

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROPRIEDADE INTELECTUAL E
TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA PARA INOVAÇÃO

AMANDA KNORST

**INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES
À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:
PROPOSIÇÃO DE MANUAL PARA BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO**

Porto Alegre

2024

AMANDA KNORST

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES
À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:
PROPOSIÇÃO DE MANUAL PARA BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre
Programa de Pós-Graduação em
Propriedade Intelectual e Transferência de
Tecnologia para Inovação - PROFNIT-
Instituto Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Anderson Ricardo Yanzer Cabral
Coorientadora: Marcia Cristiane Vaclavik

Porto Alegre
2024

K72 Knorst, Amanda

Inovação tecnológica nas organizações à luz da legislação trabalhista: proposição de manual para boas práticas de gestão. / Amanda Knorst – Porto Alegre, 2024.

125 f. : il., color.

Orientador: Dr. Anderson Ricardo Yanzer Cabral

Coorientadora: Dra. Marcia Cristiane Vaclavik

Dissertação (mestrado) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul Campus Porto Alegre, Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia, Porto Alegre, 2024.

1. Propriedade Intelectual. 2. Transferência de Tecnologia. 3. Direito do Trabalho. 4. Legislação Trabalhista. I. Cabral, Anderson Ricardo Yanzer. II. Vaclavik, Marcia Cristiane. III. Título.

CDU:

347.77

Elaborada por Filipe Xerxeneski da Silveira - CRB10/1497

AMANDA KNORST

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES
À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:
PROPOSIÇÃO DE MANUAL PARA BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação - PROFNIT-Instituto Federal do Rio Grande do Sul

Aprovada em: ____ de _____ de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Anderson Ricardo Yanzer Cabral

Prof. Dr. Adriano Leonardo Rossi

Prof. Dra. Patrícia de Oliveira Areas

*Para a menina que fui.
Para a mulher que me tornei.
Foi difícil, mas, para quem não sabia contar gotas,
aprendemos a nadar.*

KNORST, Amanda. **Inovação tecnológica nas organizações à luz da legislação trabalhista**: proposição de manual para boas práticas de gestão. 2024. (Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação) - Instituto Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

RESUMO

A criação de áreas de inovação e o investimento em profissionais especializados é uma tendência cada vez mais comum nas empresas que buscam estimular a criatividade dos colaboradores, reinventar o modelo de negócios e prosperar em mercados competitivos. Há constante necessidade de encontrar novos meios de fomentar atividades inovadoras através de políticas públicas, parcerias público-privadas e adequação da legislação, intentando que estes instrumentos sejam empregados de forma integrada, para que resultem efetivos. O cenário das relações de trabalho tem se modificado, tornando as relações mais complexas e fluidas, dadas as diversidades de empresas e áreas de atuação, assim como da pluralidade de profissionais cada vez mais qualificados e que estão em busca de autonomia e independência para o desenvolvimento de ideias. Questões estas que por muito tempo não foram abordadas no direito do trabalho. A Lei número 13.243/2016 versa sobre o Novo Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, buscando atuar como ferramenta para impulsionar a inovação e o desenvolvimento tecnológico. Porém, torna-se pouco eficaz a criação de lei que não é acompanhada por reformas em outros textos legais, como é o caso da Reforma Trabalhista de 2017, que não foi abrangida nessa temática. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo geral compreender os riscos da legislação trabalhista sobre as atividades inovativas, em especial nas relações entre empresas privadas e seus empregados, parceria entre Instituições Científicas e Tecnológicas e empresas públicas e privadas, criadores e inventores independentes, bolsistas e organizações executoras de projetos, bem como aquelas relações que se formam no processo de incubação de empresas. Para obtenção de resultados, o estudo se utilizará de pesquisa exploratória e explanatória através da análise e levantamento documental, revisão bibliográfica e pesquisa jurisprudencial, que servirão de base para a identificação dos principais conceitos para aprofundar as interpretações acerca do tema central. Além disso, serão realizados levantamentos através de entrevistas, de modo a identificar os efeitos da legislação

trabalhista em relação ao processo de inovação e tecnologia. Como resultados esperados, pretende-se produzir um manual de boas práticas de gestão de forma a reduzir os efeitos negativos da legislação trabalhista na promoção da inovação.

Palavras-chave: inovação; tecnologia; legislação trabalhista; boas práticas de gestão; inovação tecnológica.

KNORST, Amanda. **Inovação tecnológica nas organizações à luz da legislação trabalhista**: proposição de manual para boas práticas de gestão. 2024. (Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação) - Instituto Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

ABSTRACT

The creation of innovation departments and the investment in specialized professionals are increasingly common trends among companies seeking to stimulate employee creativity, reinvent their business models, and thrive in competitive markets. There is a constant need to find new ways to foster innovative activities through public policies, public-private partnerships, and the adaptation of legislation, aiming for these instruments to be employed in an integrated manner so that they yield effective results. The landscape of labor relations has been evolving, making relationships more complex and fluid, given the diversity of companies and fields of operation, as well as the plurality of increasingly qualified professionals seeking autonomy and independence for the development of their ideas. These issues have long been overlooked in labor law. Law No. 13.243/2016 addresses the New Legal Framework for Science, Technology, and Innovation, seeking to serve as a tool to promote innovation and technological development. However, the enactment of a law that is not accompanied by reforms in other legal texts, such as the Labor Reform of 2017, which did not encompass this theme, becomes ineffective. In light of this, the present study aims to understand the risks posed by labor legislation on innovative activities, particularly in the relationships between private companies and their employees, partnerships between Scientific and Technological Institutions and public and private enterprises, independent creators and inventors, scholarship holders, and project-executing organizations, as well as the relationships that form during the business incubation process. To achieve its objectives, the study will employ exploratory and explanatory research through document analysis, literature review, and jurisprudential research, which will serve as a foundation for identifying key concepts that deepen interpretations of the central theme. Furthermore, surveys will be conducted through questionnaires and/or interviews to identify the effects of labor legislation on the process of innovation and technology. As expected outcomes, the study intends to

produce a manual of best management practices aimed at reducing the negative effects of labor legislation on the promotion of innovation.

Keywords: innovation; technology; labor legislation; best management practices; technological innovation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
ICT	Instituição Científica Tecnológica
LDA	Lei dos Direitos Autorais
LPI	Lei de Propriedade Intelectual
MPT	Ministério Público do Trabalho
NIT	Núcleo de Inovação Tecnológica
NITs	Núcleos de Inovação Tecnológica
PD&I	Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação
PLC	Projeto de Lei Complementar
PROFNIT	Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação
RPA	Recibo de Pagamento Autônomo
SRT	Superintendência Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	11
2 INTRODUÇÃO	13
3 JUSTIFICATIVA	16
3.1 LACUNA A SER PREENCHIDA PELO TCC.....	16
3.2 ADERÊNCIA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROPRIEDADE INTELECTUAL E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA PARA A INOVAÇÃO (PROFNIT)	16
3.3 IMPACTO	16
3.4 APLICABILIDADE	16
3.5 INOVAÇÃO	17
3.6 COMPLEXIDADE	17
4 OBJETIVOS	18
4.1 OBJETIVO GERAL	18
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
5 REFERENCIAL TEÓRICO	19
5.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA.....	19
5.2 LEI DA INOVAÇÃO E O MARCO LEGAL DA CIÊNCIA TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	21
5.3 DAS INTERAÇÕES NO PROCESSO DE INOVAÇÃO: CLASSIFICAÇÃO E CONCEITUAÇÃO DE ATORES.....	25
6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
6.1 LISTA DAS ETAPAS METODOLÓGICAS	31
6.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DE CADA ETAPA METODOLÓGICA.....	31
6.3 INTERLOCUÇÃO ENTRE OBJETIVOS, MÉTODOS E FERRAMENTAS E PRODUTOS.....	34
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES	35
7.1 ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA: RISCOS E IMPACTOS TRABALHISTAS NO PROCESSO DE INOVAÇÃO.....	35
7.2 RELAÇÕES ENTRE ATORES, PROMOTORES E DEMANDANTES DE INOVAÇÃO: PERSPECTIVAS E PERCEPÇÕES.....	59

7.3 BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO PARA A MITIGAÇÃO DE RISCOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO DA INOVAÇÃO.....	69
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
9 ENTREGÁVEIS DE ACORDO COM OS PRODUTOS DO TCC	90
REFERÊNCIAS.....	91
APÊNDICE A – MATRIX FOFA (SWOT).....	99
APÊNDICE B – MODELO DE NEGÓCIO CANVAS.....	100
APÊNDICE C – ROTEIRO DE PERGUNTAS UTILIZADAS NAS ENTREVISTAS	101
APÊNDICE D – SUBMISSÃO ARTIGO.....	102
APÊNDICE E – ARTIGO	103
APÊNDICE E – DIRETRIZES PARA SUBMISSÃO DO ARTIGO	114

1 APRESENTAÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo geral identificar os principais riscos impostos pela legislação trabalhista sobre a inovação, em especial nas relações entre empresas privadas e seus empregados, parceria entre Instituições Científicas e Tecnológicas e empresas públicas e privadas, criadores e inventores independentes, bolsistas e organizações executoras de projetos, bem como aquelas relações que se formam no processo de incubação de empresas. A partir dessa análise, foi proposto um manual de boas práticas de gestão, com o intuito de mitigar os riscos identificados e promover um ambiente mais favorável ao desenvolvimento e à inovação.

A criação de áreas de inovação e o investimento em profissionais especializados é uma tendência cada vez mais comum nas empresas que buscam estimular a criatividade dos empregados, reinventar o modelo de negócios e prosperar em mercados competitivos. Há constante necessidade de encontrar novos meios de fomentar atividades inovadoras através de políticas públicas, parcerias público privadas e adequação da legislação, buscando que estes instrumentos sejam empregados de forma integrada, para que resultem efetivos. Por outro lado, o cenário das relações de trabalho tem se modificado, tornando as relações mais complexas e fluidas, dadas as diversidades de empresas e áreas de atuação, assim como da pluralidade de profissionais cada vez mais qualificados e que estão em busca de autonomia e independência para o desenvolvimento de ideias, questões que por muito tempo não foram abordadas no direito do trabalho.

A Lei nº 13.243/2016 (Brasil, 2017), que versa sobre o Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, busca atuar como ferramenta para impulsionar a inovação e o desenvolvimento científico. Porém, torna-se pouco eficaz a criação de lei que não é acompanhada por reformas em outros textos legais, como é o caso da Reforma Trabalhista de 2017, que não foi abrangida nessa temática.

Para obtenção de resultados, o estudo utilizou-se de pesquisa exploratória e explicativa, através da análise e levantamento documental e revisão bibliográfica, que serviram de base para a identificação dos principais conceitos para aprofundar as interpretações acerca do tema central. Além disso, foram realizados levantamentos através de entrevistas, de modo a identificar os efeitos da legislação trabalhista em relação ao processo de inovação.

Como principal resultado, foi elaborado um manual de boas práticas de gestão, de forma a minimizar os efeitos negativos da legislação trabalhista na promoção da inovação e mitigar os riscos pela legislação em relação ao processo de inovação.

2 INTRODUÇÃO

A Lei da Inovação, Lei nº 10.973/2004 (Brasil, 2004), foi criada com o propósito de estabelecer medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo. Os artigos 3º, 5º, 8º e 9º da referida lei permitem que Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs), empresas, entidades privadas sem fins lucrativos voltados para atividades de pesquisa e desenvolvimento firmem parcerias que objetivem a geração de produtos, processos e serviços inovadores e a transferência e a difusão de tecnologia. Desse modo, identifica-se clara tentativa do legislador em criar ambientes de fomento à inovação e empreendedorismo de base tecnológica.

Arranjos institucionais dependem de uma legislação que não só assim autorize – e quiçá estimule – como também seus gestores precisam ter segurança para agir. Políticas públicas e parcerias público privadas, seja na área de inovação ou não, dependem de normas claras, estáveis e compreensíveis, para todos os envolvidos (Ferreira, 2018, p. 23).

Após alguns anos de evolução e verificados os obstáculos para aplicação da legislação original de 2004, a Lei de Inovação Tecnológica foi modificada pela Lei número 13.243/2016 (Brasil, 2016), a qual trouxe novas regras para a contratação de bens e serviços, transferência de recursos, entre outras medidas. No entanto, tão importante quanto entender como se dá o processo de inovação, é compreender as razões pelas quais o processo é, por vezes, frustrado, mesmo diante de previsão constitucional e uma legislação idealizada para fomentá-lo. Segundo Milena Nascimento Sales (2016):

Não basta que sejam disponibilizados instrumentos de apoio, faz-se necessário, efetivamente, fomentar as condições propícias ao ambiente inovador e promover uma maior interação dos atores envolvidos no processo.

A autora ainda pondera:

O processo de industrialização no Brasil impossibilitou a criação de uma demanda técnico-científica interna por parte das empresas privadas, visto que, historicamente, sempre pareceu mais vantajoso ao setor produtivo importar tecnologias que já foram testadas e deram

bons resultados nos países mais industrializados. Há assim, que se focar não apenas na 'oferta' das universidades e institutos de pesquisa, para interagir com as empresas, mas também no estímulo e indução à 'demanda' para aquisição de conhecimento para o aumento da competitividade via inovação (Sales, 2016).

Não obstante a existência de legislação específica acerca do tema de inovação no Brasil, há outros debates, proposições e medidas que não dependem de iniciativas estatais e que devem ser adotados, como é o caso de adequação das relações trabalhista, com o intuito de elevar o investimento na área tecnológica através da redução dos custos de transação e outros incentivos econômicos, tal como a flexibilização na contratação de profissionais que atuem na área e nas formas de remuneração desses profissionais, como forma de mitigação dos riscos e fomento à inovação (Cella, 2012).

A constante modificação das relações¹, aqui tratando especificamente das interações que ocorrem durante o processo de inovação e a ausência de menção acerca da inovação legislação trabalhista, é temática que chama atenção, tornando-se necessário o estudo acerca de como questões envolvendo as relações de trabalho podem gerar controvérsias nos temas de inovação.

¹ No livro *A Sociedade em rede*, Castells pondera que, sendo a força de trabalho um fator decisivo na produção dentro da economia informacional, e com a produção e distribuição cada vez mais organizadas de forma global, espera-se um processo paralelo de globalização da mão de obra. Esse processo decorre da crescente demanda por trabalhadores altamente especializados, cuja expertise é requisitada em diversas partes do mundo, e que, por essa razão, não seguirá as normas tradicionais referentes a salários e condições de trabalho. Essa evolução reflete a adaptação das economias às exigências de uma mão de obra qualificada, cuja regulação escapa aos parâmetros convencionais de salário e condições de trabalho. Cita como exemplo profissionais como gerentes, consultores de serviços avançados, cientistas, mas também artistas, atores e consultores políticos. De acordo com o autor, a transformação da força de trabalho nas sociedades avançadas deve considerar a evolução das categorias de emprego. Enquanto alguns postos de trabalho são extintos, outros surgem, e, segundo o autor, estamos presenciando uma inversão da tendência histórica de assalariamento do trabalho e socialização da produção, características marcantes da era industrial. Isso ocorre porque a nova organização social e econômica, fundamentada nas tecnologias da informação, promove a descentralização administrativa, o trabalho individualizado e mercados personalizados, o que resulta na segmentação do mercado de trabalho e na fragmentação das sociedades. O surgimento de métodos de produção enxutos está associado a novas práticas de subcontratação, como terceirização, redução do quadro de funcionários e produção sob demanda. O autor também identifica a concorrência como um fator determinante no surgimento de padrões flexíveis de trabalho (CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1).

Dessa forma, o presente buscou, através de análise documental e pesquisa de campo, na forma explicativa, compreender a influência da legislação trabalhista sobre a inovação tecnológica nas organizações. Nada obstante, foram analisados os principais argumentos teóricos para explicar os efeitos da legislação trabalhista sobre a inovação.

3 JUSTIFICATIVA

3.1 LACUNA A SER PREENCHIDA PELO TCC

Análise dos riscos da legislação trabalhista sobre a inovação, em especial nas relações entre empresas privadas e seus empregados, parceria entre Instituições Científicas e Tecnológicas e empresas públicas e privadas, criadores e inventores independentes, bolsistas e organizações executoras de projetos, bem como aquelas relações que se formam no processo de incubação de empresas.

3.2 ADERÊNCIA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROPRIEDADE INTELECTUAL E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA PARA A INOVAÇÃO (PROFNIT)

A aderência do projeto aos temas do PROFNIT está associada ao trabalho proposto ter no seu escopo fatores que podem influenciar o empenho inovativo nas organizações para o desenvolvimento tecnológico e o crescimento econômico decorrente desses processos.

3.3 IMPACTO

O motivo da criação está na necessidade de compreender quais as barreiras e repercussões à inovação são impostas pela legislação trabalhista. O impacto está na possibilidade de redução dos riscos trabalhistas nas organizações que atuam nas áreas de tecnologia e inovação.

3.4 APLICABILIDADE

Alta aplicabilidade, considerando que será produzido manual de boas práticas dirigido a profissionais e empresas das áreas do direito, tecnologia e inovação, ou seja, abrangência elevada, que inclui possibilidades de replicabilidade como produção técnica.

