

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº20/2014

ASSUNTO: "Ajudas", "sugestões", "ideias" para gestão da sua empresa.
A intervenção dos trabalhadores da Empresa

Estas ajudas, sugestões, ideias, podem provir da sua intervenção, Sr. Gestor, por meio da implementação de um "sistema de sugestões". Ou,

Da actuação espontânea do próprio trabalhador, por meio de uma actividade inventiva de que resulta uma invenção nova. Deste aspecto não vamos tratar, pois já o foi na Circular nº50/2010; o que vai em anexo, para lembrar, --- **doc. Único.**

Quanto ao "sistema de sugestões", a iniciativa tem de partir da Empregadora. Por inércia, arrogância, desconhecimento, como queira, este sistema é ignorado pela maioria esmagadora das empresas portuguesas. Contudo, é uma ferramenta essencial a uma boa "gestão empresarial", uma alavanca imprescindível para melhorar a eficiência da Empresa em todos os aspectos, com base em **IDEIAS**.

Basicamente, é uma iniciativa da empresa que encoraja os seus trabalhadores a pensar/vêr o que fazem diariamente, no seu posto ou postos de trabalho, de forma a tentar ser criativos e inovadores na sua actividade. Claro, é luta constante contra o conformismo, o "deixar andar" !

Não vão desatar aqueles a alteram o que fazer e como fazem, sem dar prévio conhecimento. Pensam e têm ideias para MELHORAR a sua eficiência ou da máquina, e apresentam a "ideia" às suas chefias, que as encaminham para quem deva decidir: o empregador, patrão, gerente, administrador. Só que,

O homem é lobo do homem ... O trabalhador engenhoso, criativo, se transmitir a ideia verbalmente o mais certo é ser "roubado" ! --- A chefia faz sua a ideia; recebe os louros e aplausos e ele fica para ali, ao canto, a chuchar no dedo ! ... E, naturalmente, nunca mais apresentará uma ideia inovadora. Foi traído, desconsiderado, "gozado", como se queira chamar. Daí,

O primeiro passo é fixar e regular um processo, simples que seja, da recolha e encaminhamento das "ideias". Está na moda a via electrónica, como se todos os trabalhadores tivessem acesso a essa via. Pode ter mais de uma,

mas a velha "caixa de sugestões", em local que seja acessível e com cadeado, cuja chave o Gestor (um só) seja o guardião. Nunca despreze uma "sugestão" por mais simples ou absurda que seja. Reuna, da 1ª vez, com o trabalhador/ofertante, discuta a ideia com ele, "valorize" a sua iniciativa, dê atenção ao trabalhador; ninguém gosta de ver o seu esforço ignorado e não reconhecido. Esta a **primeira fase** do reconhecimento: a atenção que é dada á iniciativa do trabalhador.

Depois reúna com os seus técnicos (se tiver); ou, recorra a terceiros. Pondere a viabilidade da ideia, custos e proveitos. Do resultado dê franco conhecimento ao trabalhador; pode e deve, inclusive fazê-lo intervir nas reuniões. Peça, o Gestor a sua intervenção. Depois,

Se a ideia for aprovada e em vias de implementação, vem a **segunda fase** do reconhecimento: premiar a ideia. De preferência, com aquilo com que se compra/ melões: dinheiro ! Um ou mais prémios; mas integrando sempre um elogio a acompanhar o prémio. Público, de preferência. Mas, não se fique, só pelo ... "obrigado". A motivação não se cultiva só com obrigados: tem de ser regada com algo mais. Divulgue a iniciativa da ideia, identificando o autor, junto dos restantes colegas: vai incentivar, quem sabe, o espirito inventivo junto desses outros. Devagar, devagarinho, cria uma bolsa de ideias e lança para a frente a sua empresa. Porque não criar uma "galeria de génios" (retratos), no seu gabinete ?

Repare, a insistência em dar publicidade, em gerir o "sistema" com a maior transparência. Creia, é a base do sucesso desta ideia que estamos a querer impingir-lhe. Agora, a pretexto do processo de "extinção" de postos de trabalho, será este mais um índice de avaliação. O trabalhador fica a saber que o seu empenho se traduziu numa âncora na Empresa.

Para implementar o sistema de sugestões porque não criar um **concurso de ideias**, sobre todo o esquema produtivo; ou, tão só, um dado aspecto. Por exemplo, sobre como melhorar a higiene nos quartos de banho; ou, mais amplo, a segurança em todo o sector fabril ? --- Como melhorar o armazenamento da matéria prima, ou do produto acabado ? --- Como guardar e melhor reciclar os resíduos; destinos mais económicos ou menos poluentes ? --- Como poupar água, electricidade, por exemplo ?

