em estimular mentes livres e criativas. Não sabem que um grande líder torna os pequenos grandes. Quem usa o poder para dominar as pessoas não é digno desse poder. Um ‘eu’ maduro usa o poder para libertar os outros e não para aprisioná-los. Quem usa seu conhecimento para diminuir os outros não é digno de sua sabedoria. Um ‘eu’ treinado usa o saber para provocar e promover a inteligência dos outros, e não para se autopromover. [...]

Incentivar as pessoas dos trabalhadores a compartilhar suas experiências no trabalho, seja com seus superiores ou com os colegas de mesmo patamar na hierarquia da empresa, é tarefa do empresário mais consciente da realidade social em que vive. Ainda segundo Cury (2010, p. 73):

[...] Construir pensamentos é um fenômeno mais complexo do que a proeza de pegar uma arma e, de olhos vendados, atirar numa mosca que está num edifício em outro país e acertá-la. Não nos damos conta de como a inteligência humana é fascinante. Admiramos obra de arte, computadores, aeronaves, celulares, mas não ficamos deslumbrados com a mente humana. [...]

Diante deste quadro, a conclusão a que Cury (2010, p. 92) chega é a seguinte:

[...] A grandeza de um ser humano não está no quanto ele sabe, mas no quanto ele tem consciência de que não sabe. Os que pensam o contrário serão contaminados pelo orgulho, deixarão de ser construtores de novas ideias, passarão a ser repetidores de dados. Serão filhos do tédio e amantes da mesmice, e não desbravadores de novos espaços. [...]

O conhecimento não é um bem exclusivo daquele que o detém. É preciso que seu titular não se deixe levar pelo orgulho e que saiba compartilhá-lo com quem convive, sob pena de se perdê-lo ao longo do tempo. É o reflexo da já mencionada tecnologia, na acepção utilizada por Williams (2009), assim entendida a capacidade que o ser humano tem de registrar e transmitir suas invenções para pessoas de outras gerações.

4. ASPECTOS JURÍDICOS DA INVENÇÃO

A expressão propriedade intelectual é utilizada para designar o direito que o inventor tem de receber recompensas pela própria criação. Os direitos intelectuais podem ser classificados da seguinte forma: a) direitos do autor; b) direitos da propriedade industrial e c) direitos de criação e utilização de *software*. As leis que os regem são, respectivamente, as de números 9.610/98, 9.276/96 e 9.609/98.

A Constituição Federal de 1988 resguarda os direitos autorais no artigo 5º, incisos XXVII e XXVIII. O direito autoral também é chamado de propriedade literária, científica e artística e se refere às criações do intelecto humano que não se confundem com as eminentemente técnicas ou mecânico-funcionais.

O direito da propriedade industrial regula a proteção às criações intelectuais no campo técnico, para incentivar sua difusão tecnológica, envolvendo a concessão de patentes, para os modelos de utilidade, e de registros, para os desenhos industriais. Os direitos relacionados aos *softwares*

dizem respeito ao manejo de sistema de dados na tecnologia da informação.

Segundo Pinto (2009, p. 320), a invenção, para fins trabalhistas, pode ser entendida como “[...] todo ato criador de coisa corpórea, instrumento ou processo de produção ou de serviço, desenvolvido em decorrência da relação de emprego ou aplicável ao objeto da atividade do empregador.”

Os direitos sobre a invenção e os resultados financeiros de sua utilização pertencem ao inventor, como regra geral. Essa assertiva não gera discussões quando a pesquisa foi custeada pelo próprio autor do invento. Quando se trata, porém, de produção intelectual cujos custos foram financiados por terceiros, a polêmica instala-se na seara jurídica. É o que ocorre quando a invenção surge no ambiente de trabalho, como propriedade industrial. Discute-se se seus frutos financeiros pertencem ao inventor, no caso o empregado, ao seu empregador, ou a ambos, em iguais proporções, e a resposta dependerá da análise do caso concreto. Segundo Abdala (1989, p. 139):

[...] O direito do autor deriva da pessoa e a criação é expressão do espírito pessoal do autor, um pedaço de sua personalidade. Assim, mesmo reconhecendo ser um direito da propriedade, não se deixa de reconhecer, paralela e simultaneamente, um direito moral do autor, entre os quais se avulta o direito à paternidade da obra. [...]