3.5 INOVAÇÃO

A inovação consiste na ausência de análise pretérita acerca dos riscos à inovação impostos pela legislação trabalhista. O manual de boas práticas de gestão que será produzido apresentará os principais argumentos teóricos para explicar os riscos trabalhistas decorrentes das relações entre atores, promotores ou demandantes de inovação em projetos de tecnologia e inovação.

3.6 COMPLEXIDADE

Produção com média complexidade, onde temos combinação de conhecimentos pré-estabelecidos.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar os principais riscos que a legislação trabalhista impõe à inovação, com foco nas interações entre os atores envolvidos no processo de inovação. A partir dessa análise, serão destacadas boas práticas de gestão, culminando na proposição de um manual de diretrizes que visa mitigar os riscos identificados e promover um ambiente mais propício ao desenvolvimento e à inovação.

Para atingir o objetivo geral, são delineados os seguintes objetivos específicos:

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) identificar os riscos mais relevantes impostos pela legislação trabalhista no processo de inovação;
- b) analisar a percepção dos atores, incluindo promotores e demandantes de inovação, quanto aos riscos impostos pela legislação trabalhista;
- c) identificar as principais práticas de gestão que podem reduzir os efeitos negativos da legislação trabalhista sobre a inovação em empresas;
- d) elaborar um manual de boas práticas de gestão que apresentará propostas de melhorias e estratégias práticas destinadas a mitigar os riscos trabalhistas associados às relações entre os diversos atores, promotores ou demandantes de inovação em projetos de tecnologia, promovendo um ambiente de inovação com maior segurança jurídica.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

A expansão do direito do trabalho no Brasil ocorreu com a criação de leis e decretos pelo governo de Getúlio Vargas após a Revolução de 1930. Uma das primeiras medidas do governo Vargas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto no 19.433/1930, seguida pela criação das Comissões Mistas de Conciliação, em 1932 (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 96).

A Constituição Federal de 1934 (Brasil, 1934) trouxe avanços sociais importantes, como a instituição de salário-mínimo, indenização por dispensa sem justa causa, jornada de trabalho de oito horas, entre outros direitos que hoje entendemos como fundamentais aos trabalhadores. Na sequência, a Constituição de 1937 (Brasil, 1937), vigente quando criada a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 (Brasil, 1943), consagrou tais direitos, dando sequência ao trabalho iniciado na Carta Política anterior. Todas as Constituições brasileiras, desde a de 1934, passaram a ter normas de direito do trabalho. Essas constituições foram aprovadas em 1937, 1946, 1967 e 1988 (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 96).

A legislação trabalhista no Brasil avançou significativamente com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que unificou todos os direitos estabelecidos até aquele momento. Esse marco ampliou o alcance da legislação trabalhista, conferindo-lhe o caráter de um verdadeiro código de trabalho (Delgado, 2017, p. 121).

O surgimento da CLT decorre do interesse em criar uma lei que atendesse a necessidade de proteção do trabalhador, considerando contexto de Estado regulamentador à época e teve como justificativa o novo cenário econômico a partir do surgimento de novas classes sociais, com a inclusão da classe operária (Yeung, 2007).

Outro marco de grande relevância para o direito do trabalho foi a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que promoveu o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira. Dentre os avanços trazidos pela nova Constituição destaca-se a inédita garantia da liberdade associativa e sindical, assegurando autonomia plena às entidades sindicais em sua organização e gestão. A Carta Magna expandiu a atuação da Justiça do Trabalho e conferiu ao Ministério

Público do Trabalho o papel de órgão interveniente nos processos judiciais, incentivando ainda o uso de ações coletivas na seara trabalhista, seja por meio da atuação direta do Ministério Público do Trabalho, seja pela substituição processual exercida pelos sindicatos (Delgado, 2017, p. 124).

No que tange aos direitos individuais, a Constituição de 1988 instituiu um amplo conjunto de direitos trabalhistas individuais e sociais, através da consolidação de garantias já presentes no ordenamento jurídico e instituição de novas, como a equiparação de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, o fortalecimento da proteção à empregada gestante e o aumento do prazo do aviso-prévio em casos de rescisão contratual, de oito para trinta dias (Delgado, 2017, p. 137).

A Lei nº 13.467 (Brasil, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe algumas mudanças significativas para a CLT, tornando-se um novo marco na história do direito trabalhista brasileiro. A partir da nova legislação foram oportunamente criadas regulamentações sobre o trabalho em *home office*, teletrabalho e jornada de trabalho intermitente, temas que ficaram em evidência recentemente, com a pandemia da Covid-19. No entanto, em que pese a recente modernização da legislação trabalhista, 2017, questões relacionadas à tecnologia e inovação não foram objeto de revisão e atualização. Há, por conta da legislação em vigor, espaço para discussões que já passaram do tempo de serem superadas.

Da mesma forma, não se observou a devida atenção às novas realidades emergentes de ambientes cada vez mais tecnológicos. Grandes empresas têm direcionado recursos substanciais para pesquisa e desenvolvimento, buscando adquirir tecnologias inovadoras e, assim, consolidar sua posição no mercado por meio de sistemas de proteção da propriedade intelectual.

Entretanto, a legislação, de modo geral, não acompanhou essa evolução. Em decorrência disso, há uma constante necessidade de se buscar novos meios para fomentar atividades inovadoras, por meio de políticas públicas, parcerias público-privadas e a adequada reformulação da legislação. É fundamental que esses instrumentos sejam empregados de forma integrada, a fim de que possam gerar resultados efetivos (Cella, 2012).

5.2 LEI DA INOVAÇÃO E O MARCO LEGAL DA CIÊNCIA TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Trazendo um breve contexto histórico no que tange a inovação no Brasil, a Lei de Inovação e Pesquisa Científica e Tecnologia, Lei nº 10.973/2004 (Brasil, 2004), foi criada com o propósito de estabelecer medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo.

Após alguns anos de evolução e verificados obstáculos na aplicação da Lei de Inovação e Pesquisa Científica e Tecnologia, de autoria do então deputado Bruno Araújo, o Projeto de Lei Complementar (PLC) 77/2015 trouxe maior flexibilidade de atuação às instituições científicas, tecnológicas e de inovação e às respectivas entidades de apoio, através da possibilidade de dispensa de licitação pela administração pública nas contratações de serviços ou produtos inovadores de micro, pequenas e médias empresas e para a contratação de bens e serviços destinados a atividades de pesquisa e desenvolvimento, por exemplo. Outro ponto de destaque, cuja temática possui relação com a presente pesquisa, é a possibilidade de pesquisadores em regime de dedicação exclusiva nas instituições públicas atuarem no exercício de atividades remuneradas de ciência, tecnologia e inovação em empresas (Câmara dos Deputados, 2016).

Assim, em 11 de janeiro de 2016 foi sancionada a Lei nº 13.243/2016 (Brasil, 2016), denominada Lei de Inovação Tecnológica, trazendo modificações, dispendo sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação. A nova legislação aprimorou medidas de incentivo à inovação, pesquisa e tecnologia no ambiente produtivo, com a finalidade de ampliar a autonomia e capacitação tecnológica e o desenvolvimento do sistema produtivo do país (SEBRAE, 2022).

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a abordar os temas ciência, tecnologia e inovação, a partir da Emenda Constitucional n.º 85, de 2015. Para Colombo (2017), são inúmeras as iniciativas capazes de estimular a inovação tecnológica, como, por exemplo, linhas de financiamento estratégico específico, ampliação de recursos públicos para pesquisa e desenvolvimento, incentivos fiscais e reforma do arcabouço normativo, como ocorreu com a aprovação da Lei de Inovação em 2004 (Brasil, 2004), a Emenda Constitucional nº 85/2015 (Brasil, 2015) e, mais recentemente, com a Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2016). Desse modo,

considera-se a proposição de medidas que não demandem de orçamento estatal, viabilizem a redução dos custos de transação e aumentem o retorno e os incentivos econômicos do investimento em novas tecnologias.

O potencial de inovação em uma determinada sociedade não surge de maneira espontânea ou despropositada. Bem ao contrário, depende de muitos fatores relacionados de forma complexa. Dentre eles, a existência de instituições e arranjos institucionais criados para fomentar atividades inovadoras por meio de políticas públicas e contratos público-privados consistentemente concebidos, estruturados e a todo tempo aperfeiçoados (Coutinho; Foss; Mouallem, 2017, p. 11).

De acordo com o caput do artigo 1º da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2016), o novo marco legal da inovação, conhecido como Código de Ciência, Tecnologia e Inovação, estabelece medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional do País.

Da leitura do referido artigo infere-se a clara finalidade da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2016), em atuar como ferramenta para impulsionar a inovação. Porém, torna-se pouco eficaz a criação de lei que não é acompanhada por reformas em outros textos legais, como é o caso da Reforma Trabalhista de 2017, que não foi abrangida nessa temática.

No entanto, a complexidade de determinados processos, como a obrigatoriedade de cadastro em distintos órgãos estatais nas três esferas de poder, é frequentemente destacada como um entrave à colaboração entre entidades públicas e privadas nas áreas de pesquisa, tecnologia e inovação. Na lição de Ricardo Santiago Silva de Gouvêa (2018, p. 15), “mais do que normas de boa qualidade e que sejam estáveis e aplicáveis (“leis que pegam”), é preciso que a legislação seja o mais simples quanto possível para atingir os seus fins”.

Em 07 de fevereiro de 2018, visando regulamentar os dispositivos do Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, foi publicado o Decreto nº 9.283. Este decreto estabelece as condições essenciais para o desenvolvimento de projetos de tecnologia, destacando, entre outros pontos, a possibilidade de a administração pública atuar como investidora ou até mesmo sócia desses empreendimentos. Além disso, o decreto permite a contratação de determinados serviços com a dispensa do

processo de licitação, o que visa agilizar e facilitar a implementação de iniciativas dentro do processo de inovação. Essa abordagem busca criar um ambiente mais favorável à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico, estimulando a colaboração entre o setor público e privado, e promovendo, assim, avanços significativos nas áreas de ciência e inovação.

Em que pese a ausência de abordagem quanto ao tema de propriedade intelectual e inovação pela Reforma Trabalhista (Brasil, 2017), bem como a omissão da legislação trabalhista acerca dos temas relacionados à matéria de inovação, imperiosa análise da convergência entre os assuntos, pois, ainda que sem previsão, a legislação trabalhista apresenta impacto sobre o processo de inovação.

Desde 2015, a partir da Emenda Constitucional nº 85, que modificou o artigo 218 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), a redação constitucional passou a contemplar disposições relativas ao incentivo ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica, bem como à inovação. Essa alteração representa um avanço significativo na promoção e no reconhecimento da importância dessas áreas para o progresso social e econômico do país.

Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação.

§ 1º A pesquisa científica básica e tecnológica receberá tratamento prioritário do Estado, tendo em vista o bem público e o progresso da ciência, tecnologia e inovação.

§ 2º A pesquisa tecnológica voltará-se-á preponderantemente para a solução dos problemas brasileiros e para o desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional.

§ 3º O Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho.

§ 4º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

§ 5º É facultado aos Estados e ao Distrito Federal vincular parcela de sua receita orçamentária a entidades públicas de fomento ao ensino e à pesquisa científica e tecnológica.

§ 6º O Estado, na execução das atividades previstas no caput, estimulará a articulação entre entes, tanto públicos quanto privados, nas diversas esferas de governo.

§ 7º O Estado promoverá e incentivará a atuação no exterior das instituições públicas de ciência, tecnologia e inovação, com vistas à execução das atividades previstas no caput.

A partir da leitura do artigo colacionado, infere-se a preocupação do legislador com os profissionais atuantes nos campos da pesquisa, tecnologia e inovação, conforme se observa, inclusive, no parágrafo 3º, que alude às condições especiais de trabalho destinadas a esses profissionais. Outrossim, o parágrafo 4º autoriza a adoção de um regime especial de remuneração, permitindo aos empregados a participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

A introdução no texto constitucional da expressão "inovação" mostrou sensibilidade à terminologia, mas não necessariamente atenção às necessidades da política pública em si. O art. 218 da CF/88 já se encontra regulamentado pela Lei da Inovação (Lei no 10.793) desde 2004. Logo, o que houve foi um reforço da atuação do Estado no campo da ciência e da tecnologia para inserir no texto constitucional o dever estatal na promoção da inovação e para determinar ao Estado a adoção de políticas públicas destinadas a promover e a incentivar, além do desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica, bem como a inovação, como se pudessem caminhar dissociados (Assunção, 2017, p. 18).

A redação dos artigos 2018 e 2019 da Constituição de 1988 (Brasil, 1988) demonstram “que o apoio às atividades de ciência, tecnologia é elemento indispensável para o desenvolvimento econômico, social e competitividade do país” (Ferreira, 2018, p. 20), de modo que um ambiente normativo favorável à promoção da ciência, tecnologia, é medida fundamental para alcance da autonomia tecnológica nacional.

A mera existência de um marco legal é insuficiente, embora seja um começo. Entende-se que, de uma forma geral, a lei reduz a insegurança jurídica, busca estimular arranjos entre os setores públicos e privados sob várias formas, incentiva a criação de ambientes de inovação, dá espaço para que se observem aspectos locais e regionais, descentraliza atividades de gestão, simplifica o controle da gestão de recursos dedicados à inovação, valoriza o poder de compra do Estado como forma de estímulo, entre outros (Ferreira, 2018, p. 58).

Portanto, embora o legislador tenha evidenciado uma intenção clara de conferir um tratamento diferenciado aos profissionais destacados na área da inovação, subsistem outros aspectos da legislação trabalhista, da Lei de Inovação e de normas correlatas que demandam uma análise mais detida. Nesse sentido, torna-se

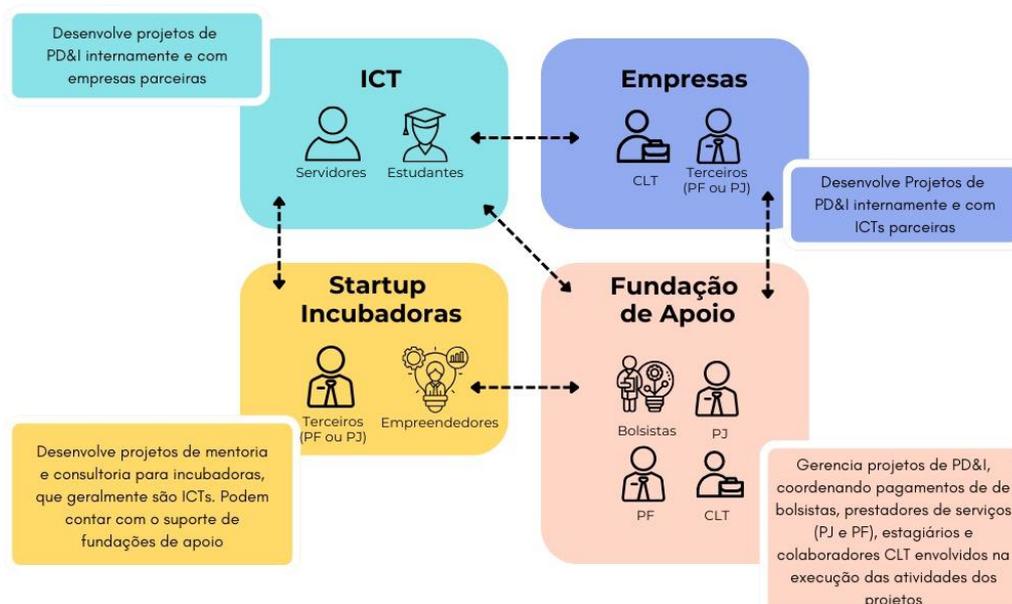
imprescindível compreender as barreiras e repercussões que a legislação trabalhista impõe à inovação, tema que foi objeto de análise no presente estudo.

5.3 DAS INTERAÇÕES NO PROCESSO DE INOVAÇÃO: CLASSIFICAÇÃO E CONCEITUAÇÃO DE ATORES

Para compreender de que maneira a legislação trabalhista pode impactar o esforço inovador, o desenvolvimento tecnológico, a produtividade laboral e o crescimento econômico, é fundamental identificar e diferenciar os diversos atores envolvidos nas atividades de inovação. A pesquisa jurisprudencial desempenhou um papel central na identificação das partes integrantes das demandas analisadas, ao concentrar-se em matérias relacionadas à inovação. Esse método permitiu mapear os atores envolvidos nos casos analisados, proporcionando uma base sólida para compreender suas interações e interesses.

A Figura 1 abaixo demonstra de forma ilustrativa, em contexto macro e abrangente, os principais atores identificados através da presente pesquisa:

Figura 1 – Interações no processo de inovação



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os Institutos de Ciência e Tecnologia (ICT) são organizações sem fins lucrativos, de administração pública ou privada, que possuem como objetivo principal o incentivo às pesquisas científicas e tecnológicas, através do desenvolvimento soluções que atendam demandas da sociedade de forma disruptiva e inovadora (ICT, 2018).

O conceito atual de ICT está definido no inciso V, art. 2ª da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004):

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

V - Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT): órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter científico ou tecnológico ou o desenvolvimento de novos produtos, serviços ou processos (Brasil, 2004).

As disposições na Lei de Inovação acerca das ICTs públicas e privadas são indistintas, apresentando três exceções:

A primeira diz respeito às permissões, como a cessão do uso de imóveis para a instalação e a consolidação de ambientes promotores da inovação, participação da criação e da governança das entidades gestoras de parques tecnológicos ou de incubadoras de empresas, compartilhamento de laboratórios, equipamentos, instrumentos, materiais e demais instalações com ICT ou empresas em ações voltadas à inovação tecnológica para consecução das atividades de incubação e permissão de uso do seu capital intelectual em projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação, nos termos dos artigos. 3º-B e 4º da Lei de Inovação.