Deixe de ter a mania que é o único "idiota" (no bom sentido) na sua Empresa. Dê uma oportunidade a quem colabora consigo, no sector administrativo ou fabril. Quem sabe, receba ideias até de Clientes ou Fornecedores . Abra a porta á **IDEIA !**

Junta-se: 1 circular de 2010

Feveiro
2014

Alto V. Santos Curinho

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 50/2010

ASSUNTO: O Trabalhador, possível "proprietário" ..., na Empresa
Invenção – propriedade – condições a cumprir

Faça o favor de nos acompanhar: a al.a), nº1, do artº131, Código Trabalho, --- e que á "formação contínua" diz respeito ---, refere que o empregador deve promover, "... o desenvolvimento e a adequação do trabalhador", o que se faz por intermédio da tal "formação".

O dar a formação é um dever do empregador, expresso na al.d), nº1, artº127, Código, visando,

"... a elevação da produtividade e **empregabilidade** do trabalhador (...)"

o que aliás também é um dever do trabalhador, como resulta da al.h), do nº1, do artº128, Código; até porque é obrigado a participar, de forma diligente em acções de formação, ---al.d), nº1, artº128, Código. Ora,

A finalidade da "formação" visa dois fins: a elevação da produtividade; e, a elevação da "empregabilidade" do trabalhador. Entendemos esta última no sentido de: maior valia profissional do trabalhador. Ora, este acumular de informação, por via da formação, pode ter como resultado o despertar a **veia inventiva** do trabalhador. Logo,

O aparecimento de uma INVENÇÃO, de que o trabalhador foi o "pai". Mas, vejamos:

- ➡ tal invenção resultou do empenho do empregador em fornecer formação àquele trabalhador, pondo á sua disposição os meios necessários;
- ➡ tal invenção surge **em sede de contrato de trabalho** entre o trabalhador e a sua empresa.

Portanto, há uma relação, um vínculo forte entre a empresa e aquela invenção. Oras, as invenções, as verdadeiras invenções, despertam o aspecto económico das mesmas: podem valer muito dinheiro. E, falando-se em dinheiro, aparecem sempre muito pretendentes ! ... Portanto,

A quem pertence os proventos que, porventura, possam resultar da "invenção", que se gerou nas circunstâncias acima apresentadas ? - -- Ao trabalhador; ou, á empresa, sua entidade patronal ?

Á primeira vista parece um falso problema. É que o nº1, artº58, do Código Propriedade Industrial é muito claro:

"1- O direito á patente pertence ao inventor ou seus sucessores."

mas, como se vai ver, e precisamente pelas circunstâncias em que a invenção foi gerada, não é o problema assim tão simples. Ora,

Desde logo, como diz o nº1, artº51, CPI,

“1- podem ser objecto de patente as invenções novas, implicando actividade inventiva se forem susceptíveis de aplicação industrial (...)”

sendo que “PATENTE” é o direito que o seu titular tem de explorar exclusivamente o seu invento apenas com as restrições impostas por lei. A duração da exclusividade é, em principio, limitada. Mas,

A propriedade industrial tem de ser incentivada para não se perder a utilidade económica do “invento”. É necessário que seja formulado (requerido) a **concessão de uma patente**. Para tanto, é necessário preencher um impresso próprio do INPI (Instituto Nac. de Propriedade Industrial), actuação simplificada após a publicação do Decreto-Lei nº143/2008, de 25 Julho, que veio alterar o CPI neste aspecto. Por isso,

É conveniente que recorra a um escritório, especializado (e honesto) nesta actividade. Contudo, existe um portal, no INPI, que permite: desde pesquisas on-line na base de dados de patentes, marcas, e “design”; até informação sobre a situação dos processos administrativos. Ora,

Existe em Portugal, não obstante uma grande actividade inventiva e criativa dos portugueses, um fraco uso da propriedade industrial, do registo dessa actividade. Na nossa opinião, isso deriva de duas razões:

---- desde logo, da ignorância como se deve actuar e benefícios inerentes;
---- depois, da “ganância” que se instala, entre o trabalhador/inventor e a sua empresa, no aproveitamento do invento, que acaba por se perder.

Explicamos: as empresas, fruto de actividade inventiva dos seus integrantes, criam/inovam em novos produtos. E, vão a correr para os meios de publicidade, badalar os mesmos. Depois, ficam muito admiradas que a concorrência apareça, de imediato, a comercializar o mesmo produto !
--- E, lá se foi o valor económico do “invento” ...