A situação era regulada pelo artigo 454 da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi revogado pela Lei nº 5.772/71, posteriormente sucedida pela Lei nº 9.279/96, que entrou em vigor em 14 de maio de 1997. A legislação vigente estabelece três hipóteses de titularidade de invento industrial pelo empregado, a saber: a) com previsão contratual, b) sem a dinâmica contratual e a instrumentalização do empregador e c) sem cláusula contratual, mas com o concurso de instrumentos da empresa. Nesses casos, a propriedade do invento será exclusiva da empresa, apenas do empregado e de ambos, respectivamente.

As invenções de serviço são aquelas que correspondem ao objeto do próprio contrato de trabalho, pois a contratação do empregado foi feita com a finalidade do estudo e da criação. A propriedade, por conseguinte, é exclusiva do empregador. Para Silva (2009, p. 196):

[...] Menores serão as controvérsias quando se tratar de um empregador cuja atividade preponderante corresponda ao desenvolvimento de novos produtos e serviços, como uma empresa de criação de programas de computador ou uma

metalúrgica voltada para o aprimoramento de máquinas e engrenagens. Em todos esses cenários, o empregado é contratado desde o princípio com o propósito de auxiliar na busca da invenção ou de modelo de utilidade prática. A descoberta nada mais é do que o resultado da natureza dos serviços para os quais o empregado foi admitido e, de toda sorte, as condições favoráveis ao trabalho foram todas proporcionadas pelo empregador. Cuida-se, portanto, de invento de propriedade exclusiva do empregador. (...) Pode acontecer, portanto, de uma patente ser requerida alguns meses após a extinção do contrato de trabalho de um empregado, que havia sido admitido especialmente para aquela atividade, e, ainda assim, o invento ser decorrente de seu labor e não de outras pessoas. Para o empregador, é importante identificar a pessoa do empregado que colaborou diretamente para o invento. Apontando o empregado e comprovando que ele fora contratado para aquela atividade, o empregador auferirá dupla vantagem de deter a propriedade exclusiva da patente e, ainda, estar desonerado de fazer pagamentos ao empregado, exceto os salários ajustados, evidentemente. A regra é válida também para patentes requeridas após o encerramento do contrato de trabalho daquele empregado, mas desde que se respeite o prazo máximo de um ano. Durante o prazo de um ano, fala-se em presunção relativa favorável ao empregador, sendo possível a produção de provas em contrário. [...]

Já as chamadas invenções livres são aquelas que ocorrem durante a vigência de uma relação de emprego, mas que com ela não guardam pertinência, por ter a contratação do empregado objeto distinto e por não ser decorrente de recursos, meios materiais, instalações ou equipamentos da empresa. Nesse caso, a invenção pertencerá exclusivamente ao empregado (artigo 90 da Lei nº 9.279, de 1996).

As invenções podem ser chamadas ainda de causais, se elas decorrerem da conjugação de contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios materiais, instalações ou equipamentos do empregador. A propriedade será comum, em partes iguais, salvo expressa disposição contratual em contrário (artigo 91 da citada Lei).

Barros (2006, p. 606) ainda relaciona uma quarta espécie de invenção:

[...] Há autores que fazem alusão à invenção relativamente livre, ao argumento de que “mesmo isenta de contrato específico e realizada fora da empresa, guarda certa relação com o ‘espírito da empresa’, onde o empregado exerce a atividade” atuando sobre ele como excitante mental. Divergimos

dessa opinião, dado o princípio da proteção que inspira o sentido das normas trabalhistas. O que a legislação visou, ao art. 90, foi tutelar a atividade do empregado inventor. [...] (destaques nossos)

Quanto aos valores que são pagos aos trabalhadores pelos direitos oriundos das invenções, não têm natureza salarial, não gerando, assim, encargos reflexos. Se, porém, a invenção for usada em proveito de terceiros e não da empresa, o empregado terá direito de receber participação pela venda. Segundo Abdala (1989, p. 142):