A segunda exceção refere-se especificamente às obrigações de boas práticas de gestão, eis que as regras nesse quesito são obrigações apenas dos entes da administração pública.

Por fim, a terceira distinção é a prerrogativa do controle da concessão de bolsas de estímulo à inovação, que é restrito às ICTs públicas. Não há vedação para a concessão de bolsas para profissionais e alunos das ICTs privadas, o que há é controle desse modelo de estímulo e viabilização da alocação e formação de competências.

Dentro da organização das ICTs temos a figura dos NITs, que, de acordo com a definição extraída do inciso VI, do art. 2º da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil,

2016) é estrutura instituída por uma ou mais ICTs, com ou sem personalidade jurídica própria, que tenha por finalidade a gestão de política institucional de inovação.

Os NITs são justamente os órgãos que, dentro da estrutura de uma instituição de pesquisa como as universidades, têm a responsabilidade funcional de trabalhar pela proteção da propriedade intelectual do conhecimento gerado na instituição, de administrar as diversas categorias de propriedade intelectual junto aos escritórios, nacionais e internacionais, de registro e, ainda, buscar promover a transferência de tecnologia, permitindo, com tal atividade, a um só tempo, que o conhecimento saia da fronteira universitária e se dissemine pela sociedade e traga resultado financeiro positivo para a instituição, que poderá se servir de tais recursos para alimentar a própria atividade de pesquisa (Ferreira, 2018, p. 66).

A Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004), traz no art. 16 as competências atribuídas aos NITs, de modo que da leitura do referido artigo pode-se concluir que uma das principais prerrogativas dos NITs é a promoção e o desenvolvimento das interações entre ICTs e empresas no empenho do processo inovativo. Dessa forma, possuem atuação como mediador entre os atores, formalizando e potencializando relações que visem o desenvolvimento de estudos de prospecção tecnológica e de inteligência competitiva no campo da propriedade intelectual.

Ao analisar aspectos de relações de trabalho, com foco na organização empreendedora, é imprescindível a pesquisa acerca das figuras incubadora e incubada. Na definição de Sérgio Wigberto Risola, diretor do CIETEC (Borges, 2019), incubadora é um ambiente criado para apoiar a vinda de uma ideia ou de um protótipo que está minimamente arquitetado, através do apoio para que este negócio cresça e vá para o mercado.

Através do apoio com espaço físico, suporte técnico e auxílio na gestão, as incubadoras atuam no suporte a empresas nascentes de base tecnológica geralmente vinculadas a universidades e parques tecnológicos. Essas estruturas oferecem apoio para que projetos tecnológicos sejam viabilizados pelas empresas nascentes (startups) lá instaladas (Brasil, 2022).

De acordo com a definição extraída do site do Sebrae (2023), as incubadoras geralmente estão associadas a universidades, parques tecnológicos ou outras organizações que fornecem um ambiente propício para a criação de novas empresas.

[...] os espaços destinados à instalação e ao uso de serviços compartilhados, principalmente aqueles de infraestrutura e de

natureza técnica, que formam redes de negócios e de oportunidades de mercado, os quais, reforçados por uma estrutura administrativa dedicada, estimulam e apoiam empresas nascentes em seus processos de consolidação na economia, inclusive para aporte de capital de terceiros (Coelho *et al.*, 2014).

Geralmente é estreita a relação entre incubadora e incubada, pois além do fornecimento de recursos como estrutura física, por exemplo, a incubadora auxilia através de consultoria, com objetivo de identificar desafios e oportunidades para acelerar o crescimento da empresa incubada.

Importante diferenciar a figura das incubadoras e das aceleradoras, que são organizações que investem em negócios em empresas que já estão em fase de crescimento, investindo recursos nas startups e, a partir daí, passam a deter parte do negócio. Ou seja, diferenciam-se das incubadoras, que oferecem suporte a negócios em fase inicial (Semente Negócios, 2021).

Outro importante ator no processo de inovação são as Fundações de Apoio, que tem atribuições estabelecidas pelo art. 1º da Lei nº 8.958/94 (Brasil, 1994), que prevê a finalidade de dar apoio a projetos de ensino, pesquisa e extensão e de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico das Instituições Científicas e Tecnológicas (ICT).

De acordo com a definição extraída no site da FADEPE – Fundação de Apoio e Desenvolvimento ao Ensino, Pesquisa e Extensão, são Fundações de Apoio (FADEPE, 2021):

As fundações de apoio atuam junto às Instituições Superiores de Ensino com o objetivo de oferecer auxílio, em especial burocrático, a seus projetos de pesquisa, ensino e extensão. Nesse sentido, desempenham um papel fundamental na gestão financeira e administrativa desses projetos através de serviços de captação de recursos, fortalecimento de parcerias público-privadas, prestação de serviços, entre outros.

Outrossim, contribuem para o desenvolvimento e crescimento das pesquisas e das próprias instituições de ensino, na medida em que simplificam seus procedimentos de desenvolvimento e aplicação através de uma estrutura consolidada e especializada de apoio à pesquisa.

Dessa forma, pode-se concluir que as Fundações de apoio atuam para garantir maior agilidade e segurança ao processo de pesquisa e inovação, desempenhando

papel fundamental no desenvolvimento institucional, científico e tecnológico das instituições de ensino.

Já os Parques Tecnológicos, são ambientes de inovação que reúnem empreendedores e empreendimentos com objetivo de promover a ciência, tecnologia e inovação, com o conseqüente aumento da riqueza através da aproximação do poder público, empresas e centros de conhecimento, como universidades (Audy; Piqué, 2016). Ou seja, os Parques Tecnológicos atuam como promotores da inovação, atraindo empreendedores e suas ideias, com o objetivo de potencializar as interações, o conhecimento e o desenvolvimento de negócios.

Outro ator que merece destaque é o inventor independente, que na definição do inciso IX, do parágrafo 2º da Lei de Inovação Tecnológica (BRASIL, 2004), é pessoa física, não ocupante de cargo efetivo, cargo militar ou emprego público, que seja inventor, obtentor ou autor de criação. Nesse contexto, as questões que envolvem a natureza da atividade e a remuneração emergem como os principais resultados nas pesquisas jurisprudenciais realizadas.

Por fim, inevitável a menção às empresas que desenvolvem Projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – PD&I, que correspondem a espaços onde muitas das relações anteriormente apontadas ocorrem, no desenvolvimento de atividades profícuas para a geração de inovação.

Dessa forma, ao compreender as interações e responsabilidades dos atores que compõem o ecossistema de inovação, é possível identificar os riscos aos quais estão expostos e delinear estratégias mais eficazes que não apenas promovam a inovação, mas também assegurem que a legislação trabalhista se alinhe a tais objetivos, contribuindo para a criação de um ambiente propício ao avanço tecnológico.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa caracteriza-se como sendo de natureza qualitativa, de tipo aplicado (Lakatos, 2021). Como fontes de dados, foram utilizados: realização de entrevistas semi-estruturadas realizadas com atores-chave do processo. O roteiro de perguntas foi elaborado previamente com base nos principais questionamentos identificados por meio de pesquisa jurisprudencial e de análise de risco. A opção por perguntas pré-definidas visou facilitar a comparabilidade das respostas, assegurar a obtenção de dados consistentes e garantir que todos os participantes fossem interrogados de maneira uniforme, contribuindo, assim, para a confiabilidade e robustez dos resultados obtidos.

Através da rede de contatos da autora foi possível o acesso a indivíduos cujas experiências e conhecimentos contribuíram de maneira significativa para a coleta de dados relevantes, garantindo a representatividade e a qualidade das informações obtidas. A escolha dos entrevistados foi fundamentada no perfil nos contatos previamente estabelecidos pela autora, que permitiram a seleção de participantes com perfil adequado ao propósito da pesquisa. Foram entrevistados:

- a) pessoa ligada à gestão de inovação e tecnologia de projeto de apoio ao empreendedorismo inovador no contexto do tríplice hélice;
- b) técnico administrativo de uma Universidade Federal, lotado em Parque Científico e Tecnológico;
- c) pessoa da área de supervisão de projetos da Fundação de Apoio de Universidade Federal;
- d) pessoa Procuradora Federal, atualmente exercendo a função de chefia da Procuradoria Federal junto à instituição federal de ensino;
- e) pessoa ligada à superintendência executiva de Fundação de uma Universidade Federal.

O levantamento conduzido por meio das entrevistas possibilitou a identificação da percepção acerca dos riscos impostos pela legislação trabalhista no que se refere ao desenvolvimento de inovações e tecnologias, fundamentando-se nas informações obtidas através das entrevistas.

Essa abordagem metodológica permitiu mapear os desafios enfrentados pelos entrevistados nesse contexto, fornecendo uma base sólida para a elaboração do manual de boas práticas de gestão ora proposto.

6.1 LISTA DAS ETAPAS METODOLÓGICAS

As etapas metodológicas estão relacionadas com os objetivos específicos (OEs), como segue:

Etapa metodológica 1 ⇔ OE 1: Identificar os riscos mais relevantes impostos pela legislação trabalhista no processo de inovação.

Etapa metodológica 2 ⇔ OE 2: Identificar os principais atores, promotores e demandantes de inovação, bem como suas relações e a percepção sobre os riscos envolvidos.

Etapa metodológica 3 ⇔ OE 3: Identificar as práticas de gestão que podem reduzir os efeitos negativos da legislação trabalhista sobre a inovação em empresas.

Etapa metodológica 4 ⇔ OE 4: Elaboração de um manual de boas práticas de gestão que apresentará propostas de melhorias e estratégias práticas destinadas a mitigar os riscos trabalhistas associados às relações entre os diversos atores, promotores ou demandantes de inovação em projetos de tecnologia, promovendo um ambiente de inovação mais seguro e eficiente.

6.2 DESCRIÇÃO DETALHADA DE CADA ETAPA METODOLÓGICA

- a) **identificar os riscos impostos pela legislação trabalhista no processo de inovação:** sabe-se que os riscos podem variar de acordo com a natureza da inovação e das práticas de gestão de recursos humanos e do processo de inovação em si. Dessa forma, para a identificação dos riscos trabalhistas que envolvem o processo de inovação, foi necessária a análise das demandas judiciais que implicam os sujeitos envolvidos nesse contexto. A pesquisa jurisprudencial foi realizada em todas as bases dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que a escolha dos julgados para utilização no presente trabalho se deu de acordo com os critérios de relevância e impacto no tema. As buscas foram realizadas no período compreendido entre 30 de

maio de 2023 e 16 de outubro de 2024. Os termos aplicados para realização da busca jurisprudencial foram: “vínculo de emprego e Lei 8.958/94”, “vínculo de emprego e lei da inovação”, “inventor independente”, “propriedade intelectual e natureza”, “bolsa de pesquisa e lei nº 8.958/94”, “bolsa de pesquisa e vínculo de emprego”, “instituto de ciência e tecnologia” e “vínculo de emprego” e “incubadora, incubada e vínculo de emprego”;

- b) analisar a percepção dos atores, incluindo promotores e demandantes de inovação, quanto aos riscos impostos pela legislação trabalhista:** após a identificação dos riscos trabalhistas no processo de inovação, torna-se possível a identificação das relações e dos atores que integram os processos de inovação. Entende-se vital para a pesquisa a identificação daqueles que interagem dentro do processo de inovação, em todas as fases, para que seja viável a construção de manual de boas práticas que vise orientar as interações, mitigando os riscos inerentes a elas, bem como possibilitando o desenvolvimento de novas pesquisas, construção de novos conhecimentos e, criação de novas tecnologias. Para identificação dos atores responsáveis pelas interações no processo de inovação foi realizada pesquisa jurisprudencial considerando os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho. As buscas foram realizadas no período compreendido entre 30 de maio de 2023 e 16 de outubro de 2024, sendo utilizados os seguintes termos para pesquisa: “vínculo de emprego e Lei 8.958/94”, “vínculo de emprego e lei da inovação”, “inventor independente”, “propriedade intelectual e natureza”, “bolsa de pesquisa e lei nº 8.958/94”, “bolsa de pesquisa e vínculo de emprego”, “instituto de ciência e tecnologia” e “vínculo de emprego” e “incubadora, incubada e vínculo de emprego”. Ainda foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, sendo estas compostas de seis etapas (Guazi, 2021): 1) elaboração e testagem do roteiro da entrevista: compõe o roteiro de perguntas aquelas por meio das quais os coletados os dados que possibilitaram a extração dos dados necessários para desenvolvimento da pesquisa; 2) contato inicial com os participantes; 3) realização das entrevistas; 4) transcrição das entrevistas: transcrição realizada representa um registro fiel das principais informações fornecidas

pelos entrevistados, mantendo a integridade dos dados coletados; 5) análise dos dados e conclusões. Acerca da análise dos dados coletados, foram confrontadas as respostas dos participantes a fim de identificar a existência ou não de padrões e de pontos de aproximação ou distanciamento entre os dados obtidos, bem como de convergência com os demais dados obtidos na presente pesquisa, em especial em relação à análise jurisprudencial;

- c) **identificação das práticas de gestão capazes de reduzir os efeitos negativos da legislação trabalhista sobre a inovação:** identificados os pontos de fragilidade nas interações que envolvem o processo de inovação, torna-se viável mapear as práticas de gestão que podem ser aplicadas nas relações entre os participantes dos projetos de inovação, além de identificar as sugestões necessárias para a mitigação dos riscos. Por meio das entrevistas e da pesquisa jurisprudencial, foram reunidas informações acerca dos riscos trabalhistas associados ao processo de inovação, mapeando-se as práticas de gestão capazes de minimizar os efeitos negativos da legislação trabalhista sobre a inovação. Para a realização das entrevistas, elaborou-se um roteiro de perguntas objetivas, diretamente vinculadas à análise do impacto e dos riscos nas interações pertinentes ao contexto dos entrevistados, o qual acompanha esta pesquisa como apêndice. Após as entrevistas, foi elaborado um relatório contendo as principais conclusões obtidas, que será integrado à discussão da dissertação, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada e fundamentada do tema;
- d) **elaboração de um manual de boas práticas de gestão contendo propostas de melhorias e estratégias práticas destinadas a mitigar os riscos trabalhistas associados às relações entre os diversos atores, promotores ou demandantes de inovação em projetos de tecnologia, promovendo um ambiente de inovação mais seguro e eficiente:** com o propósito de contribuir para o avanço da inovação tecnológica e o desenvolvimento científico, os dados obtidos nesta pesquisa foram sistematizados em um manual de boas práticas de gestão. O referido manual visa oferecer diretrizes para a implementação de boas práticas nas interações que permeiam o processo de inovação,

com o objetivo de mitigar os efeitos adversos da legislação trabalhista sobre a promoção da inovação, criando um ambiente mais equilibrado e favorável ao desenvolvimento da inovação.

6.3 INTERLOCUÇÃO ENTRE OBJETIVOS, MÉTODOS E FERRAMENTAS E PRODUTOS

Quadro 1 – Interlocução entre objetivos, métodos e ferramentas e produtos

Objetivo específico	Método/Ferramenta	Produtos
Identificar atores, promotores ou demandantes de inovação e suas relações.	Pesquisa jurisprudencial e entrevistas com os atores promotores ou demandantes de inovação.	Análise dos dados obtidos através de pesquisa jurisprudencial.
Identificar os riscos trabalhistas no processo de inovação	Pesquisa jurisprudencial e realização de entrevistas.	Análise dos dados obtidos na revisão bibliográfica e pesquisa jurisprudencial.
Identificar as práticas de gestão que podem reduzir os efeitos negativos da legislação trabalhista sobre a inovação em empresas	Pesquisa jurisprudencial e entrevistas com os atores promotores ou demandantes de inovação.	Análise dos dados obtidos na revisão bibliográfica e pesquisa jurisprudencial, assim como nas entrevistas realizadas.
Elaboração de um manual de boas práticas de gestão que apresentará propostas de melhorias e estratégias práticas destinadas a mitigar os riscos trabalhistas associados às relações entre os diversos atores, promotores ou demandantes de inovação em projetos de tecnologia, promovendo um ambiente de inovação mais seguro e eficiente.	Sistematização dos dados obtidos na pesquisa em formato de manual de boas práticas de gestão.	Manual de boas práticas de gestão.

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O processo de inovação pode gerar implicações jurídicas significativas, especialmente no campo do direito trabalhista. Em um ambiente de dinâmico, onde o avanço da tecnologia é latente, torna-se crucial entender como os tribunais têm interpretado esses riscos e quais são as melhores práticas para mitigar potenciais conflitos e litígios.

Este capítulo propõe uma análise das principais jurisprudências trabalhistas relacionadas ao tema objeto da presente pesquisa. A partir desse levantamento, objetiva-se identificar os principais riscos enfrentados pelas organizações. Além disso, busca-se compreender como as decisões judiciais podem oferecer um direcionamento sobre os limites da flexibilização e da adaptação contratual, destacando pontos críticos de atenção para as empresas que desejam inovar sem comprometer a conformidade legal e o bem-estar dos colaboradores.