Isto, acontece porque, antes do “badalar”, a empresa devia ter revestido o produto inovador com uma capa protectora que o registo de propriedade industrial lhe teria conferido. Ora,

Isto não é feito porque a empresa não quer reconhecer os direitos do seu trabalhador/ inventor; e, este não quer afrontar a sua empresa e desinteressasse do invento. Ninguém se mexe, ou melhor, mexe-se mas sem ter sido, ab initio, no melhor sentido. Podiam ganhar os dois, trabalhador e empresa, e acaba por não ganhar nenhum ! Portanto,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Como ultrapassar isto ? --- O próprio Código Propriedade Industrial (CPI) resolve o problema. Está no artº59, cujo nº1 diz:

“1- se a invenção for feita durante a execução de contrato de trabalho **em que a actividade inventiva esteja prevista**, o direito á patente pertence á respectiva empresa.”

portanto, a primeira ideia a reter é que o “contrato de trabalho” é a **chave** do problema: se está ali previsto o resultado da invenção, pertence á empresa o direito a registar a patente; se não está, pertence ao trabalhador. Ora,

Não se esqueça: se é avesso a fazer contratos de trabalho definitivos, --- no entanto, lesto a fazer os contratos a termo ... ----, não se queixe depois; não se esqueça, que é obrigado a dar a informação indicada no artº106, Código Trabalho. E, nesta, como se refere no nº2, não se restringe ao indicado nas 11 alíneas, deste número. Portanto, pode sempre acrescentar pelo menos, o “resultado” da actividade inventiva do trabalhador, numa clausula que fará parte do contrato. Naturalmente,

Não deve ser apenas a empresa a “beneficiar” dos resultados económicos do invento. Lá diz o nº2, artº59, CPI:

“2- No caso a que se refere o número anterior, se a actividade inventiva estiver **especialmente remunerada**, o inventor tem direito a remuneração, de harmonia com a importância da invenção.”

portanto, na tal clausula do contrato de trabalho deve prever-se um acréscimo de remuneração mensal, ou anual, --- neste último caso, na n/ opinião, dependente de ter havido ou não actividade inventiva.

Claro, tudo isto é muito vago, propiciador de conflitos e mal entendidos: a empresa quer deitar a mão á totalidade do que lucra com a invenção; o trabalhador sente que está a ser “comido” ! ... É altura de lembrar que, se a al.f), nº1, artº128, CT, prevê como um dos deveres do trabalhador,

“f)- guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele (...).”

não é menos certo que ao empregador é exigido que trate o trabalhador “... com urbanidade e probidade” (al.a), nº1, artº127); contribua para a elevação da empregabilidade, como vimos no início (al.d), nº1); e, não podendo a empresa opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos (al.a), nº1, artº129).

O artº59, CPI, não se queda por aqui. O nº3, tem três alíneas. Todas importantes, seja-nos permitido distinguir a al.a), que diz:

"a)- se a invenção se **integrar na sua actividade**, a empresa tem direito de opção á patente (independentemente das condições atrás indicadas) mediante remuneração de harmonia com a importância da invenção e pode assumir a respectiva propriedade; ou, reservar-se o direito á sua exploração exclusiva, à aquisição da patente ou á faculdade de pedir ou adquirir patente estrangeira."

O trabalhador/inventor tem 3 meses, após a conclusão da invenção, para informar a empresa, --- al.b), nº3, artº59.

Chamamos a atenção para o nº5, deste artº59:

"5- As invenções cuja patente tenha sido pedida **durante o ano seguinte** á data em que o inventor deixar a empresa consideram-se feitas **durante** a execução do contrato de trabalho".

Portanto,

O génio inventivo do trabalhador pode lá estar mas, sem dúvida, foi a empresa que, disponibilizando a formação e concedendo meios materiais, e outros, possibilitou o despertar do trabalhador para a actividade inventiva. Logo, a empresa não estará a parasitar o trabalhador, --- até porque é obrigado a remunerá-lo, como diz o nº2, artº59, "... a actividade inventiva especialmente remunerada" ----, tendo assim explicado o seu interesse e comunhão dos resultados na invenção.

Em resumo, e reiterando: o contrato de trabalho é a chave para prever e resolver problemas com a actuação criativa/inventiva dos seus trabalhadores, sem prejuízo; discussões; ou, mal entendidos.

E, lembre-se: a "cautela" de génio, o espírito inventivo, pode estar latente em qualquer um. Não é necessário que o trabalhador tenha um canudo. Logo, a clausula preventiva e reguladora, no contrato de trabalho, não se explica apenas porque o trabalhador é "engenheiro".

 Carlos F. Santos Cavaleiro