[...] Com certeza, não é, nem se deve considerar esta vantagem econômica como integrativa do salário. É que não se trata de uma contraprestação por serviço prestado. Não é uma paga por um serviço, nem de maneira indireta, não se identificando, pois, com nenhuma das verbas salariais descritas no parágrafo primeiro do artigo 458 da CLT. Na realidade é uma vantagem econômica que decorre do direito de propriedade, e não da prestação de serviços. Tanto assim é, que continua sendo devida mesmo após a extinção do contrato, quando o invento permanece sendo explorado economicamente pelo ex-empregador. (...) E outra não é a conclusão que se extrai do disposto no § 4º, do art. 218, da Lei Fundamental, quando determina a criação de estímulo às empresas (...) E assim deve ser mesmo, pois, posição contrária poderia servir de estorvo ou desestímulo maior de uma nova mentalidade nesse campo. [...]

A contraprestação ao empregado, nas hipóteses em que sua contratação se deu com a finalidade de criação, corresponde ao próprio salário ajustado, salvo se houver disposição em sentido contrário, como autoriza o parágrafo 1º, do artigo 88, da Lei nº 9.279/96. Essa regra tem sido relativizada pela jurisprudência, sobretudo quando, embora a invenção tenha sido desenvolvida durante o contrato de emprego, não guarde relação direta com a função para a qual o empregado foi contratado.¹

¹ Embargos em recurso de revista. Acórdão publicado antes da Lei nº 11.496/2007. Pedido de indenização contra o empregador por invento ocorrido durante e em razão da relação de emprego. Artigos 88 e 89 da Lei nº 9.279/96. Violação. Inexistência. Artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988. O *caput* do artigo 88 da Lei nº 9.279/96, vigente quando da extinção do contrato de trabalho do Reclamante, dispõe que *'a invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado'* (destacamos), sendo certo que, segundo o v. acórdão embargado, o modelo de utilidade desenvolvido

A situação mais tormentosa é a das invenções causais, já que o parágrafo 2º do artigo 91 da mesma lei assegura “ao empregador o direito exclusivo de proteção e ao empregado a justa remuneração”.² O termo