7.1 ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA: RISCOS E IMPACTOS TRABALHISTAS NO PROCESSO DE INOVAÇÃO

Compreender a influência da legislação trabalhista no empenho inovativo das organizações é de suma importância, pois essa relação impacta diretamente o desenvolvimento tecnológico, a produtividade do trabalho e o crescimento econômico. Para aprofundar essa análise, é essencial identificar e distinguir os diversos atores envolvidos nas atividades inovadoras, uma vez que suas interações e responsabilidades desempenham um papel crucial na configuração do ambiente de inovação e nos resultados obtidos.

a) Titularidade de propriedade industrial e direito autoral

Através de busca jurisprudencial realizada pela autora no acervo eletrônico de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho do país, foi possível identificar que um dos temas centrais relacionados à propriedade intelectual e aos protagonistas do processo de inovação é a questão da titularidade dos bens intelectuais. Embora a jurisprudência seja amplamente consolidada nesse aspecto, o Judiciário ainda

enfrenta um número considerável de demandas que abordam essa temática, conforme se expõe a seguir:

PROPRIEDADE INTELECTUAL. INVENÇÃO DECORRENTE DO CONTRATO DE TRABALHO. TITULARIDADE DA EMPREGADORA. Conforme art. 88 da Lei nº 9279/1996, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, a invenção decorrente de trabalho intelectual vinculado ao contrato de trabalho, com recursos, materiais e instalações da empregadora, a esta pertence. Recurso do autor ao qual se nega provimento (Paraná, 2023).

ATIVIDADE INVENTIVA - OBJETO DO CONTRATO DE TRABALHO - INCIDÊNCIA DA LEI 9.279/1996. Os frutos da atividade inventiva desenvolvida pelo empregado, em decorrência da natureza dos serviços para os quais foi contratado, pertencem exclusivamente ao empregador, a teor do art. 88 da Lei 9.279/1996, mormente quando não se tem evidenciada a existência de ajuste entre as partes estabelecendo outra forma de contraprestação, em vista da utilização dos dispositivos e/ou modelos de utilidade por parte da Reclamada. Indevida, assim, a reparação por perdas e danos vindicada pelo Empregado a tal título (Minas Gerais, 2022).

PROPRIEDADE INTELECTUAL. DESENVOLVIMENTO DE MODELO DE UTILIDADE. LEI Nº 9.279/96. INDENIZAÇÃO. A teor do disposto nos art. 88 e 90 da Lei nº 9.279/96, é exclusivamente do empregador a propriedade intelectual de modelo de utilidade desenvolvido para máquina de propriedade empresarial em decorrência das atribuições inerentes do contrato de trabalho, tal como no caso dos autos em que o reclamante foi contratado para compor equipe como ajustador ferramenteiro de máquinas de produção de peças para andaimes, utilizando-se do horário de trabalho, máquina e recursos do empregador para tanto, sem comprovar que o desenvolvimento do modelo de utilidade deu-se de forma desvinculada do trabalho para que foi contratado e sem a utilização de recursos e equipamentos providos pelo próprio empregador, não tendo direito à indenização prevista no art. 44 da referida Lei (Minas Gerais, 2020).

Os julgados analisam a titularidade de invenções e modelos de utilidade desenvolvidos por empregados no âmbito da relação de trabalho, sob a égide da Lei nº 9.279/1996. Conforme o art. 88 da referida lei, invenções realizadas no curso do contrato de trabalho, com uso de recursos, materiais e instalações da empregadora, pertencem exclusivamente a esta, salvo ajuste em contrário. Foi reiterado que a atividade inventiva vinculada às atribuições do contrato de trabalho não gera direito à indenização ou reparação por perdas e danos ao empregado, uma vez que os frutos dessa criação são incorporados ao patrimônio do empregador. Nos casos analisados, não se comprovou que as invenções foram realizadas fora do escopo contratual ou

sem a utilização de recursos da empregadora, reafirmando a titularidade desta sobre as criações.

O artigo 11 da Lei de Direitos Autorais, Lei nº 9.610/1998, define como autor a pessoa física responsável pela criação de obras literárias, artísticas ou científicas (Brasil, 1998). A partir da análise desse texto legal, conclui-se que o criador da obra é o titular dos direitos autorais correspondentes. Contudo, quando a criação intelectual ocorre em interação com uma pessoa jurídica, emerge um debate doutrinário e jurisprudencial sobre a possibilidade de que uma pessoa jurídica possa ser a titular dos direitos autorais de obras produzidas por uma pessoa física, especialmente em situações em que há vinculação à empresa por meio de um contrato de trabalho.

Já a Lei nº 9.279 de 1996, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, assegura ao autor de invenção ou modelo de utilidade o direito de obter a patente que lhe garanta a propriedade. Dessa forma, diferentemente dos direitos autorais, os quais se originam de forma automática com o ato de criação, os direitos de propriedade industrial relacionados a uma invenção ou modelo de utilidade somente se consolidam mediante a obtenção da concessão formal e válida da patente, em conformidade com os requisitos legais.

O art. 3ª da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera como relação de emprego o serviço prestado por pessoa física de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário (Brasil, 1943). Dessa maneira, a relação de emprego configura-se como uma situação na qual o empregado cede parte de sua força de trabalho ao empregador, que, por sua vez, assume a responsabilidade pelos resultados dessa atividade, compensando o empregado com o pagamento de um salário (Amarante, 2017).

Para resolver as controvérsias relacionadas ao tema, o artigo 454 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratava das criações intelectuais dos empregados, foi revogado pela Lei de Propriedade Industrial nº 9.279/1996, que passou a prever de forma expressa a titularidade dos direitos em casos de invenções realizadas por empregados durante a vigência do contrato de trabalho nos artigos 88 a 93:

Art. 88. 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.

§ 1º Salvo expressa disposição contratual em contrário, a retribuição pelo trabalho a que se refere este artigo limita-se ao salário ajustado.

§ 2º Salvo prova em contrário, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade, cuja patente seja requerida pelo empregado até 1 (um) ano após a extinção do vínculo empregatício.

Art. 89. O empregador, titular da patente, poderá conceder ao empregado, autor de invento ou aperfeiçoamento, participação nos ganhos econômicos resultantes da exploração da patente, mediante negociação com o interessado ou conforme disposto em norma da empresa.

Parágrafo único. A participação referida neste artigo não se incorpora, a qualquer título, ao salário do empregado.

Art. 90. 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.

Art. 91. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, 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.

§ 1º Sendo mais de um empregado, a parte que lhes couber será dividida igualmente entre todos, salvo ajuste em contrário.

§ 2º É garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração.

§ 3º A exploração do objeto da patente, na falta de acordo, deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de 1 (um) 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.

§ 4º No caso de cessão, qualquer dos co-titulares, em igualdade de condições, poderá exercer o direito de preferência.

Art. 92. O disposto nos artigos anteriores aplica-se, no que couber, às relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas.

Art. 93. Aplica-se o disposto neste Capítulo, no que couber, às entidades da Administração Pública, direta, indireta e fundacional, federal, estadual ou municipal.

Parágrafo único. Na hipótese do art. 88, será assegurada ao inventor, na forma e condições previstas no estatuto ou regimento interno da entidade a que se refere este artigo, premiação de parcela no valor das vantagens auferidas com o pedido ou com a patente, a título de incentivo.

Entretanto, em que pese a previsão legislativa que estabelece a obrigação de prestação de serviços de forma positiva na relação empregatícia, ou seja, voltada ao empregador, as discussões mencionadas continuam a ser frequentes nos tribunais brasileiros.

Nesse contexto, diante das evoluções tecnológicas e das novas formas de interação nos mercados, a Lei nº 9.610, também conhecida como Lei dos Direitos

Autorais (LDA), a partir de 1998, passou a regulamentar os direitos autorais conexos. A norma estabelece que o autor detém o direito de exclusividade na exploração econômica de sua obra, no entanto, é possível ceder esse direito a terceiros para fins de exploração econômica, desde que realizado conforme os termos do art. 49, VI da LDA, ou seja, mediante contrato de cessão, respeitando-se as especificações referentes à modalidade de utilização.

b) Remuneração a título de propriedade industrial e direito autoral

Embora o parágrafo único do artigo 89 da Lei de Propriedade Industrial (Brasil, 1996) preveja expressamente que a participação nos ganhos econômicos não se incorpora, sob qualquer título, ao salário do empregado autor do invento, um tema frequentemente abordado em demandas no Judiciário trabalhista é a natureza dos valores pagos pelos inventos criados:

RECURSOS ORDINÁRIOS. RECURSO DO RECLAMANTE. DA VERBA POR PROPRIEDADE INTELECTUAL E DIREITO AUTRAL. NATUREZA INDENIZATÓRIA. NÃO REPERCUSSÕES. A leitura de todo "Acordo de Indenização de Propriedade Intelectual e Direito Autoral" firmado entre empregado e empregadora deixa patente que o valor pago mensalmente (cláusula terceira) decorre de indenização pelos inventos criados pelo reclamante de natureza intelectual e se limitando tão somente a isso. E a prova coligida revela que o demandante participou de inventos que justificassem o devido pagamento da parcela referente à propriedade intelectual e de direito autoral que gerassem a observância e cumprimento pela ré, de forma correta, ao "Acordo de Indenização de Propriedade Intelectual e Direito Autoral", na medida em que o próprio autor admite isso no seu depoimento pessoal. E, confirmada a propriedade intelectual e o direito autoral do reclamante sobre o invento, os demonstrativos mensais juntados pela ré e não impugnados pelo reclamante quando da "réplica" acusam valores pagos em favor do autor, mensalmente, sob a rubrica discriminada a título de "Propr. Intelectual /Direitos Autorais". O pagamento da parcela "Propr. Intelectual /Direitos Autorais" é mais um argumento que se alinha ao depoimento pessoal do autor de que este, de fato, participou de um invento/criação que gerasse direito à proteção da propriedade intelectual /direito autoral. Ante as provas dos autos sopesadas com a CR (art. 5º, XXII, XXVII, XXVIII e XXIX), a Lei 9609/1998 e ensinamentos do Exmo. Ministro e professor Maurício Delgado Godinho, constato que a parcela que o reclamante tenta atribuir natureza de salário "oficioso", na realidade, trata-se de parcela paga para retribuir e pagar o autor pelo invento/criação de sua propriedade utilizada pela reclamada para seus negócios, assumindo mesmo natureza jurídica indenizatória. Por corolário, descabe falar em salário "por fora" e repercussões, mas cabível a restituir dos valores descontados em cima dessa parcela a

título de imposto de renda. Recurso do autor parcialmente provido e recurso da reclamada improvido (Rio de Janeiro, 2019).

No caso em apreço, foi objeto de discussão a natureza jurídica dos valores pagos ao reclamante a título de propriedade intelectual e direitos autorais. Restou evidenciado que referidos pagamentos mensais possuem natureza indenizatória, decorrentes de inventos criados pelo reclamante, afastando-se, portanto, qualquer caráter salarial. A análise do Acordo de Indenização de Propriedade Intelectual e Direito Autoral, em conjunto com o acervo probatório, demonstrou que o reclamante efetivamente participou de inventos que legitimaram o pagamento da referida parcela por parte da empregadora. O próprio reclamante, em seu depoimento pessoal, confirmou a sua participação em criações que ensejaram a proteção de direitos autorais. Os valores pagos foram expressamente discriminados sob a rubrica Propriedade Intelectual/Direitos Autorais e corroborados por demonstrativos apresentados nos autos, os quais não foram impugnados. Desse modo, restou consolidada a natureza indenizatória da verba em questão, afastando-se quaisquer alegações de salário "por fora" ou de incidência de repercussões trabalhistas. Por conseguinte, determinou-se a restituição dos valores indevidamente descontados a título de imposto de renda, em observância ao caráter indenizatório da parcela.

DIREITOS AUTORAIS. PROPRIEDADE INTELECTUAL. CONTRATO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS. SALÁRIO MASCARADO. O salário tem como fato gerador o trabalho. Já a vantagem oriunda de direitos autorais tem como fato gerador a criação/invenção. Neste passo o salário e a mencionada vantagem não se misturam, bem como seus fatos geradores. O empregado contratado para laborar na invenção/criação, pelo exercício desta função recebe salário. Se deste labor nascer obra nova, do resultado desta obra é possível advir vantagem decorrente de direitos autorais em prol do empregado, os quais podem ser objeto de contrato de cessão de direitos autorais, inclusive prevendo obras futuras. Esse entendimento se dá porque, quando busca emprego, o trabalhador visa receber salário, e não vantagens decorrentes de direitos autorais sobre propriedade intelectual, as quais podem ocorrer de forma paralela às retribuições pelo labor em si, razão pela qual não possuem natureza salarial. Provado que vantagem paga sob a roupagem de direitos autorais, ou propriedade intelectual, tiveram por escopo remunerar o trabalho, ainda que este seja de criação/invenção, como se salário fosse, evidencia-se a fraude, por mascaramento de verba salarial em não salarial, que encontra reparo no correto reconhecimento da natureza da verba e demais consequentes, como no presente caso em que improvido o apelo da reclamada. Primazia da realidade sobre a forma (art. 9º c/c art. 457 e 458, da CLT) (São Paulo, 2015).

O caso acima trata da distinção entre salário e vantagens oriundas de direitos autorais no contexto de propriedade intelectual e contrato de cessão de direitos autorais. O salário decorre do trabalho prestado pelo empregado, enquanto a vantagem derivada de direitos autorais tem como fato gerador a criação ou invenção. Logo, tais institutos possuem fatos geradores distintos e não se confundem. Quando o empregado é contratado para criar ou inventar, a retribuição pelo exercício dessa função configura salário. Contudo, se do trabalho resultar uma obra ou criação, podem surgir vantagens relacionadas a direitos autorais, as quais podem ser objeto de contrato específico, inclusive prevendo obras futuras. A fraude identificada no caso acima, foi apontada em razão do pagamento de vantagens pagas sob a roupagem de direitos autorais ou propriedade intelectual, que possuíam, na realidade, o intuito de mascarar verba salarial.

Valores Pagos a Título de Direitos Autorais. Natureza Indenizatória. Não Integração ao Salário. O pagamento de valores a título de propriedade intelectual, firmado por acordo de indenização de direitos autorais, não invalidado e diretamente formalizado entre empregado responsável pelo desenvolvimento e implantação de sistema de análise de dados e empresa que tem, dentre seus objetivos, a implantação e desenvolvimento de dados, tem natureza indenizatória. Inteligência do art. 89, parágrafo único, da Lei 9.279/96, e art. 28, § 9º, v, da Lei 8.212/91 (Rio de Janeiro, 2021).

Nesses casos, a controvérsia reside na natureza do fato gerador da remuneração devida ao empregado, que pode ser o próprio labor ou a criação/invenção resultante desse trabalho. O art. 218 da Constituição Federal de 1988 trata da retribuição pelas criações intelectuais de empregados, prevendo em seu parágrafo 4º que a lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho (Brasil, 1988).

A análise do referido dispositivo revela claro comando constitucional que incentiva a pesquisa e a criação tecnológica, ao retirar a natureza salarial da remuneração das parcelas pagas a título de retribuição por direitos intelectuais aos empregados.

O art. 93 da LPI (Lei de Propriedade Intelectual nº 9.279/1996) classifica como premiação a parcela paga ao inventor no valor das vantagens auferidas com o pedido

ou com a patente, a título de incentivo (Brasil, 1996). Corroborando com as legislações já existentes sobre o tema, a Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467, afastou a natureza indenizatória das importâncias pagas a título de premiação, nos termos do parágrafo 2º do art. 457:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (Brasil, 2017).

Entretanto, apesar das previsões legislativas específicas, as discussões sobre o tema permanecem presentes nos tribunais, de tal forma que a questão em pauta pode ser considerada um risco ao processo de inovação:

PARCELA PAGA COMO PROPRIEDADE INTELECTUAL SEM COMPROVAÇÃO DE ATIVIDADES DE CRIAÇÃO OU DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES OU EQUIVALENTES. Embora a ré aduza que o autor recebia a parcela a título de propriedade intelectual de forma a compensar o desenvolvimento de soluções, plataformas e equivalentes, certo é que não restou comprovado que as atividades do reclamante fossem de criação, sendo que o pagamento da parcela, de forma apartada, e, sem integração, reveste-se de fraude. AUXÍLIO TRANSPORTE EM VALOR ELEVADO. O pagamento de auxílio transporte, que era mais que o dobro do valor do salário do autor, sem comprovação de despesas, denota salário disfarçado de forma a se burlar a legislação trabalhista (Rio de Janeiro, 2022).

No caso acima, evidencia-se uma situação de incerteza quanto à aplicação dos institutos legais pertinentes ao tema. A controvérsia central girava em torno da

natureza das parcelas pagas a título de propriedade intelectual. Tal questão foi suscitada, sobretudo, pelo fato de o autor ter declarado em seu perfil profissional no LinkedIn ser responsável pela criação de sistemas, informação que foi corroborada por seu depoimento pessoal. Todavia, a empresa ré da ação não apresentou evidências concretas, como projetos específicos desenvolvidos pelo autor, capazes de comprovar que sua atividade ordinária envolvia, de fato, desenvolvimento e criação de sistemas. Nesse contexto, ficou demonstrada a intenção da empresa de fraudar a legislação trabalhista vigente, atribuindo natureza indenizatória às parcelas pagas ao trabalhador, quando, na verdade, tais valores não possuíam essa característica. Tal conduta visava mascarar a natureza salarial dessas verbas, sem qualquer justificativa jurídica legítima para o ajuste mencionado. Em essência, a prática teve como objetivo desvirtuar a legislação aplicável, ocultando o caráter remuneratório das referidas parcelas.

