
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

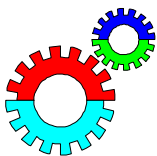
Relatório Trabalhista

Nº 092

16/11/2012

Sumário:

- **INVENÇÃO PRODUZIDA PELO EMPREGADO - PROPRIEDADE INDUSTRIAL**
- **HAPPY HOUR - INTEGRAÇÃO NA EMPRESA - PROGRAMAS DE RH**



INVENÇÃO PRODUZIDA PELO EMPREGADO PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Não é raro que durante o trabalho um empregado descubra uma maneira racional de fabricar uma determinada peça, através de uma invenção criativa (máquinas, ferramentas, equipamentos, etc.), reduzindo tempo de produção, aumentando a qualidade e produtividade.

Quais são os direitos do empregado e do empregador com relação às patentes originadas de invenções industriais?

A matéria encontra-se disciplinada na Lei nº 9.279/96 (arts. 88 a 93), que trata sobre os direitos e das obrigações relativos à propriedade industrial, e regulamentada no Decreto nº 2.553, de 16/04/98, DOU de 20/04/98.

Via de regra, denominamos de "invenção" somente quando devidamente patenteadas no INPI - Instituto Nacional da Propriedade Intelectual, que é o órgão responsável pela análise e proteção de uma invenção.

Uma patente é apenas um título de propriedade temporária sobre uma invenção ou modelo de utilidade, outorgados pelo Estado aos inventores ou autores detentores de direitos sobre a criação.

Basicamente, existem apenas duas modalidades de patentes:

- Patente de Invenção (PI) - produtos ou processos que atendam aos requisitos de atividade inventiva, novidade, e aplicação industrial; e
- Modelo de Utilidade (MU) - objeto de uso prático, ou parte deste, suscetível de aplicação industrial, que apresente nova forma ou disposição, envolvendo ato inventivo, que resulte em melhoria funcional no seu uso ou em sua fabricação.

Não são consideradas Invenções e nem Modelos de Utilidade:

- descobertas, teorias científicas e métodos matemáticos;
- concepções puramente abstratas;
- esquemas, planos, princípios ou métodos comerciais, contábeis, financeiros, educativos, publicitários, de sorteio e de fiscalização;
- as obras literárias, arquitetônicas, artísticas e científicas ou qualquer criação estética;
- programas de computador em si;
- apresentação de informações;
- regras de jogo;
- técnicas e métodos operatórios ou cirúrgicos, bem como métodos terapêuticos ou de diagnóstico, para aplicação no corpo humano ou animal; e
- o todo ou parte de seres vivos naturais e materiais biológicos encontrados na natureza, ou ainda que dela isolados, inclusive o genoma ou germoplasma de qualquer ser vivo natural e os processos biológicos naturais.

(Art. 10 da LPI)

Não são patenteáveis:

- o que for contrário à moral, aos bons costumes e à segurança, à ordem e à saúde públicas;
- as substâncias, matérias, misturas, elementos ou produtos de qualquer espécie, bem como a modificação de suas propriedades físico-químicas e os respectivos processos de obtenção ou modificação, quando resultantes de transformação do núcleo atômico; e
- o todo ou parte dos seres vivos, exceto os microorganismos transgênicos* que atendam aos três requisitos de patenteabilidade - novidade, atividade inventiva e aplicação industrial e que não sejam mera descoberta.

(*) Os microorganismos transgênicos são organismos, exceto o todo ou parte de plantas ou de animais, que expressem, mediante intervenção humana direta em sua composição genética, uma característica normalmente não alcançável pela espécie em condições naturais.

(Art. 18 da LPI)

Nem sempre uma invenção será uma patente:

- o inventor pode não querer patentear a sua invenção;
- o inventor não tinha recursos financeiros para bancar o processo de registro;
- o INPI poderá indeferir o pedido de registro por falta de clareza nas informações técnicas do projeto;
- o INPI poderá indeferir o pedido de registro pelo fato de não trazer nenhuma novidade; e
- outros motivos.

Direito de propriedade da invenção e o modelo de utilidade

Basicamente, temos três hipóteses, os quais são:

1) É do 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. Salvo quando ajustado em contrato, não há nenhuma retribuição pela invenção, limitando-se apenas o salário contratual. Consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade, cuja patente seja requerida pelo empregado até 1 ano após a extinção do vínculo empregatício. No entanto, o empregador, poderá conceder ao empregado, participação nos ganhos econômicos resultantes da exploração da patente, mediante negociação com o interessado ou conforme disposto em norma da empresa, que não se incorpora ao salário do empregado. É assegurado ao inventor uma premiação de parcela no valor das vantagens auferidas com o pedido ou com a patente, a título de incentivo, na forma e condições previstas no estatuto ou regimento interno da entidade (Administração Pública, direta, indireta e fundacional, federal, estadual ou municipal).

2) É do empregado(*), desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.

3) É de ambos, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário. Sendo mais de um empregado, a parte que lhes couber será dividida igualmente entre todos, salvo ajuste em contrário. É garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração. A exploração do objeto da patente, na falta de acordo, deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de 1 ano, contado da data de sua concessão, sob pena de passar à exclusiva propriedade do empregado a titularidade da patente, ressalvadas as hipóteses de falta de exploração por razões legítimas. No caso de cessão, qualquer dos co-titulares, em igualdade de condições, poderá exercer o direito de preferência.

(*) Aplica-se, também nas relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas.

TST confirma pagamento de indenização a trabalhador inventor

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou, por unanimidade, o direito de um ferroviário a ser indenizado pela autoria de inventos utilizados nas atividades da empresa. "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", afirmou o ministro João Oreste Dalazen, relator da questão, examinada em recurso de revista negado à Rede Ferroviária Federal e Ferrovia Centro Atlântica (concessionária).