pelo Reclamante resultou dos serviços prestados para a Reclamada FCA. Acrescente-se que o artigo 90 da mesma Lei prevê que *‘pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador’* (grifos não constantes do original), quando é certo que o modelo de utilidade de que tratam os presentes autos foi desenvolvido de forma vinculada ao contrato de trabalho e mediante utilização de ‘material sucateado, que não mais serviria às empresas reclamadas’, segundo o e. TRT da 3ª Região. Ocorre, porém, que o fato de a atual lei haver assegurado os *royalties* exclusivamente ao empregador, e previsto apenas uma faculdade de que o empregado participasse dos ganhos econômicos da exploração daquela invenção, não há vedação - e nem poderia haver, à luz do artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988 - de que o empregado seja indenizado pela invenção de que o empregador se beneficiou em razão do contrato e da mencionada Lei nº 9.279/96. Com efeito, a opção do legislador ordinário é inequivocamente injusta para com o empregado, que conforme doutrina secular vende, por meio do contrato de trabalho, apenas sua força de trabalho, mas não sua criatividade ou sua ‘atividade inventiva’, para repetir a expressão contida na Lei nº 9.279/96. Acrescente-se que, segundo o e. TRT da 3ª Região, o Reclamante exercia a função de ‘artífice de manutenção’, e tomou a iniciativa de criar um modelo de utilidade que não apenas facilitou seu próprio serviço como também ensejou ‘lucro pelas reclamadas com a utilização de invento do reclamante (quer em mão de obra, tempo despendido, melhorias técnicas ou vantagens econômicas, bem como relativamente à medicina e segurança do trabalho)’. Se se tratasse de um empregado contratado para o fim de desenvolver projetos ou pesquisas, dúvida não haveria de ser do empregador o invento ou modelo de utilidade resultante; mas admitir-se que o empregador aproprie-se de modelo de utilidade desenvolvido pelo empregado fora dos limites do contrato de trabalho, ainda que em razão dele, não apenas desestimularia completamente o exercício da atividade inventiva pelos empregados, como também corresponderia a um verdadeiro enriquecimento sem causa pelo empregador, que por aquele invento ou modelo de utilidade nada pagou quando do adimplemento de suas obrigações contratuais típicas. Finalmente, e não obstante os já mencionados artigos 88 e 90 da Lei nº 9.279/96, assim como não se pode cogitar de qualquer desrespeito às patentes (conhecido vulgarmente como ‘pirataria’) no território nacional, também não se pode admitir que uma das partes da relação de emprego - por sinal, a mais forte delas - aproprie-se gratuitamente do modelo de utilidade desenvolvido pela outra de forma estranha ao contrato de trabalho pela só condição de empregador, sob pena de afronta aos valores sociais do trabalho consagrados pelo artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988. Recurso de embargos não conhecido integralmente.” (Recurso de Revista - 749341-33.2001.5.03.5555, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Diário da Justiça do Trabalho de 06/11/2009). Ademais, cabe referir que, ao contrário do que alega a reclamada, o artigo 88, §1º, da referida Lei não tem aplicação ao caso, eis que restou provado que a invenção não decorreu de contrato de trabalho específico ajustado entre as partes, voltado unicamente para a execução da atividade inventiva, na medida em que foi assegurado pelo Colegiado que “restou comprovado nos autos que a atividade de aperfeiçoamento da máquina, feita pelo reclamante, ultrapassou os limites de sua condição funcional de técnico para se assentar no campo inventivo”, salientando, conforme consignado acima, que não houve ressalva contratual em sentido contrário. Outrossim, cumpre registrar que a decisão regional não reconheceu o direito à indenização “justa remuneração” pelo fato de o autor ser o inventor, mas sim, pela circunstância cabalmente provada de que ele contribuiu pessoalmente para o aperfeiçoamento do invento, sem que para isso tenha recebido a devida contraprestação. Hipótese essa expressamente prevista no artigo 91, *caput* e §2º, da Lei nº 9.276/76. (Processo nº Tribunal Superior do Trabalho - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 47441-58.2008.5.03.0043 C/J Processo nº Tribunal Superior do Trabalho - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista -4744, 0-73.2008.5.03.0043, Relator Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, 11/09/2013). (destaques do original)

² Invento. Modelo de utilidade. Contribuição pessoal do empregado. Exploração pelo empregador.

‘remuneração’ do preceito legal em estudo, entretanto, não é utilizado com a significação que tem no direito do trabalho. Segundo Barros (2006, p. 606):

[...] os frutos deverão ser repartidos em partes iguais e sua fixação com base na remuneração do empregado poderá ser superior ou inferior a essa divisão. No tocante a essa última invenção, garante-se ao empregador o direito de explorá-la com o prazo de um ano para iniciá-la, sob pena de transferir-se a propriedade do invento, com exclusividade para o empregado. [...]

Um dos pontos altos do tema em estudo, contudo, não é objeto frequente de discussão pela doutrina: a invenção como manifestação da personalidade do trabalhador. Independentemente do aspecto estritamente financeiro da questão, a explosão de criatividade que resulta em objeto de geração de riqueza também é bem de natureza imaterial. É fruto do intelecto, da persistência, da habilidade, ou mesmo do reflexo instintivo de um ser humano, que não se aparta desta condição por estar adstrito à relação de emprego.

A Lei nº 9.279/96 dispõe sobre a propriedade e os ônus e bônus dela advindos, mas parte do pressuposto de que os recursos materiais utilizados para a invenção são tão ou mais importantes que o próprio sopro de criatividade. Em seu artigo 91 prevê que a propriedade da invenção será comum (em partes iguais) e que, nas invenções de serviço, ao inventor nada mais será devido, além da remuneração inicialmente convencionada. Não faz qualquer consideração quanto ao benefício econômico proporcionado pela criação e a reversão do valor pactuado ao empregado. A repercussão econômica dessa desproporção é tão significativa, que é superada apenas