A incerteza jurídica pode desestimular investimentos em pesquisa e desenvolvimento, uma vez que as empresas podem hesitar em alocar recursos significativos em projetos que possam gerar disputas sobre a titularidade de direitos autorais ou a natureza da remuneração de seus empregados. A tenacidade da discussão do tema perante a justiça do trabalho evidencia a necessidade da busca por maior clareza e uniformidade na aplicação da legislação, a fim de promover um ambiente propício à inovação e à proteção dos direitos dos criadores.

c) Relação incubadora e incubada

Sob a mesma perspectiva de incentivo à inovação, importante o processo de interação entre empresas incubadoras e incubadas, além de expor os conflitos que emergem dessas relações, conforme constatado na jurisprudência.

São incubadoras figuras que, dentro do processo de inovação, buscam criar um ambiente favorável ao empreendedorismo, oferecendo suporte jurídico e administrativo às startups e novos empreendimentos inovadores.

As incubadoras de empresas podem ser caracterizadas como organizações estruturadas e destinadas ao nascimento, crescimento e desenvolvimento de micro e pequenas empresas por meio de uma infra estrutura administrativa, física, operacional e financeira, colocada à disposição dos empreendedores. Neste ambiente prima-se pela iniciativa, inovação e, sobretudo, uma constante aprendizagem (Raupp; Beuren, 2011, p. 334).

No âmbito dos programas de incubação de empresas pode haver a concessão de espaço físico e o suporte da incubadora por meio de consultoria em diversas áreas, como marketing, comercial, gestão e jurídica. Além disso, a vinculação das empresas incubadas a entidades privadas, onde ocorre o intercâmbio de tecnologia, ideias, ambientes e recursos humanos, pode gerar riscos no tocante à legislação trabalhista, incluindo, por exemplo, o reconhecimento de grupo econômico (Cella, 2012).

A interação entre incubadora e incubada é tamanha, inclusive em razão de eventual compartilhamento de espaço físico, que o tema já foi objeto de discussão pelo judiciário, como no processo número 0010500-16.2013.5.12.0001 (Santa Catarina, 2014), onde constatou-se que a empresa incubadora atuava na própria atividade fim da incubada, havendo confusão entre as atividades desenvolvidas, resultando, portanto, no reconhecimento do vínculo de emprego.

De início ressalto que o preposto confessa em depoimento a prestação de serviços desde agosto/2012, o que já contradiz a tese da defesa, que sustenta prestação de serviços só a partir do contrato cível datado de dezembro daquele ano.

A prova testemunhal produzida ainda comprova, de maneira cabal, que a autora não possuía qualquer autonomia na prestação dos serviços. Provada a subordinação e presentes os demais elementos caracterizadores, resta caracterizado o vínculo empregatício. Não fosse isso, destaco que a primeira ré é uma incubadora de empresas de desenvolvimento de software, e, apesar de afirmar que atua apenas fornecendo estrutura e assessoria às empresas incubadas no âmbito gerencial, jurídico, financeiro e comercial, sua atuação vai muito além disso, adentrando na própria atividade de desenvolvimento de sistemas. Prova disso é que a autora foi contratada diretamente por ela, primeira ré, para prestar serviços na área de desenvolvimento de sistemas, mais especificamente dando suporte na matemática dos jogos desenvolvidos pelas empresas incubada, como informa em sua defesa.

As incubadoras oferecem suporte às empresas incubadas, sem, contudo, estabelecer vínculo empregatício direto com os colaboradores destas, uma vez que as incubadas preservam sua autonomia jurídica e trabalhista, sendo responsáveis pela contratação, pagamento de salários e cumprimento de encargos trabalhistas. A previsão contratual clara quanto a essa independência é imprescindível para evitar a eventual responsabilização da incubadora por questões trabalhistas relacionadas às empresas incubadas.

O mesmo cuidado deve ser observado em relação à interação física propriamente dita, uma vez que as incubadoras frequentemente disponibilizam

instalações, recursos como laboratórios, escritórios e consultorias jurídicas ou administrativas. No entanto, é fundamental que essas relações sejam claramente definidas e os limites previamente estabelecidos para evitar configurações de terceirização ou subordinação indireta.

De modo análogo, ainda que não seja comum as incubadoras assumirem risco direto pelas obrigações das incubadas, a possibilidade de atribuição de responsabilidade solidária ou subsidiária à incubadora, em decorrência do inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte das incubadas, constitui um aspecto relevante na análise de riscos associados ao processo de inovação. Em eventuais discussões submetidas ao crivo do judiciário, pode-se reconhecer que a incubadora exerce controle significativo sobre as operações da incubada. Por conseguinte, é imprescindível que a relação entre ambas seja formalizada por meio de contratos claros, com a devida previsão acerca dos limites de atuação da incubadora.

d) Relação Institutos de Ciência e Tecnologia (ICT)

Ao discutir o desenvolvimento de projetos de inovação, é essencial mencionar a atuação dos Institutos de Ciência e Tecnologia (ICT), que participam desde a fase inicial de ideação até a implementação e distribuição do projeto ao público-alvo. Para tal, a interação dentro dos ecossistemas é constante e necessária, o que leva os projetos a enfrentarem riscos jurídicos decorrentes da interatividade entre os agentes envolvidos.

Um exemplo que ilustra a dinâmica de interação com os Institutos de Ciência e Tecnologia (ICT) é a relação com um inventor independente, uma instituição privada encarregada do desenvolvimento e exploração de produtos, tecnologias ou outras invenções em colaboração com a ICT. Tomemos como exemplo um inventor que participa ativamente do processo produtivo, acompanhando a elaboração de protótipos, a realização de testes e a própria produção. Nesse contexto, a aplicação da legislação trabalhista ao processo de desenvolvimento e produção do invento é plenamente justificável, uma vez que estão presentes os elementos de onerosidade, pessoalidade e continuidade, que caracterizam a relação de emprego.

Em relação ao tema, Maurício Coutinho Delgado apresenta três hipóteses sobre as possíveis dinâmicas para a criação de inventos:

A primeira hipótese concerne a inventos ocorridos como parte da previsão ou dinâmica contratuais empregatícias. A segunda hipótese diz respeito a inventos ocorridos fora da previsão ou dinâmica contratuais e sem o concurso de instrumentalização propiciada pelo empregador. A terceira hipótese normativa concerne a inventos ocorridos fora da previsão ou dinâmica contratuais, mas com o concurso de instrumentalização propiciada pelo empregador (Delgado, 2017, p. 98).

Nesse momento da pesquisa são relevantes a segunda e terceira hipóteses, quais sejam, trabalho intelectual sem relação com o contrato de trabalho. A previsão legal acerca dessa temática possui previsão na Lei de Propriedade Industrial, que, em seu artigo 90, estabelece os requisitos que devem ser atendidos para que o autor possa obter sua própria patente:

Art. 90. 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.

O artigo enfatiza a autonomia do inventor em relação à sua atividade inventiva, ao mesmo tempo em que delimita claramente os contornos da titularidade sobre a criação. A proteção conferida a invenção ressalta a importância de se preservar a criatividade individual do inventor, assegurando que suas contribuições não sejam indevidamente apropriadas pela empresa, caso tenham sido desenvolvidas fora dos limites de sua relação empregatícia e sem a interferência de recursos fornecidos pelo empregador.

A terceira hipótese, referente ao trabalho intelectual favorecido por circunstâncias contratuais, encontra-se prevista nos parágrafos 1º a 4º do art. 91 da Lei nº 9.279/96. Essa situação é a que apresenta os maiores riscos no que tange às interações para o empenho inovativo, especialmente no que diz respeito à figura do inventor.

Art. 91. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, 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.

§ 1º Sendo mais de um empregado, a parte que lhes couber será dividida igualmente entre todos, salvo ajuste em contrário.

§ 2º É garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração.

§ 3º A exploração do objeto da patente, na falta de acordo, deverá ser iniciada pelo empregador dentro do prazo de 1 (um) 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.

§ 4º No caso de cessão, qualquer dos co-titulares, em igualdade de condições, poderá exercer o direito de preferência.

A relação entre a possibilidade de o inventor estar ou não vinculado a um contrato de trabalho é comumente referida na doutrina como "invenção casual". O jurista Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p. 488) esclarece que:

Nesse caso, quando a criação intelectual provém do esforço de certo empregado ou grupo de empregados identificados, sabendo-se que o contrato de trabalho não foi firmado com o objetivo específico de se obter tal invento, passa a ser devida a compensação pela utilidade auferida pelo empregador, ou seja, uma indenização decorrente da invenção da empresa.

Nesse caso, quando a criação intelectual provém do esforço de certo empregado ou grupo de empregados identificados, sabendo-se que o contrato de trabalho não foi firmado com o objetivo específico de se obter tal invento, passa a ser devida a compensação pela utilidade auferida pelo empregador, ou seja, uma indenização decorrente da invenção da empresa. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já se manifestou sobre o tema no seguinte sentido:

INVENÇÃO DO EMPREGADO. MELHORIA DO PROCESSO PRODUTIVO. JUSTA REMUNERAÇÃO. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos da empresa, sendo garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração do art.91 da Lei 9.279/96 (Minas Gerais, 2020).

INVENÇÃO/MODELO DE UTILIDADE. GANHOS DE PRODUTIVIDADE NA OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTO DECORRENTES DE ATIVIDADE INVENTIVA DO TRABALHADOR. JUSTA RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA DEVIDA. A Lei 9.279/96 disciplina direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, inclusive em relação às invenções dos empregados. O artigo 88, § 1º, da referida Lei esclarece que as invenções de serviço constituem objeto do contrato de trabalho e resultam do labor executado pelo empregado admitido com o fim de estudar e criar, percebendo retribuição restrita ao salário. Nesse caso, a atividade criativa pertence ao empregado, mas o empregador detém os frutos do invento porque arcou com os riscos econômicos e financeiros necessários à invenção. A invenção livre, por sua vez, resulta de criação desvinculada do

contrato de trabalho, sem uso de recursos, materiais e instalações da empresa e pertence exclusivamente ao empregado (artigo 90 da Lei 9.279/96). As invenções casuais, resultantes da contribuição pessoal do empregado com uso de recursos do empregador, serão propriedade comum, em partes iguais, salvo expressa disposição contratual em contrário. Tratando-se de invenção casual, é certo que a atividade intelectual extrapolou a função para a qual o trabalhador foi contratado, razão pela qual o salário não remunerou a inovação industrial. Já o art. 91, § 2º, da Lei 9.279/96 garante ao empregador o uso da invenção resultante dos recursos por ele propiciados, mas também assegura ao obreiro a justa remuneração por ter contribuído com sua atividade intelectual e irradiada de sua personalidade para criação e/ou aperfeiçoamento de invento, cujo produto será revertido em benefício da exploração econômica do empreendedor. No caso, o acervo probatório comprova que o reclamante, valendo-se de suas aptidões intelectivas, criou estrutura desvinculada da máquina que operava, viabilizando melhoria no processo produtivo. Como foram extrapoladas suas obrigações contratuais, enquadra-se no permissivo legal em comento e faz jus ao pagamento de "justa remuneração" proporcional aos benefícios/ganhos auferidos pela empresa com o dispositivo criado (Minas Gerais, 2017).

O julgado trata da retribuição pecuniária devida ao trabalhador por atividade inventiva que gerou ganhos de produtividade para a empresa, conforme os dispositivos da Lei 9.279/96. Essa norma disciplina os direitos e deveres relativos à propriedade industrial, distinguindo as invenções de serviço, livres e casuais. No caso analisado, ficou comprovado que o reclamante, utilizando suas aptidões intelectivas, desenvolveu uma estrutura desvinculada da máquina que operava, trazendo melhorias ao processo produtivo. Tal atividade excedeu as obrigações contratuais do empregado, configurando uma invenção casual, nos termos do artigo 91, § 2º, da Lei 9.279/96. Embora o empregador tenha direito de explorar economicamente o invento criado com o uso de seus recursos, a legislação assegura ao empregado uma justa remuneração proporcional aos benefícios obtidos pela empresa. Assim, reconheceu-se o direito do trabalhador à retribuição pecuniária pelos ganhos de produtividade decorrentes de sua contribuição inventiva.

A previsão contratual desempenha um papel crucial ao definir se as invenções serão indenizadas e se a titularidade pertencerá ao empregado ou ao empregador. Nesse contexto, fatores como o objetivo do contrato, a participação efetiva do empregado no processo de criação, e a utilização, ou não, de recursos e ferramentas fornecidas pela empresa são determinantes para essa atribuição. Dessa forma, a clareza contratual sobre esses aspectos torna-se fundamental para evitar disputas e

assegurar que ambas as partes compreendam seus direitos e obrigações, promovendo um ambiente de inovação mais equilibrado e seguro juridicamente.

e) Fundações de Apoio

Outro ator de suma importância no processo de inovação são as Fundações de Apoio, cujas atribuições estão claramente delineadas no art. 1º da Lei nº 8.958/94 (Brasil, 1994). Esta legislação estabelece que as fundações têm como finalidade oferecer suporte a projetos relacionados ao ensino, pesquisa e extensão, bem como ao desenvolvimento institucional, científico e tecnológico das Instituições Científicas e Tecnológicas (ICT).

Art. 1º As Instituições Federais de Ensino Superior - IFES e as demais Instituições Científicas e Tecnológicas - ICTs, de que trata a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, poderão celebrar convênios e contratos, nos termos do inciso XIII do caput do art. 24 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, por prazo determinado, com fundações instituídas com a finalidade de apoiar projetos de ensino, pesquisa, extensão, desenvolvimento institucional, científico e tecnológico e estímulo à inovação, inclusive na gestão administrativa e financeira necessária à execução desses projetos.

No mesmo sentido a Lei de Inovação (Brasil, 2004) dispõe acerca da finalidade das Fundações de Apoio:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se:
[...]

VII - fundação de apoio: fundação criada com a finalidade de dar apoio a projetos de pesquisa, ensino e extensão, projetos de desenvolvimento institucional, científico, tecnológico e projetos de estímulo à inovação de interesse das ICTs, registrada e credenciada no Ministério da Educação e no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, nos termos da Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, e das demais legislações pertinentes nas esferas estadual, distrital e municipal;

De acordo com a previsão do Decreto nº 7.423/2010 (Brasil, 2010), as relações entre a fundação de apoio e a instituição apoiada para a realização dos projetos institucionais devem ser formalizadas por meio de contratos, convênios, acordos ou ajustes individualizados, com objetos específicos e prazo determinado.

A legislação determina expressamente necessidade de uma previsão contratual expressa que descreva o projeto de ensino, pesquisa e extensão ou de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico a ser realizado, juntamente com a identificação dos recursos envolvidos e uma definição clara sobre a repartição de receitas e despesas decorrentes dos projetos, bem como o detalhamento das obrigações e responsabilidades de cada parte (Brasil, 2010). A previsibilidade contratual constitui uma medida fundamental para garantir a segurança nos contratos e obrigações deles resultantes.

Por meio de uma análise jurisprudencial conduzida para a obtenção dos resultados desta pesquisa, verificou-se que, apesar da existência de legislação específica que regulamenta as Fundações de Apoio, essas instituições já foram parte em demandas no âmbito judicial em temas trabalhistas variados:

VÍNCULO DE EMPREGO. ENTE PÚBLICO. Demonstrado que a contratação da reclamante se deu em desacordo com a Lei 8.958/94, que regula as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio, deve haver o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a reclamada, sendo irrelevante a ausência de concurso público, tendo em vista que a contratação se deu anteriormente à promulgação da Constituição Federal (Rio Grande do Sul, 2018).

FUNDAÇÃO EDUCATIVA DE RÁDIO E TELEVISÃO OURO PRETO (FEOP). ENTIDADE DE APOIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (UFOP). ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES. RESPONSABILIDADE PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. Constatado a partir do exame da prova produzida nos autos que a criação e o funcionamento da Fundação Educativa de Rádio e Televisão Ouro Preto (FEOP) e o liame jurídico estabelecido entre ela e a Universidade Federal de Ouro Preto, segunda reclamada, encontram respaldo na Lei nº 8.958/94, tratando-se de vinculação institucional, fica afastada a caracterização de grupo econômico ou de terceirização de serviços. Não prevalece, todavia, a vedação da responsabilidade das instituições de ensino pelo pessoal contratado pelas fundações de apoio em hipótese como a verificada nos autos em foi deliberada sua extinção pelo seu Conselho Diretor e Curador, integrado por membros da universidade, ante problemas de ordem administrativa, financeira e contábil, quando evidenciado que a UFOP garantirá a regularização e continuidade da execução plena dos projetos até então gerenciados pela segunda ré, incorporando seu patrimônio, devendo, portanto, assumir o passivo trabalhista da primeira ré incidindo no caso os preceitos contidos nos artigos 37, § 6º, da CF, 9º da CLT, 265, 927 e 942 do Código Civil (Minas Gerais, 2020).

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. FALHA OU AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. A

responsabilização do ente público, enquanto tomador do serviço, decorre da comprovada falha ou ausência na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora do serviço terceirizado. A decisão adotada pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 16 não afasta a possibilidade da responsabilização subsidiária da Administração Pública, desde que a premissa fática referente à falha ou omissão do dever de fiscalizar a empresa contratada reste materializada, o que se verificou no presente caso concreto. Recurso da 2ª reclamada desprovido (Rio Grande do Sul, 2023).

As Fundações de Apoio exercem um papel crucial na promoção da agilidade e segurança nos processos de pesquisa e inovação, contribuindo significativamente para o desenvolvimento institucional, científico e tecnológico das instituições de ensino. Contudo, é imperativo considerar os riscos trabalhistas associados a essa atuação, uma vez que a conformidade com a legislação trabalhista é essencial para mitigar eventuais contingências jurídicas que possam comprometer o êxito dessas iniciativas.

f) Remuneração Especial

Outro aspecto relevante, quando se trata de trabalhadores envolvidos no processo de inovação, é a implementação de sistemas de remunerações especiais para os profissionais envolvidos no processo de inovação. O parágrafo 2º do art. 7º e o parágrafo 2º do art. 8º, ambos da Lei de Inovação (Brasil, 2004), preveem a possibilidade de concessão de bolsas de estímulo e retribuições pecuniárias a servidores públicos, militares, empregados de Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) públicas, bem como a alunos de cursos técnicos, de graduação e pós-graduação envolvidos na execução das atividades previstas no caput desses artigos. Entretanto, não há previsão expressa para a extensão de tais benefícios aos empregados de empresas privadas que participem dos mesmos projetos de inovação.

No exemplo mencionado, observa-se que trabalhadores do setor privado e da administração pública, por meio das ICTs, estarão engajados em um processo produtivo comum, no qual já existem normas claras sobre os benefícios aplicáveis a servidores, militares e empregados públicos. Contudo, a ausência de uma previsão que estenda esses benefícios aos empregados da iniciativa privada envolvidos no mesmo projeto gera insegurança jurídica na esfera trabalhista, criando um desequilíbrio entre os diferentes agentes participantes.

g) Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs)

Dentro da estrutura das Instituições de Ciência e Tecnologia (ICTs), encontram-se os Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs), definidos pelo inciso VI do art. 2º do Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação (Brasil, 2016). Esses núcleos são constituídos por uma ou mais ICTs, com ou sem personalidade jurídica própria, e têm como objetivo principal a gestão da política institucional de inovação. Além disso, possuem como atribuições mínimas aquelas previstas na legislação pertinente.

O art. 16 da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004) estabelece as seguintes competências para os NITs:

Art. 16. Para apoiar a gestão de sua política de inovação, a ICT pública deverá dispor de Núcleo de Inovação Tecnológica, próprio ou em associação com outras ICTs.

§ 1º São competências do Núcleo de Inovação Tecnológica a que se refere o caput, entre outras:

I - zelar pela manutenção da política institucional de estímulo à proteção das criações, licenciamento, inovação e outras formas de transferência de tecnologia;

II - avaliar e classificar os resultados decorrentes de atividades e projetos de pesquisa para o atendimento das disposições desta Lei;

III - avaliar solicitação de inventor independente para adoção de invenção na forma do art. 22;

IV - opinar pela conveniência e promover a proteção das criações desenvolvidas na instituição;

V - opinar quanto à conveniência de divulgação das criações desenvolvidas na instituição, passíveis de proteção intelectual;

VI - acompanhar o processamento dos pedidos e a manutenção dos títulos de propriedade intelectual da instituição.

VII - desenvolver estudos de prospecção tecnológica e de inteligência competitiva no campo da propriedade intelectual, de forma a orientar as ações de inovação da ICT;

VIII - desenvolver estudos e estratégias para a transferência de inovação gerada pela ICT;

IX - promover e acompanhar o relacionamento da ICT com empresas, em especial para as atividades previstas nos arts. 6º a 9º;

X - negociar e gerir os acordos de transferência de tecnologia oriunda da ICT.

A partir da leitura do artigo mencionado, pode-se concluir que os NITs desempenham um papel fundamental como intermediários nas interações entre empresas, universidades e o governo, gerenciando as atividades relacionadas à inovação nas Instituições de Ciência e Tecnologia (ICTs).

h) Parques Tecnológicos

Dentro do ambiente de inovação, é importante destacar o papel dos parques tecnológicos, ambiente em que estão reunidos empreendimentos voltados à promoção da ciência, tecnologia e inovação (BRASIL, 2023). São diversas as possibilidades de interação na estrutura dos parques tecnológicos, de modo que o compartilhamento de estrutura física em ambiente onde todos os agentes atuam, pode incidir, ainda que em menor medida, risco trabalhista em razão das interações.

i) Relação bolsistas

Igualmente relevante é a análise dos casos em que ocorre a concessão de bolsas para ensino, pesquisa e extensão com a finalidade de desenvolver projetos específicos, uma vez que a prestação de serviços no âmbito desses projetos pode, dependendo da execução contratual, ser caracterizada como vínculo empregatício.

A importância do tema já foi objeto de ações judiciais nos Tribunais Regionais do Trabalho, onde se discutiu o desvirtuamento da concessão de bolsas vinculadas a projetos específicos e o consequente reconhecimento de vínculo de emprego.

BOLSISTA X EMPREGADO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Para que se configure a condição de bolsista do reclamante, sem caracterizar o vínculo de emprego, necessário que sua participação na instituição de ensino se dê nas atividades previstas no art. 1º da Lei 8.958/94, ou seja, voltadas para o ensino, pesquisa e extensão. A prova produzida nos autos comprovou, porém, que no período de 02/07/2007 a 30/08/2008, laborou o autor como empregado, prestando trabalho não eventual, com pessoalidade, de forma onerosa e subordinada, caracterizando verdadeira relação de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT (Minas Gerais, 2011).

BOLSA DE EXTENSÃO - LEI nº 8.958/94 - INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO COM A FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA. Nos termos do parágrafo 1º do artigo 4º da Lei nº 8.958/94 "A participação de servidores das IFES [Instituições Federais de Ensino Superior] e demais ICTs [Instituições Científicas e Tecnológicas] contratantes nas atividades previstas no art. 1º desta Lei, autorizada nos termos deste artigo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, podendo as fundações contratadas, para sua execução, conceder bolsas de ensino, de pesquisa e de extensão, de acordo com os parâmetros a serem fixados em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 12.349, de 2010)" (Minas Gerais, 2012).

RELAÇÃO DE EMPREGO. BOLSISTA. CONFIGURAÇÃO. A Lei nº 8.958/94 impede as fundações de apoio contratarem, como bolsista, pessoal para exercer atribuições administrativas e de manutenção, além de docentes ou pesquisadores, para prestarem serviços nos projetos de pesquisa científica e tecnológica a elas vinculados (§ 3º do art. 4º). Evidenciado nos autos que o reclamante exerceu, no âmbito da reclamada, atribuições de natureza meramente administrativa, o contexto impõe o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que inobservados os parâmetros fixados na norma em referência (Distrito Federal, 2018).

BOLSISTA. CNPq. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. Caso em que demonstrada a candidatura e aprovação da reclamante como bolsistas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, conforme termo de aceitação constante nos autos, data a partir da qual não prestou mais serviços às reclamadas por intermédio de sua empresa, permanecendo vinculada ao projeto aprovado junto ao CNPq, e por ele remunerado, junto ao Centro de Empreendimentos em Informática-CEI do Instituto de Informática, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sem qualquer vinculação com a reclamada FAURGS (Rio Grande do Sul, 2020).

FIOTEC. BOLSISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURADO. 1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. 1.1. BOLSISTA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. Não vislumbrado das atividades desenvolvidas pelo reclamante qualquer extrapolação daquelas previstas no termo de concessão de bolsa, tampouco evidenciada a presença dos elementos configuradores de vínculo de emprego, em especial o da subordinação jurídica, ratifica-se a licitude da contratação obreira como bolsista. Recurso ordinário da Reclamante conhecido e desprovido (Distrito Federal, 2023).

Os julgados acima tratam da distinção entre a condição de bolsista e a configuração de vínculo de emprego. Nesses casos, quando as atividades são desempenhadas fora do escopo acadêmico previsto na lei, como funções administrativas ou operacionais, a condição de bolsista não se sustenta, configurando-se o vínculo empregatício. Por outro lado, quando demonstrado que as atividades estão limitadas ao ensino, pesquisa e extensão, conforme parâmetros legais e termo de concessão de bolsa, afasta-se a relação de emprego, mesmo que o bolsista receba remuneração por projetos específicos. Assim, a análise dos casos reforça a importância de observar os elementos da relação de emprego e o cumprimento das disposições legais que regem a atuação de bolsistas, evitando fraudes ou desvirtuamento da legislação trabalhista.

No que tange aos requisitos necessários para a caracterização do vínculo de emprego, os pressupostos essenciais encontram-se previstos no caput do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a saber:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A leitura do referido artigo revela a possibilidade de caracterização de dois tipos de relação: a relação de trabalho e a relação de emprego. Na doutrina de Maurício Coutinho Delgado (2017), a relação de trabalho é definida como uma categoria mais ampla, abrangendo toda obrigação de fazer que envolva labor humano. Nesse sentido, a relação de trabalho inclui não apenas a relação de emprego, mas também outras modalidades, como trabalho eventual, autônomo, estágio, trabalho avulso, entre outros. A relação de emprego, por sua vez, constitui uma modalidade específica da relação de trabalho e resulta da convergência de diversos elementos fático-jurídicos, que são: a) a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador de serviços; b) a execução do trabalho de forma pessoal pelo trabalhador; c) a prestação não eventual; d) a subordinação do trabalhador ao tomador de serviços; e) a prestação de trabalho onerosa.

O autor Delgado (2017) também analisa cada um desses elementos fático-jurídicos, começando pela prestação de trabalho por pessoa física, que implica na compreensão de que o trabalhador é, invariavelmente, uma pessoa natural. Assim, a prestação de serviços por uma pessoa jurídica, sem a designação de uma pessoa física específica para a execução dos mesmos, exclui a configuração da relação jurídica de emprego. Associado a esse primeiro elemento, encontra-se a pessoalidade, que se refere à impossibilidade de o trabalhador ser substituído por outro. A exceção a essa regra ocorre em casos de substituições pontuais, que são consentidas pelo empregador ou autorizadas por lei ou norma autônoma, como acontece em situações de licenças, afastamentos, férias, entre outros.

No que diz respeito ao elemento da não eventualidade, Delgado (2017), aborda o princípio da continuidade da relação de emprego, um dos pilares do direito do trabalho. Esse princípio enfatiza a necessidade de que o trabalho possua um caráter permanente, considerando as circunstâncias que estabelecem vínculos temporários como exceções à regra geral. Ademais, é importante ressaltar a flexibilidade

contratual em relação à jornada de trabalho legal, incluindo a distribuição dos dias da semana. Como salientado pelo autor, “se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade” (Delgado, 2017, p. 306).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o elemento fático-jurídico da onerosidade ao referir-se à prestação de serviços que é remunerada por meio de salário. No entanto, na lição de Godinho (Delgado, 2017), o elemento fático-jurídico assim como posto, está sempre presente em qualquer relação onde há prestação de trabalho, considerando que todo trabalho é passível de mensuração econômica e, como regra, exige contraprestação. Notoriamente, as prestações de trabalho ofertadas de forma voluntária, como regra, não possuem a intenção de caracterizar vínculo empregatício, como é o caso do trabalho voluntário.

O último elemento objeto de análise é, sem dúvida, aquele que fará a diferenciação entre a relação de emprego e as demais formas de prestação de trabalho. Em sua análise, Delgado (2017), refere que a subordinação é a atribuição ao empregador do poder de direção da força de trabalho, onde o trabalhador abre mão de sua autonomia de vontade acerca da forma como se dará a prestação de trabalho. O autor ainda conceitua três dimensões da subordinação, sendo elas a clássica, derivada do contrato de trabalho, onde o trabalhador atende o poder de direção do empregador no tocante ao modo de realização da prestação de trabalho; a objetiva, onde o trabalhador é integrado aos objetivos do empreendimento do empregador; e a estrutural, onde o trabalhador está inserido na dinâmica do tomador de serviços recebendo ou não ordens diretas, bastando, para sua caracterização, que este esteja atrelado a dinâmica da operação da atividade do tomador de serviços.

O Doutrinador Delgado (2017) aponta que a conjugação das três dimensões permite que as dificuldades encontradas para o enquadramento de novas realidades dentro do contexto das relações de trabalho sejam superadas, demonstrando, assim, a capacidade de adaptação do direito do trabalho aos desafios apresentados nas relações de trabalho modernas.

Os precedentes jurisprudenciais mencionados encontram-se respaldados pela Lei nº 8.958/94, que autoriza as Instituições Federais de Ensino Superior e de pesquisa a firmarem contratos com fundações de apoio para o desenvolvimento de atividades de pesquisa e inovação. Esses contratos frequentemente envolvem a concessão de bolsas a pesquisadores, estudantes e profissionais que atuam nos

projetos. As bolsas, nesse contexto, são uma forma de incentivo financeiro que, por sua natureza acadêmica e científica, não configura vínculo empregatício.

Conforme previsto na legislação, os bolsistas envolvidos em projetos de pesquisa não devem ser equiparados a empregados, uma vez que a bolsa não possui caráter salarial, mas sim um auxílio destinado ao desenvolvimento das atividades de pesquisa. Contudo, o desvirtuamento na concessão de bolsas vinculadas a projetos específicos tem sido tema recorrente de discussão nos Tribunais Regionais do Trabalho, especialmente no que diz respeito à eventual configuração de vínculo empregatício disfarçado.

Os desincentivos ao desenvolvimento econômico, eficiência do mercado e até à própria inovação, são observados através de breve análise da legislação trabalhista e para isso não se faz necessária a leitura dos 922 artigos que compõe a CLT, bem como das 200 leis complementares que tratam do tema, bastando observar alguns tópicos, como a vedação quanto à redução salarial, impossibilidade de pagamento salarial com base no desempenho, entre outros tantos (Colombo, 2017).

Diante desse cenário, percebe-se que a legislação, ao mesmo tempo em que busca proteger o trabalhador, pode criar barreiras para iniciativas inovadoras e para a flexibilidade necessária em ambientes de pesquisa e desenvolvimento. Assim, o equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e o fomento à inovação tecnológica é essencial para que as relações de trabalho, especialmente no âmbito das bolsas de pesquisa e desenvolvimento, não sejam prejudicadas por interpretações legais rígidas ou pelo desvirtuamento das normas.

Busca-se, através da presente pesquisa, tornar a interação entre os agentes envolvidos no processo de inovação mais segura e eficaz. Nesse sentido é a lição de Ivo Gico:

Como equilíbrio decorre da livre interação dos agentes até que todas as possibilidades de trocas benéficas se esgotem, diz-se que em um mercado em equilíbrio tem uma propriedade socialmente valiosa: o resultado eliminou todos os seus desperdícios, ou seja, é eficiente, que significa simplesmente que não existe nenhuma outra alocação de recursos tal que eu consiga melhorar a situação de alguém sem piorar a situação de outrem (Gico Jr, 2011, p. 24).

O processo de inovação é, sem dúvida, complexo, demandante de “ações estruturadas e voltadas para o futuro como o processo de inovação, entendido este como o fluxo criativo que, gerando novos produtos, serviços e processos produtivos,

impacta o mercado e a sociedade”. O contexto em que o processo inovativo ocorre é pautado por diversos atores do governo, da academia, do mercado, de modo que o padrão de interação está em constante evolução (Moreira Filho, 2024).

Para Moreira Filho (2024), a capacidade de interação entre os agentes e a coordenação das relações que se estabelecem entre eles constituem um dos desafios enfrentados no sistema econômico. Essa dinâmica ressalta a necessidade de uma organização eficaz do fluxo criativo, que é fundamental para gerar impactos significativos na sociedade e no mercado, por meio da inovação de produtos e serviços. Para tanto, direito econômico articula a atuação dos diversos atores envolvidos em um processo, neste caso, o processo de inovação, e proporciona previsibilidade em meio à complexidade das interações.

Ao estabelecer a estrutura das interações no processo de inovação, aumenta-se a probabilidade de mitigar incertezas e riscos associados aos investimentos nesse âmbito, favorecendo, assim, a criação de um ambiente propício para novos projetos.

A seguir, será apresentado um mapa mental que serve como uma fotografia dos dados obtidos ao longo da pesquisa, destacando os principais riscos identificados no estudo. O objetivo é resumir os potenciais desafios jurídicos e trabalhistas relacionados à inovação nas organizações, especialmente quanto à titularidade da propriedade intelectual, às controvérsias sobre direitos autorais, e às interações entre empresas, incubadoras e Instituições de Ciência e Tecnologia (ICTs).

Esses riscos incluem incertezas quanto à aplicação da legislação trabalhista, disputas sobre remuneração por invenções, e responsabilidades legais em projetos colaborativos de inovação, de acordo com o detalhamento da Figura 2, abaixo:

Figura 2 - Riscos Trabalhistas no Processo de Inovação



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A figura acima fornece uma visão estruturada das principais descobertas e auxiliar na compreensão dos pontos críticos que podem afetar o processo inovativo nas organizações, servindo como base para a indicação das boas práticas de gestão.

7.2 RELAÇÕES ENTRE ATORES, PROMOTORES E DEMANDANTES DE INOVAÇÃO: PERSPECTIVAS E PERCEPÇÕES

Conforme ilustrado na Figura 1, os principais atores envolvidos neste estudo foram identificados através de pesquisa jurisprudencial. Essa investigação, centrada em matérias relacionadas à inovação, permitiu a identificação das partes integrantes das demandas analisadas. A identificação desses atores teve como propósito viabilizar uma análise mais precisa dos riscos que a legislação trabalhista pode apresentar ao processo de inovação. Para aprofundar essa investigação, no escopo deste trabalho, foram realizadas entrevistas destinadas a explorar as dinâmicas de interação dentro das instituições analisadas. O propósito é verificar, de maneira

criterosa, se as restrições impostas pelas normas trabalhistas realmente impactam o desenvolvimento de projetos nessas organizações.

A primeira entrevista foi realizada em 03 de outubro de 2023, com **pessoa ligada à gestão de inovação e tecnologia de projeto de apoio ao empreendedorismo inovador no contexto do tríplice hélice**. Como interações dentro da organização à qual a entrevistada está vinculada, foram identificados o encontro de startups com investidores (*Pitch, Speed Dating, Road Show*), o encontro de startups com financiadores, sejam instituições públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, projetos de mentoria na elaboração de propostas para submissão em editais focados em startups, projetos de mentoria para internacionalização de startups, capacitação de startups em estágios de ideação, operação, tração e *scale-up*, avaliação de maturidade da startup para o desenvolvimento do empreendimento inovador, avaliação da maturidade tecnológica (TRL) da startup, workshops para elaboração de políticas públicas e eventos de networking com atores do ecossistema.

Questionada sobre os impactos da legislação trabalhista na inovação, a entrevistada apontou que, no caso de empregados celetistas, a necessidade de observar o objeto do contrato de trabalho, que deve abranger o escopo das atividades de desenvolvimento tecnológico, tem repercussão no processo de inovação, sob pena de a empresa perder a titularidade da propriedade intelectual. O mesmo ocorre em relação a terceiros, cujos contratos de prestação de serviços devem conter cláusulas sobre a titularidade do bem intelectual produzido por esses profissionais, bem como previsão expressa acerca da cessão de direitos sobre o que for desenvolvido.

O relato da entrevistada converge com os resultados encontrados na jurisprudência, conforme visto no tópico anterior, pois, em que pese haja legislação sobre o tema, a volubilidade das relações segue provocando intercorrências que refletem no judiciário através de ações.

Considerando o contexto da organização e na interação com os diversos atores que compõem os ecossistemas de inovação, a entrevistada sinalizou a falta de regulamentação equiparada a trabalhista para atividade do bolsista como principal barreira à inovação imposta pela legislação trabalhista, diante da inexistência de legislação específica que regule a atuação do bolsista nos projetos de pesquisa.

A pesquisa jurisprudencial realizada alinha-se com as informações fornecidas pela entrevistada no que diz respeito à situação dos bolsistas, considerando que há uma quantidade significativa de demandas judiciais que versam sobre o tema, por

meio de ações que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício com as instituições às quais estão vinculados, conforme as informações que serão expostas no tópico subsequente.

Quanto aos riscos trabalhistas identificados nas interações decorrentes dos processos de inovação dentro da organização, a entrevistada esclareceu que há vulnerabilidades nos contratos em geral, cuja redação pode impactar inclusive contratos de financiamento. O mesmo ocorre nos casos de Startups, onde são firmados contratos de trabalho com previsão de aquisição de cotas sociais sem cláusula de Vesting² e Cliff³ para o futuro sócio.

Ao ser questionada sobre a eficácia da elaboração e disponibilização de um manual de boas práticas de gestão para mitigar os riscos impostos pela legislação trabalhista nas interações entre os atores dos processos de inovação, a entrevistada manifestou-se de forma positiva, reconhecendo seu potencial como ferramenta de auxílio na redução desses riscos.

A segunda entrevista foi realizada em 24 de outubro de 2023, com um **Técnico Administrativo de uma Universidade Federal, lotado em Parque Científico e Tecnológico**, o qual possui o intuito de fomentar o sistema de pesquisa, inovação e

² O vesting é um contrato em que as partes pactuam que haverá uma distribuição das ações disponíveis em uma sociedade empresária, de maneira gradual e progressiva, levando em conta parâmetros especificados de produtividade. (OLIVEIRA, Fabricio Vasconcelos de; RAMALHO, Amanda Maia. O Contrato de Vesting. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 69, p. 183-200, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1786/1698>. Acesso em: 11 out. 2024)

³ Geralmente, a estrutura básica do vesting é formulada com base em alguns condicionantes que são fundamentais para que o instrumento seja atraente para o colaborador ou administrador, mas que, equilibrando o interesse de ambas as partes, também possa ser benéfico para a empresa que o está oferecendo.

O primeiro deles, o cliff (penhasco, em tradução livre), é um prazo, geralmente estipulado em 1 (ano), período este no qual o colaborador ou administrador que aderiu ao vesting deve permanecer na startup sem, ainda, ter adquirido o direito de aquisição das ações que lhe foram ofertadas. Seria algo como um período de teste do funcionário.

Após, cumprido o prazo de cliff, o funcionário ou administrador atingirá o período de vesting, ou seja, poderá optar por usufruir das condições que lhe foram ofertadas para aquisição de cotas da sociedade, as quais geralmente são oferecidas com valores inferiores ao de mercado ou através de algum desconto.

Portanto, se denota que o contrato de vesting pode ser dividido em dois períodos-chaves, o período de cliff e o período de vesting, sendo que apenas depois de cumprido o primeiro, poderá o colaborador efetivamente executar seu direito na compra das ações da empresa que está ajudando a desenvolver, durante o período de vesting (SILVA, Jean Soares. **Aspectos contratuais importantes para mitigação de riscos relacionados à caracterização de vínculo trabalhista na aplicação do contrato de vesting no momento de nascimento de startups**. 2021. p. 16. Monografia (Graduação em Direito Empresarial) – INSPER, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://repositorio.insper.edu.br/bitstream/11224/5376/1/Jean%20Soares%20Silva%20-%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2023).

empreendedorismo da universidade através de novas ideias que transformem o setor produtivo e levem produtos e serviços inovadores à sociedade.

Questionada acerca das barreiras e riscos que são impostos pela legislação trabalhista, considerando o contexto da sua organização e na interação com os diversos atores que compõem os ecossistemas de inovação, a entrevistada sinalizou que não percebe situações de risco nessas relações.

O cenário de segurança, conforme elucidado pela entrevistada, fundamenta-se nos contratos estabelecidos diretamente entre empresas e empregados, sem a interferência do parque tecnológico. Nesse contexto, a entrevistada destacou que, para assegurar uma maior proteção nas relações de trabalho, os contratos firmados entre o parque e as empresas que ali operam contêm cláusulas explícitas que isentam o parque de qualquer responsabilidade em relação às relações trabalhistas mantidas pelas empresas com seus empregados. Dessa forma, o cenário retratado é de controle efetivo sobre os possíveis impactos da legislação trabalhista.

As informações fornecidas pela entrevistada evidenciam que a segurança nas relações se fundamenta na clareza e na precisão dos contratos estabelecidos diretamente entre as partes. A inclusão de cláusulas explícitas que isentam a instituição de responsabilidade em relação às relações trabalhistas assegura um controle efetivo sobre os impactos da legislação trabalhista, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e minimizando riscos.

A terceira entrevista foi realizada em 26 de abril de 2024, com **pessoa da área de supervisão de projetos da Fundação de Apoio de Universidade Federal**, instituição que atua como apoiadora de instituições como a própria Universidade Federal. A entrevistada atua no assessoramento e gestão da equipe para treinamento e execução de projetos, sendo responsável pelo regramento e rotinas internas, observância na padronização das atividades, controle do fluxo de processos e proposição de melhorias. Ainda apresenta suporte à diretoria, gerência e clientes, principalmente através de indicadores e prestação de contas.

A entrevistada apresentou esclarecimentos detalhados sobre o processo de desenvolvimento de projetos, que inclui a captação de recursos, a gestão orçamentária e a execução dos próprios projetos. De acordo com ela, esses projetos são, em sua maioria, coordenados pela Fundação e executados por bolsistas, contratados por meio de um termo de compromisso de bolsa, que os vincula diretamente ao projeto de pesquisa.

Ela destacou que, historicamente, foram poucos os casos de ações trabalhistas que buscaram o reconhecimento de vínculo empregatício com a fundação. Contudo, ressaltou que, nos projetos de longa duração, com mais de cinco anos, é comum que o mesmo bolsista permaneça vinculado à coordenação do projeto durante todo o período. A entrevistada considera essa continuidade um dos fatores que contribuem para o baixo índice de litígios trabalhistas, mas também reconhece o risco associado à estrutura desses projetos, que impõe uma carga horária semanal fixada e uma relação de trabalho contínua.

A principal responsabilidade dos bolsistas, segundo a entrevistada, é a entrega de relatórios de atividades, que são utilizados pela coordenação para monitorar o progresso do projeto e servir como base para decisões futuras. Ela enfatizou que esses relatórios não têm o objetivo de controlar a jornada de trabalho, uma vez que não há subordinação formal entre a instituição e os bolsistas. O relatório, na realidade, é uma forma de a fundação comprovar o desenvolvimento das atividades e justificar a vinculação do bolsista ao projeto.

A entrevistada ainda apontou uma fragilidade no controle interno da fundação em relação ao gerenciamento da matrícula dos bolsistas, o que pode comprometer a manutenção do vínculo com a instituição. Essa falha, segundo a entrevistada, deve-se à dinâmica dos semestres letivos, o que gera problemas no controle da entrega dos comprovantes de matrícula.

O relato corrobora a análise de risco obtida através da pesquisa jurisprudencial realizada, a qual evidenciou que as relações com bolsistas são as que apresentam maior potencial de risco. Nesse sentido, as informações reforçam a necessidade de a adoção de medidas que promovam o aprimoramento das práticas de gestão e controle, visando mitigar as vulnerabilidades identificadas e garantir a integridade das relações laborais dentro da Fundação.

No que tange aos empregados celetistas contratados pela fundação para trabalhar no desenvolvimento de projetos, a entrevistada explicou que os projetos são realizados nas unidades acadêmicas, distantes da sede da Fundação. Isso resulta na ausência de controle direto da fundação sobre o cumprimento das normas trabalhistas, sendo essa responsabilidade atribuída ao coordenador do projeto. Ela indicou que o distanciamento físico entre a sede e as unidades onde os projetos são desenvolvidos contribui para essa descentralização no gerenciamento das obrigações trabalhistas.

Questionada acerca das interações, considerando os atores internos e externos que ocorrem na organização para o desenvolvimento do processo de inovação, a entrevistada apontou que o agente externo interage na fase prévia do projeto, quando ocorre o envio e a análise da documentação necessária para a estruturação do instrumento que dará início ao projeto. A partir desse momento, ocorrem as interações internas, por meio da definição de um técnico que atuará como elo de ligação entre o coordenador e os demais envolvidos no projeto.

Ao ser questionada sobre os efeitos da legislação trabalhista no desenvolvimento de projetos no processo de inovação, a entrevistada apontou que o impacto de maior relevância identificado foi o custo associado à contratação. Foram mencionadas, ainda, questões envolvendo a disponibilidade do empregado celetista em comparação aos bolsistas e o risco constante de ações trabalhistas.

Questionada sobre o impacto da elaboração e disponibilização de um manual de boas práticas de gestão, a entrevistada destacou que a medida tem um efeito positivo nas interações durante o processo de inovação. Ela acredita que o manual pode ajudar a mitigar riscos trabalhistas e orientar a condução do projeto de maneira mais eficaz, estabelecendo procedimentos claros, por exemplo.

Dessa forma, a entrevista realizada trouxe contribuições valiosas para a compreensão do funcionamento da Fundação de Apoio no desenvolvimento e gestão de projetos, evidenciando aspectos relevantes relacionados à atuação dos bolsistas e empregados celetistas. As informações coletadas reforçam a importância de aprimorar os mecanismos de gestão e controle, principalmente no que diz respeito à manutenção do vínculo dos bolsistas, à descentralização no cumprimento das obrigações trabalhistas e à mitigação de riscos associados à continuidade das relações de trabalho em projetos de longa duração. Além disso, destaca-se o impacto positivo de iniciativas como a elaboração de manuais de boas práticas, que podem promover maior clareza nos procedimentos, reduzir litígios e fortalecer o alinhamento entre as diversas partes envolvidas. Tais medidas mostram-se essenciais para garantir a sustentabilidade das atividades da Fundação, especialmente no contexto de inovação e gestão de projetos.

O quarto entrevistado foi **pessoa Procuradora Federal, atualmente exercendo a função de chefia da Procuradoria Federal junto à instituição federal de ensino**. No âmbito da instituição à qual está vinculado, suas atribuições envolvem

assessoria e consultoria jurídica junto a instituição de ensino, com a possibilidade de prestar assistência a outras autarquias federais, caso sua vinculação seja alterada.

Questionado acerca de quais interações, considerando os atores internos e externos, ocorrem na organização para desenvolvimento do processo de inovação, respondeu que estas ocorrem de forma estruturada e organizada. Informou que empresas interessadas em desenvolver projetos buscam o a instituição de ensino, que atende as demandas através do portfólio de pesquisadores da instituição, considerando as especialidades de cada um para o desenvolvimento das atividades. Dentro desse contexto, a instituição utiliza sua estrutura interna de professores e alunos, incluindo bolsistas, para auxiliar no desenvolvimento dos projetos.

Esclareceu que a seleção dos bolsistas é realizada por meio de um processo seletivo, garantindo que os candidatos estejam devidamente capacitados para atuar no projeto. Além disso, são utilizadas instituições de apoio, como as áreas de engenharia e fundações de apoio, que oferecem suporte técnico e administrativo. Embora o entrevistado não tenha informações detalhadas sobre a estrutura dos contratos firmados com as fundações de apoio, ele acredita que esses contratos seguem parâmetros estabelecidos, garantindo a conformidade legal.

Outro ponto destacado, no que se refere à prestação de serviços público e eventual pedido de vínculo de emprego com a instituição de ensino, ressaltou o entrevistado que não há caracterização de vínculo estatutário com a instituição federal, em conformidade com Súmula do TST e a Constituição Federal. O entrevistado mencionou que os coordenadores dos projetos de pesquisa precisam estar plenamente conscientes de suas obrigações e seguir o plano de trabalho estabelecido. Caso a autarquia seja condenada por falha na execução do projeto, incluindo dolo, poderá buscar o ressarcimento do servidor responsável, conforme o artigo 37 da Constituição Federal, por meio de uma ação regressiva.

Em situações de danos ocasionados por fundações de apoio, a autarquia possui o direito de ajuizar ação regressiva contra a fundação responsável. O entrevistado destacou a relevância do papel da fiscalização nesse cenário, sublinhando, inclusive, a potencialidade de responsabilização subsidiária em determinados casos, caso não sejam observadas, de maneira rigorosa, as disposições contratuais ou os procedimentos de fiscalização adequados.

Questionado se a legislação trabalhista possui impacto no empenho inovativo na organização sobre o desenvolvimento tecnológico, a produtividade do trabalho e o

crescimento econômico, informou que no âmbito da instituição a qual encontra-se vinculado, não observa impacto significativo da legislação trabalhista. Contudo, o entrevistado ressalta que tais impactos podem ser mais perceptíveis para as empresas que se beneficiam dos esforços inovativos promovidos pela instituição.

Quanto às principais barreiras impostas à inovação pela legislação trabalhista, no contexto da instituição e na interação com os atores do ecossistema de inovação, o entrevistado apontou que, devido ao regime estatutário, não há impacto direto sobre a instituição. Entretanto, ele destacou a possibilidade de haver impacto na interação entre empresas e a instituição federal de ensino, especialmente quando uma empresa se envolve no desenvolvimento de um projeto com base no estudo de um aluno de pós-graduação.

Nesses casos, o impacto pode surgir se a empresa não prever, de forma expressa, cláusulas contratuais, como o pagamento de bônus pela captação de tecnologia. Destacou a relevância de contratos bem estruturados, considerando que há, no mínimo, duas relações para desenvolvimento dos projetos, instituição federal de ensino x empresa e empresa x aluno/empregado.

Indagado sobre os riscos trabalhistas nas interações decorrentes dos processos de inovação dentro da estrutura na qual está vinculado, o entrevistado ressaltou que, desde que haja um controle adequado dos bolsistas, não identifica grandes problemas nesse aspecto.

Por fim, ao ser questionado se a elaboração e disponibilização de um manual de boas práticas de gestão para as interações entre os atores dos processos de inovação de contribuir para a redução dos riscos impostos pela legislação trabalhista, o entrevistado não apenas expressou sua crença nessa efetividade, mas também apresentou exemplos concretos. Ele destacou que as autarquias utilizam manuais para estabelecer modelos e padrões que auxiliam na mitigação de riscos, especialmente no que diz respeito ao tratamento de bolsistas e empresas parceiras. Para ele, a disponibilização de mais informações sobre o tema é benéfica, sublinhando que faz uso de manuais em sua rotina.

As informações extraídas do relato do entrevistado evidenciam a necessidade de estruturas contratuais robustas e de um manejo cuidadoso das relações, assegurando não apenas a conformidade legal, mas também o sucesso e a eficácia das iniciativas inovadoras. Seus apontamentos ressaltam que a implementação de um manual de boas práticas oferece diretrizes claras e fomenta um ambiente

colaborativo, no qual todos os envolvidos se tornam mais conscientes de suas responsabilidades e direitos.