"Pouco importa que o invento haja sido propiciado, mediante recursos, meios, dados e materiais, nas instalações da empresa", acrescentou o relator, ao manter decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), favorável ao trabalhador, que inventou ferramentas a partir de material de sucata da própria empregadora.

Após 13 anos de serviços prestados à Rede Ferroviária (de 1983 a 1996), o trabalhador (artífice de mecânico) foi dispensado sem justa causa pela empresa sucessora, Centro Atlântica – que continuou a utilizar os inventos. O ferroviário ingressou na Justiça do Trabalho de Divinópolis (MG) reivindicando, dentre outras verbas, indenização diante da ausência de qualquer contrapartida pelo uso das invenções, copiadas e usadas pela empregadora sem o pagamento de royalties.

A 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis determinou a realização de perícia onde foi confirmada a invenção de dispositivo para remoção e montagem de peça (excitratiz) de locomotivas, ferramenta para sacar e montar intercambiador de calor de locomotivas e peça de sustentação de acoplamento de locomotivas. O laudo técnico apontou que as inovações resultaram em redução da mão-de-obra, do tempo gasto nas tarefas, do custo operacional e ainda trouxeram maior segurança ao ambiente de trabalho.

A constatação levou à concessão da indenização judicial fixada em R\$ 7.831,20, valor alcançado a partir de meia remuneração do ferroviário multiplicada pelo número de anos da relação de trabalho (a partir das invenções) para cada um dos três inventos. Também foi deferido o pagamento do adicional de periculosidade e o fornecimento de guias internas correspondentes ao tempo de serviço para fins de aposentadoria. A sentença foi mantida, em seguida, pelo TRT mineiro.

Inconformadas, as empresas alegaram, no TST, a incompetência da Justiça do Trabalho para o exame do tema, a incidência de prescrição sobre a indenização, a inexistência do direito do ferroviário, além de questionar a autoria dos inventos, dentre outros tópicos. Todos os argumentos foram refutados.

O relator do recurso explicou que a disputa judicial nasceu da relação de trabalho. "Conquanto não tenha por objeto prestação tipicamente trabalhista inequivocamente o processo guarda relação de causalidade com o contrato de emprego", disse o ministro Dalazen, que também negou a prescrição. Quanto à autoria, lembrou que a própria Centro Atlântica afirmou, nos autos, que "alguns equipamentos inventados pelo reclamante (trabalhador) continuam a ser utilizados, outros não".

Em seu minucioso voto, o ministro Dalazen distinguiu as três formas de invenções que envolvem o trabalho do empregado: invenção de serviço, invenção livre e invenção de empresa. A primeira é a que decorre da atividade do trabalhador contratado para a função de inventor. A invenção livre provém da atividade criativa do trabalhador sem qualquer vínculo com a existência e execução do contrato de emprego.

Um meio termo entre as duas modalidades é a invenção de empresa, que pode resultar de invento criado pelo esforço intelectual de determinado empregado em situação não prevista no contrato de trabalho. "O caso concreto qualifica-se como 'invenção de empresa', já que os inventos criados no curso da relação contratual não decorreram da natureza das atividades desenvolvidas pelo artífice de mecânico".

A ausência de patentes para as invenções também não pode impedir o ressarcimento do trabalhador. "O trabalhador não foi contratado para o exercício de atividade inventiva, mas apenas e tão-somente desenvolveu projeto para suprir as necessidades diárias que o serviço reclamava, não tendo visado ao mercado nem à obtenção de lucro", observou o ministro Dalazen.

"Diante da prova testemunhal e pericial colhida, no sentido da existência de lucro pelas empresas com a utilização dos inventos (quer em mão de obra, tempo despendido, melhorias técnicas ou vantagens econômicas, bem como à medicina e segurança do trabalho), entendo que a falta do requisito formal (expedição de carta patente), não pode servir ao indeferimento da indenização", concluiu. (RR 749341/2001.5).

Fonte: Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 16/08/2006 (Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho).



HAPPY HOUR INTEGRAÇÃO NA EMPRESA - PROGRAMAS DE RH

Como programa de RH, é uma excelente opção para integrar os colaboradores, quebrando o stress e a monotonia do trabalho.

Em português, traduzindo seria "hora feliz". Mas, não seria exatamente o seu significado à luz da tradução. Também, não se trata de comemoração, porque no happy hour inexistente qualquer motivo para se comemorar.

O happy hour é apenas um momento de descontração (hora de relaxar), geralmente entre colegas de trabalho, para se jogar conversa fora, acompanhado de petiscos e bebidas alcoólicas (muita cerveja). Normalmente, os encontros acontecem às sextas-feiras, após o expediente de trabalho, e o grupo escolhe bares e restaurantes que oferecem música ao vivo, criando um ambiente de descontração. Prática muito comum em várias partes do mundo e em grandes cidades no Brasil. Alguns bares, de olho neste modismo, chegam a oferecer descontos promocionais de até 50%.

Algumas empresas, chegaram até disponibilizar uma sala com "barzinho" nas dependências da própria empresa para oferecer o happy hour aos seus colaboradores. Mas, sem colher qualquer resultado, porque o ambiente de trabalho não combina com momentos de descontração, ademais, a bebida alcoólica também não combina com o trabalho.

Outras, chegam a firmar uma espécie de convênio com bares, subsidiando parte dos gastos, e até opção para desconto em folha da pagamento.

Se beber, não dirija!

Como em qualquer "ôba-ôba", sempre haverá alguém que poderá exceder os limites. Cabe o RH adotar algumas medidas de conscientização para que o consumo de bebidas alcoólicas e os encontros sejam moderados.