Indenização por perdas e danos. Justa remuneração. 1. Em caso de ‘invenção de empresa’ de autoria do empregado, no curso da relação de emprego, embora seja comum a propriedade e exclusiva a exploração do invento pelo empregador, a lei assegura ao empregado o direito a uma ‘justa remuneração’, resultante de sua contribuição pessoal e engenhosidade. Pouco importa que o invento haja sido propiciado, mediante recursos, meios, dados e materiais, nas instalações da empresa. 2. Comprovada a autoria, a novidade, bem como a utilização lucrativa do invento, construído à base de material sucateado, em prol da atividade empresarial, o empregador, independentemente de prévio ajuste, está obrigado a pagar ‘justa remuneração’ ao empregado. 3. Irrelevante haver, ou não, o empregado patenteado o invento. A obrigação de pagar ‘justa remuneração’ ao empregado inventor tem por fato gerador a utilidade extracontratual, emanação da atividade intelectual irradiada da personalidade do trabalhador, revertida em benefício da exploração econômica do empreendedor, direito assegurado na Constituição Federal. 4. Não viola o artigo 88, § 1º, da Lei 9.279/96 decisão regional que, à falta de parâmetros objetivos na lei, mantém sentença que fixa o valor da ‘justa remuneração’ de cada modelo de utilidade criado pelo autor em metade da última remuneração percebida, pelo prazo de dez anos.” (Recurso de Revista - 749341-33.2001.5.03.5555, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Diário de Justiça de 06/10/2006).

pelo abalo moral do criador, ao se ver apartado da extensão de sua psique, desvinculado do fruto de seu intelecto e privado do reconhecimento social. Nesse sentido, Wother (2013):

[...] Recordo de uma sentença trabalhista na qual o Juiz do Trabalho Cesar Pritsch, ao analisar o caso concreto de um advogado empregado, ressaltou que o reclamante atuava como uma espécie de *ghost writer*, visto que textos que produzia eram assinados pelo empregador, sem constar o nome do seu verdadeiro autor. A situação degradante em análise é justificada pela redução de custos, necessária para que os negócios e empreendimentos suportem os encargos trabalhistas e fiscais. Todavia, desvalorizar o trabalho de um profissional qualificado, que estudou e estuda há muitos anos, acabará por desestimular que as pessoas se capacitem: “*por que estudar se um pedreiro ganha mais que um advogado?*”. [...] (destaques do original)

A casuística permite que se veja, com lentes de aumento, a perplexidade que pode advir da incidência automática da lei. Possibilita contornar os excessos e dosar, com medidas concretas de justiça, a relevância que têm o capital, por meio de seus meios e recursos, e a manifestação do espírito humano, único e insubstituível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inventar instrumentos que facilitem a vida sempre foi uma busca do ser humano. A história mostra que o homem, há tempos imemoriais, procura mais conforto e melhores condições de sobrevivência, por meio do exercício de sua criatividade.

No ambiente de trabalho a situação não é diferente. As necessidades da produção demandam o exercício da criatividade pelos trabalhadores, como importantes parceiros na atividade empresarial, para alcançar os resultados esperados.

Cabe ao empregador, pessoa que responde pela administração da atividade empresarial, propiciar aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho adequado para que expressem sua criatividade. A valorização da autoestima, com o uso proveitoso do objeto de sua invenção para a coletividade que integram, terá reflexos imediatos e visíveis sobre a produtividade. Esse resultado positivo reverterá, assim, não somente para ele, mas também para a empresa em que exerce sua atividade profissional.

Ao lado dos mencionados efeitos psicossociais, há implicações

jurídicas da invenção, como, por exemplo, a identificação de sua titularidade e os reflexos financeiros e tributários sobre os direitos trabalhistas.

São três, segundo a legislação vigente, as hipóteses de titularidade de invento industrial pelo empregado: a) decorrentes de contrato, b) sem esse instrumento e o uso de recursos da empresa e c) com os recursos empresariais, mas sem previsão contratual. Os efeitos, para mencionadas situações, serão, respectivamente, de atribuição da titularidade do invento para a empresa, para o empregado e para os dois sujeitos do contrato de trabalho. São denominadas como invenções de serviços, invenções livres e invenções causais, respectivamente.