Em última análise, essas medidas não apenas mitigam os riscos trabalhistas, mas também impulsionam o desenvolvimento de projetos inovadores, consolidando a posição da instituição como um agente ativo e responsável dentro do ecossistema de inovação. Essa abordagem proativa é fundamental para garantir a sustentabilidade das relações laborais e o contínuo avanço tecnológico, alinhando os interesses da instituição, dos colaboradores e das empresas parceiras.

A última entrevista foi conduzida com **pessoa ligada à superintendência executiva de Fundação de uma Universidade Federal**, responsável pela captação de projetos e pela organização institucional. Entre as atividades desempenhadas pela entrevistada, destacam-se o processo de credenciamento e autorização, a elaboração de relatórios de gestão e a análise orçamentária, todas com o intuito de garantir a eficácia operacional da fundação.

Ao ser indagada sobre as interações que ocorrem dentro da organização para o desenvolvimento do processo de inovação, explicou que cada projeto envolve interações específicas, abrangendo diversas categorias como colaboradores celetistas, bolsistas, profissionais autônomos e prestadores de serviços.

Em relação aos bolsistas, esclareceu que é imprescindível o vínculo com a instituição, e que existem diferentes modalidades de bolsas — pesquisa, extensão e ensino — cuja escolha deve ser fundamentada na análise dos normativos da instituição apoiada.

Para profissionais sem vínculo formal com a instituição, é necessário adotar outra modalidade de contratação. Nos projetos de longa duração que demandam subordinação, a contratação é realizada por meio de vínculo celetista, geralmente através de edital de seleção, com prazo determinado de até dois anos. É possível que alguns contratos sejam prorrogados por prazo indeterminado, desde que estejam vinculados a um projeto específico e com a anuência da concedente do recurso, como a Petrobras, por exemplo, conforme estabelecido no plano do projeto. No que diz respeito à contratação de profissionais autônomos, que recebem remuneração via recibo de pagamento autônomo (RPA), essa modalidade é utilizada para serviços eventuais, limitados a três contratações por ano.

Referente aos impactos da legislação trabalhista no empenho inovativo da organização, especialmente em relação ao desenvolvimento tecnológico, à

produtividade do trabalho e ao crescimento econômico, a entrevistada ressaltou que a fundação é a responsável pelos projetos, assumindo quaisquer compromissos e repercussões que possam surgir. Esclareceu que não há passivo contingente, ou seja, não existem recursos reservados para cobrir potenciais passivos trabalhistas.

A entrevistada apontou que as barreiras à inovação decorrem da necessidade de a fundação analisar determinadas demandas dos projetos, muitas vezes levando-a a interromper iniciativas em virtude das limitações impostas pela legislação trabalhista. Além disso, destacou que, embora a Fundação possua um caráter não lucrativo, é imprescindível que adote uma postura empresarial.

Por fim, ao ser indagada sobre a possibilidade de que a elaboração e disponibilização de um manual de boas práticas de gestão para as interações entre os atores dos processos de inovação contribua para a redução dos riscos impostos pela legislação trabalhista, a entrevistada ponderou que a mitigação efetiva desses riscos somente será viável por meio de uma alteração legislativa. Contudo, acredita que o manual pode estabelecer diretrizes que ofereçam soluções prévias, tendo em vista que alguns riscos já poderão ser identificados. Nesse sentido, considera que o manual também pode agilizar o tempo necessário para a construção dos projetos.

Em relação ao tema objeto da presente pesquisa, a entrevista com a representante da Fundação de Apoio de Universidade Federal complementa as demais análises ao enfatizar como as especificidades dos vínculos trabalhistas e as exigências legais impactam diretamente à execução e a sustentabilidade dos projetos de inovação. Essa perspectiva reforça a necessidade de um setor de fiscalização robusto e de diretrizes claras para gerenciar as interações entre colaboradores, bolsistas e prestadores de serviço, elementos apontados em outras partes da pesquisa como essenciais para mitigar riscos e garantir a conformidade. Dessa forma, o estudo converge para a importância de uma abordagem estruturada que integre tanto o monitoramento interno quanto a adaptação regulatória para fortalecer a governança dos projetos e promover um ambiente favorável ao desenvolvimento tecnológico e ao crescimento institucional.

Dessa forma, percebe-se que as entrevistas realizadas ao longo deste estudo revelaram uma complexa interação entre a legislação trabalhista e os processos de inovação nas instituições analisadas. Os depoimentos destacaram que, embora a legislação impõe desafios significativos, como a necessidade de regulamentação

rigorosa em contratos e a proteção da titularidade intelectual, também existem práticas e diretrizes que podem mitigar esses riscos.

Um dos entrevistados destacou a importância de contratos bem estruturados e da conscientização sobre a titularidade da propriedade intelectual, enquanto outro entrevistado evidenciou a eficácia de cláusulas que isentam a instituição de responsabilidades trabalhistas. Outros participantes apontaram a necessidade de um controle rigoroso sobre as relações com bolsistas e a relevância de manuais de boas práticas de gestão. Por fim, foi enfatizado que, embora a legislação possa gerar barreiras à inovação, a implementação de diretrizes claras e a busca por alterações legais são essenciais para promover um ambiente colaborativo e inovador.

Assim, as evidências sugerem que a adoção de estratégias proativas e a melhoria contínua das práticas de gestão podem não apenas reduzir os riscos associados à legislação trabalhista, mas também fomentar um ecossistema de inovação mais robusto e sustentável.

7.3 BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO PARA A MITIGAÇÃO DE RISCOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO DA INOVAÇÃO

Para mitigar os riscos trabalhistas associados ao processo de inovação, é imprescindível que as empresas implementem práticas de gestão adequadas. A adoção de estratégias eficazes não apenas minimiza a exposição a possíveis litígios e reclamações, mas também promove um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A gestão adequada dos recursos humanos, a capacitação contínua e o respeito às legislações vigentes são fundamentais nesse contexto.

Por meio da definição de boas práticas, este manual estabelece um conjunto de recomendações e diretrizes que abrange os agentes envolvidos no processo de inovação. Para garantir sua aplicação eficaz, torna-se indispensável a realização de uma análise detalhada das necessidades e particularidades de cada parte envolvida. Essa abordagem visa possibilitar que as práticas recomendadas sejam adaptadas de forma apropriada ao contexto e às responsabilidades específicas de cada agente, promovendo a mitigação de riscos e a criação de um ambiente de inovação seguro, em consonância com as normas de conformidade trabalhista.

Abaixo, serão propostas sugestões de boas práticas que podem auxiliar as organizações a navegarem nesse cenário desafiador com maior segurança e eficiência.

a) Formalização de contratos detalhados

Para garantir a clareza e a segurança jurídica nas interações entre os envolvidos em projetos de inovação, é fundamental que todas as relações sejam formalizadas. Isso inclui contratos detalhados, como os de trabalho, prestação de serviços, licença de uso de propriedade intelectual, cessão de direitos autorais, entre outros. Esses contratos devem abordar aspectos cruciais, como a titularidade da propriedade intelectual, os direitos sobre a participação nos resultados e as condições de trabalho. Além disso, é essencial que contemplem cláusulas sobre a execução das atividades, as funções atribuídas, a carga horária, a modalidade de trabalho (presencial, remoto ou híbrido), as formas de remuneração e a duração do projeto. Também devem estabelecer as regras para situações de rescisão contratual.

Antes de adentrar nas especificidades do tema, torna-se imprescindível compreender os aspectos gerais e a relevância da matéria. Orlando Gomes, um dos mais ilustres doutrinadores no campo do direito contratual, elucida com precisão a definição de contrato, destacando seus elementos constitutivos e implicações jurídicas:

Não é pacífico o entendimento quanto ao significado da categoria designada pelo nome de contrato. Será, para alguns, o acordo de vontades necessário ao nascimento da relação jurídica obrigacional; para outros, a própria relação. A aceitação da proposta pelo oblato impulsiona uma relação na qual, em sua forma mais simples, uma das partes assume a posição de credor e a outra a de devedor quando as duas não tomam, correlatamente, em situação mais complexa, as duas posições. O vínculo obrigacional, assim contraído, perdura, produzindo efeitos. Pretende-se que o contrato seja, tão-somente, o acordo que o ata. Deve distinguir-se da relação porque alguns efeitos só se produzem com a sua execução. Assim, nos contratos de duração, como o de trabalho, os direitos do empregado prendem-se à execução do acordo inicial de vontades. Desse modo, a relação se distinguiria do contrato propriamente dito. Para outros, a relação é a situação das partes imediatamente após a perfeição e acabamento do contrato (Gomes, 2019, p. 40).

Nesse sentido, para a validade dos negócios jurídicos, os instrumentos que os formalizam devem observar os elementos essenciais que conferem existência ao

próprio negócio jurídico, onde as partes devem ser capazes, a declaração de vontade precisa ser livre e sem coação, o objeto dever ser lícito, possível, determinado ou determinável e a forma deverá ser prescrita ou não defesa em lei, nos termos do art. 104 do Código Civil Brasileiro (Brasil, 2002).

O princípio da autonomia privada⁴ garante a cada indivíduo o poder de criar as próprias normas contratuais (Gonçalves, 1986). A liberdade de contratar encontra respaldo no art. 421 do Código Civil e estabelece que a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato, prevalecendo o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

A autonomia privada manifesta-se na liberdade de contratar ou não, o que contratar e com quem contratar. Contudo, essa liberdade não é irrestrita, conforme estabelece o art. 104 do Código Civil. Além dos limites fixados pelas próprias partes, devem ser observadas as disposições legais vigentes e os princípios fundamentais que orientam as relações contratuais no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, as partes podem convencionar através de contratos que prevejam cláusulas atípicas, desde que observados os limites da lei.

Para garantir conformidade com as leis aplicáveis e evitar litígios futuros, é recomendável que as partes e projetos envolvidos possuam consultoria jurídica especializada na redação e revisão dos contratos relacionados ao projeto. Em sua, a adoção de práticas de gestão bem estruturadas e juridicamente fundamentadas é essencial para mitigar os riscos trabalhistas inerentes ao processo de inovação.

A formalização de contratos detalhados, respeitando os princípios da autonomia privada e da função social do contrato⁵, oferece às empresas segurança jurídica e clareza nas relações trabalhistas, além de proteger os direitos de todas as partes envolvidas. Ademais, a revisão periódica e a atualização dos instrumentos

⁴ Para Orlando Gomes (2019) “O princípio da autonomia da vontade particulariza-se no Direito contratual na liberdade de contratar. Significa o poder dos indivíduos de suscitar, mediante declaração de vontade, efeitos reconhecidos e tutelados pela ordem jurídica. No exercício desse poder, toda pessoa capaz tem aptidão para provocar o nascimento de um direito, ou para obrigarse. A produção de efeitos jurídicos pode ser determinada assim pela vontade unilateral, como pelo concurso de vontades. Quando a atividade jurídica se exerce mediante contrato, ganha grande extensão” (GOMES, Orlando. **Contratos**. Atualização de Edvaldo Brito e Reginalda P. de Brito. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 44).

⁵ Na lição de Humberto Theodoro Júnior (2004) “A função social do contrato consiste em abordar a liberdade contratual em seus reflexos sobre a sociedade (terceiros) e não apenas no campo das relações entre as partes que o estipulam (contratantes). Já o princípio da boa-fé fica restrito ao relacionamento travado entre os próprios sujeitos do negócio jurídico” (THEODORO JÚNIOR, Humberto. **O Contrato e sua função social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 29).

contratuais diante de mudanças organizacionais ou operacionais dos projetos de inovação promovem um ambiente de trabalho transparente, reduzindo conflitos e favorecendo a produtividade.

b) Titularidade dos bens intelectuais

Para resolver as controvérsias relacionadas ao tema, o artigo 454 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratava das criações intelectuais dos empregados, foi revogado pela Lei de Propriedade Industrial nº 9.279/1996. Esta lei passou a definir expressamente, nos artigos 88 a 93, a titularidade dos direitos sobre invenções realizadas por empregados durante a vigência do contrato de trabalho.

Conforme abordado no capítulo 7.2.1, nas relações de emprego, em que o empregado disponibiliza parte de sua força de trabalho ao empregador, este último assume a responsabilidade pelos resultados decorrentes dessa atividade. A legislação brasileira, em particular a Lei de Propriedade Industrial (Lei nº 9.279/1996), estabelece que, em regra, as invenções desenvolvidas por empregados no exercício de suas funções pertencem à empresa, desde que esta tenha proporcionado os meios adequados para a criação.

Já para os casos em que a invenção estiver desvinculada do contrato de trabalho e não decorrer da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, está pertencerá exclusivamente ao empregado.

Quando a invenção resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário, a propriedade será comum, em partes iguais. Nesses casos, será garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração.

Quando se fala em titularidade dos bens intelectuais, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção cuja patente seja requerida pelo empregado até um ano após a extinção do vínculo empregatício (BRASIL, 1996).

As regras acerca da titularidade da propriedade intelectual previstos na Lei 9.279/1996 aplicam-se também às relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas.

Além da previsão expressa, em contrato de qualquer natureza, acerca da titularidade dos bens intelectuais, com o objetivo de evitar disputas futuras, recomenda-se o registro formal de toda a documentação que comprove a data de

criação, os envolvidos no processo e o detalhamento completo do desenvolvimento das invenções.

Conforme analisado ao longo desta pesquisa, embora haja previsão legal expressa acerca da titularidade dos bens intelectuais, a discussão sobre o tema persiste no judiciário brasileiro. A questão é considerada um risco trabalhista decorrente do processo de inovação, tornando-se essencial uma previsão contratual clara, especialmente se o caso concreto representar uma exceção à regra estabelecida na legislação.

c) Cláusulas de cessão de direitos

O artigo 11 da Lei de Direitos Autorais (LDA), Lei nº 9.610/1998, define que o autor detém o direito de exclusividade na exploração econômica de sua obra. No entanto, é possível ceder esse direito a terceiros para fins de exploração econômica, desde que realizado conforme os termos do art. 49, VI da LDA, ou seja, mediante contrato de cessão, respeitando-se as especificações referentes à modalidade de utilização.

Ainda que apenas uma pessoa física possa ser autora, ela poderá transferir a titularidade de seus direitos para qualquer terceiro, pessoa física ou jurídica. Nesse caso, ainda que a pessoa física seja para sempre a autora da obra, o titular legitimado a exercer os direitos sobre esta poderá ser pessoa jurídica ou pessoa física distinta do autor (Lemos, 2011, p. 30).

Entretanto, a própria Lei de Direitos Autorais estabelece limitações à possibilidade de cessão integral dos direitos autorais, sendo as principais as seguintes (Brasil, 1998):

Art. 49. Os direitos de autor poderão ser total ou parcialmente transferidos a terceiros, por ele ou por seus sucessores, a título universal ou singular, pessoalmente ou por meio de representantes com poderes especiais, por meio de licenciamento, concessão, cessão ou por outros meios admitidos em Direito, obedecidas as seguintes limitações:

I - a transmissão total compreende todos os direitos de autor, salvo os de natureza moral e os expressamente excluídos por lei;

II - somente se admitirá transmissão total e definitiva dos direitos mediante estipulação contratual escrita;

III - na hipótese de não haver estipulação contratual escrita, o prazo máximo será de cinco anos;

IV - a cessão será válida unicamente para o país em que se firmou o contrato, salvo estipulação em contrário;

V - a cessão só se operará para modalidades de utilização já existentes à data do contrato;

VI - não havendo especificações quanto à modalidade de utilização, o contrato será interpretado restritivamente, entendendo-se como limitada apenas a uma que seja aquela indispensável ao cumprimento da finalidade do contrato.

Conforme se infere da leitura do caput do art. 49 da Lei de Direitos Autorais (LDA), os direitos do autor podem ser transferidos, no todo ou em parte, a título universal ou singular, por meio de licença ou cessão. Em relação a essas duas modalidades, faz-se necessário um esclarecimento conceitual.

Caracteriza-se a cessão pela transferência de titularidade da obra intelectual, com exclusividade para o(s) cessionário(s). Já a licença representa uma autorização por parte do autor para que terceiro se valha da obra, com exclusividade ou não, nos termos da autorização concedida. Tanto a cessão como a licença podem ser total ou parcial, o que significa que podem se referir à integralidade do uso econômico da obra ou apenas a alguma(s) das faculdades de seu aproveitamento econômico. [...]

Na cessão de direitos, qualquer que seja o seu alcance, parcial ou total, a exclusividade outorgada ao cessionário encontra-se subjacente à exploração de uma determinada obra, porque o exercício da cessão implica o da tutela da obra e o da sua oponibilidade erga omnes. Na licença exclusiva também. Nas licenças comuns, ao contrário, pode o autor consentir que diversos licenciados explorem pelo tempo convencionado diversos aspectos da mesma obra, simultaneamente ou não, e não abdicando de seus direitos em favor do licenciado. O que distingue a cessão de direitos, parcial ou integral, e licenças exclusivas, das licenças não exclusivas é a oponibilidade erga omnes das primeiras (Lemos, 2011, p. 49).

Convém destacar que a cessão, seja total ou parcial, exige formalização por escrito e presume-se, salvo disposição em contrário, onerosa. Em contrapartida, a licença pode ser ajustada verbalmente, não recaindo sobre ela presunção legal de onerosidade. