

JUSTIÇA & CIDADANIA



PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA
ROBERTO MONTEIRO GURGEL

**“A LUTA CONTRA A
CORRUPÇÃO CONTINUARÁ”**

Editorial: A PETROBRAS É NOSSA!

A CONTRAPRESTAÇÃO SALARIAL DO EMPREGADO NA INVENÇÃO



Foto: arquivo pessoal

Luciano Viveiros
Advogado
Professor da UERJ, FGV
Fundador da Escola Superior de Advocacia da OAB/RJ

A primeira disposição sobre invenções de empregados no Brasil foi atendida pela própria legislação do trabalho em 1943, especificamente, no artigo 454 da CLT. Em 1945, esse comando legal foi encampado pelo Decreto-Lei nº 7.903, que restou instituindo o primeiro Código da Propriedade Industrial no país. Mais tarde, a matéria foi regulada no Código de Propriedade Industrial, Lei nº 9.279/96. O Código de 1945 reproduziu a disposição de natureza celetista que, na verdade, impingiu a um só artigo a capacidade de solucionar tão complexa questão que envolve a regulação da capacidade criativa nos inventos realizados por empregados na ocorrência de um contrato de emprego. Observe-se que o Código de 1971 apresentou outras disposições estabelecendo como norma geral, em contrário senso do que havia exposto no Código de 1945, a condição de que “pertencerão exclusivamente ao empregador os inventos, bem como os aperfeiçoamentos, realizados durante a vigência de contrato (...), em que a atividade inventiva do assalariado ou do prestador de serviços seja prevista, ou ainda que decorra da própria natureza da atividade contratada”, assim entendido como uma exceção pelo Código de 1945. Ademais, esse mesmo código avançou em relação aos anteriores visto que, além dessa disposição de inventos de serviço, restou proporcionando o conhecimento de disposições referentes aos “inventos mistos” ou de “estabelecimento” e aos “inventos livres”. Na realidade, a Lei nº 9.279/96 manteve, no que concerne aos inventos de empregados, a existência de um

“Reconhecida essa **sensível capacidade de produção de natureza intelectual**, resta agora **promover o incentivo e a realização de inventos** pelo aumento de conhecimento dentro dos mais **diferentes campos da técnica**, de maneira que se **proporcione o desenvolvimento tecnológico e econômico** para qualquer **país que deseja crescer e se desenvolver**.”

sistema tripartite com invenções de serviço, invenções mistas e invenções livres. Ainda, promoveu as inovações em relação à remuneração e, também, à extensão desse regime aos estagiários regidos por legislação específica.

Reconhecida essa sensível capacidade de produção de natureza intelectual, resta agora promover o incentivo e a realização de inventos pelo aumento de conhecimento dentro dos mais diferentes campos da técnica, de maneira que se proporcione o desenvolvimento tecnológico e econômico para qualquer país que deseja crescer e se desenvolver. Isto se constitui em paradigmas que, por experiência, se exemplificam na maior parte das patentes concedidas e relacionadas às invenções que surgem em âmbito empresarial. Nos EUA, os inventores empregados são responsáveis por 75% a 90% dos inventos realizados no país. No Reino Unido, as patentes que resultaram de transferência de direitos entre o inventor-empregado ou prestador de serviços e o patrão constituem desde 80% a 85% e, na França, esse percentual tem variação de 75% a 85% dos envolvidos. Aqui no Brasil, até a presente data, não existe um estudo estatístico sobre o número de inventos originados no âmbito empresarial ou nas universidades, entretanto existem relatos que acusam que a maior parte das invenções, definitivamente, são dos empregados e realizadas durante o pacto laboral.

O que se tem hoje é uma legislação que rege a capacidade intelectual diante do interesse econômico envolvido e que

assegura ser do empregador a patente dos produtos criados ou inventados durante o contrato de emprego e que desse invento será consequência uma paga remuneratória mensal reconhecida pelo termo “salário”, que designará a contraprestação decorrente de qualquer que seja a descoberta ou invento, modelo de utilidade, enfim, frutos da criação do homem que, enquanto empregado, restará sujeito ao seu contrato e dos consectários agregados como, por exemplo: férias, 13º salário, FGTS e outras verbas de natureza trabalhista. Se a CLT não se constitui capaz de reconhecer a capacidade inventiva do empregado por meio de paga extra ou especial, nem mesmo há legislação adjacente que trate sobre essa temática, então, caberá ao pactuado entre empregado e empregador valer como objeto de tratativas em que os acordos firmados entre as partes, sempre, condicionados à lei e aos princípios gerais do Direito do Trabalho e possíveis para condicionar as normas sobre pagar ou não pela criação nessas condições.

Ademais, a legislação que normatiza a propriedade industrial será válida para todos os casos que envolvam tais pendengas e, em face de omissão do Texto Consolidado, tratará na íntegra dos casos comuns e especiais em que houver querelas sobre inventos na ocorrência de um contrato de emprego. Porém, quando tais questões forem levadas a juízo — sempre — será a Justiça do Trabalho competente para solucionar tais litígios (art. 114 da CRFB).

Não se pode olvidar que a Propriedade Industrial é garantida

“ Na realidade, a Lei nº 9.279/96 manteve, no que concerne aos inventos de empregados, a existência de um sistema tripartite com invenções de serviço, invenções mistas e invenções livres. ”



Professor Luciano Viveiros

pela Carta Política, em especial, pelo artigo 5º, XXIX, que dispõe: “a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos de acordo com o interesse social envolvido e o desenvolvimento de ordem tecnológica que vincula o sistema econômico do país” e, nesse prisma, a patente mesma constituída como garantia constitucional ao indivíduo, torna-se instrumento de promoção na direção do desenvolvimento que pode significar direitos aos inventores que são empregados e, jamais, diminutos diante dos interesses econômicos de uma empresa ou investidor.

É mister notar que a tese de que se existir cessão por parte do empregado-inventor este não poderá ficar sem uma justa remuneração, consequentemente, constituir-se-á num real desestímulo à invenção, e esse tipo de contratação supra se traduzirá em deplorável conveniência ao empregado-inventor, que jamais deveria ser punido pela sua capacidade criadora em não perceber contraprestação pela pesquisa e invento realizado. Também, se o foco concentrar na questão econômica de que tanto necessita o Brasil prosperar em favor dos avanços tecnológicos e desenvolvimentistas de um país emergente que vivencia um momento singular pelas consequentes descobertas do pré-sal, biocombustíveis e demais produções naturais que podem levar ao colapso produtivo pela ausência de uma inteligência humana que permita o *up ground* tecnológico e necessário para recepcionar essas condições favoráveis ao futuro da nação.

Essas discussões sobre a questão da obrigatória compensação ao empregado inventor já estão sendo acolhidas pelo TST em alguns julgados específicos. Não adiantaria relacionar um elenco de posições jurisprudenciais para encharcar este artigo porque, ao final, de nada serviriam para promoção do debate, mas tornam-se necessárias as indicações

de que o Tribunal Superior do Trabalho – TST interpreta a remuneração percebida em razão do lucro na exploração do invento sob características de natureza trabalhista, possibilitando a incorporação ao salário e refletindo nas demais verbas contratuais. Não poderia ser diferente, pois o TST defende que pagas que advenham da remuneração, dependendo da origem, podem ser incorporadas ao salário. Em outra oportunidade, reconhecemos que o artigo 457 da CLT é capaz de integrar verbas de gratificação, adicionais e percentuais ao salário, e dele serão extraídos por ocasião de recolhimentos referentes ao FGTS, bem como integrados ao 13º salário, horas extraordinárias e nas resilições de contrato de emprego.

Quanto à vinculação a uma justa contribuição por parte do empregado-inventor, de forma tímida, a Lei nº 9.279/96 sugere ao empregador premiar aquele que criou um invento de serviço no setor privado e, mesmo essa premiação sendo de caráter facultativo, resta o reconhecimento do empregador no sentido de estimular a inventividade, consequentemente, a produtividade. Assim, provocará uma conscientização no sentido de bonificar um empregado que inventa durante o pacto laboral.

E, para que a mudança seja capaz de delinear um novo modelo de estímulo à inventividade, caberá à produção legislativa prospectar um projeto de lei no sentido de oferecer a contraprestação obrigatória decorrente do invento durante o contrato de emprego ou fomentar a flexibilização das relações trabalhistas pelo incentivo à autonomia e liberdade contratual como viés capaz de manter os trabalhadores que desejam contribuir com o patrimônio intelectual em favor da produção econômica — enfim — que se deve propugnar por esse binômio (capital intelectual + capital produtivo) no sentido de consignar que a invenção no ambiente de trabalho será premiada da forma mais justa e moral de reconhecimento, ou seja, pela compensação de natureza salarial agregada.