Os valores creditados aos trabalhadores por suas invenções não têm natureza salarial. Em consequência, não integrarão a remuneração e não gerarão encargos reflexos, sejam eles trabalhistas ou tributários. Se a invenção tiver destinação comercial perante terceiros, no entanto, ao empregado deverá ser creditada uma comissão sobre o produto da venda.

Mais relevante que as implicações financeiras da invenção é sua característica como expressão da personalidade do trabalhador. Como resultado do uso da inteligência, da habilidade e da força de vontade do autor, gera valor imaterial, que não deveria ser apartado totalmente de seu inventor. Ao ser separado de sua obra, o inventor é privado do reconhecimento pela comunidade que integra e da expressão social de seu trabalho.

Cabe aos aplicadores da lei coibir os excessos, conciliando os interesses entre os detentores dos meios de produção e a expressão da criatividade do trabalho humano, para lhe atribuir o devido valor como base da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, V.. Invenções do empregado. **Synthesis**. 1989, p. 138- 142.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; ANTONIO, P. D.. Os limites do poder empregatício: reflexões sobre a aplicabilidade desta filosofia de gestão empresarial. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, Ano 3, nº 04, 2010, p. 35-47.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; NASCIMENTO C. M. A.. O direito tutelar do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 2, nº 2, 2009, p. 49-65.

ADORNO JÚNIOR, H. L.; SOARES, M. C. P.. **Processo judicial eletrônico, acesso à justiça e inclusão digital**: os desafios do uso da tecnologia na prestação jurisdicional. **Caderno de Estudos e Pesquisas Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 5, nº 11, 2013, p. 45-85.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2ª edição, 2006, 1351 p.

BRASIL. **CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Obra coletiva

de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2010, 1305 p.

CAMARGO, A. B.. **Princípios e ideologias aplicados na relação de emprego**. Bauru, SP: Edipro, 2000, 448 p.

CURY, A.. **Mentes brilhantes, mentes treinadas**. 3ª ed., São Paulo: Academia, 2010, 122 p.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 6ª edição, São Paulo: LTr, 2007, 1478 p.

GOMES, O.; GOTTSCALK. E.. **Curso de direito do trabalho**. 18ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 2008, 760 p.

LÉVY, P.. **Cibercultura**. São Paulo: 34, 1999, 250 p.. Disponível em <<http://pt.scribd.com/doc/11036046/Cibercultura-Pierre-Levy>>. Acesso em abril de 2014.

MAGANO, O. B.. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, 270 p.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 21ª edição, São Paulo: Atlas, 2005, 895 p.

MEIRELES, E.. **Direitos autorais e de patente na relação de emprego**. Curitiba: Genesys, novembro de 1999, p. 659-665.

MORAES, M. C. B. de. Constituição e direito civil: tendências. *Revista dos Tribunais*, nº 779, 2000, p. 47-63 citado por GONDINHO, A. O.. **Direito constitucional dos contratos – A incidência do princípio da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: QuartierLatin, 2010.

NASCIMENTO, A. M.. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33ª edição, São Paulo: LTr, 2007, 592 p.

ODONEL, U. G.. A invenção do empregado e o direito do trabalho. **Trabalho & Doutrina**. Março de 1998, p. 115-124.

PINTO, J. A. R.. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, 967 p.

RATH, T.; HARTHER, J.. **O fator bem-estar – os cinco elementos essenciais para uma vida pessoal e profissional de qualidade**, Saraiva: São Paulo, 2011, 160 p. citados por WOTHER, E. L.. **Inventor de máquina de desencarteirar e recuperar cigarros tem seu trabalho intelectual reconhecido e será indenizado**, Disponível em <<http://ellenwother.blogspot.com.br/2013/09/inventor-de-maquina-de-desencarteirar-e.html>>. Acesso em abril de 2014.

SILVA, H. B. M. da. **Curso de direito do trabalho aplicado – Livro da remuneração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, 326 p.

WILLIAMS, T. L.. **A história das invenções - Do machado de pedra às tecnologias da informação**. Belo Horizonte: Gutenberg, 2009.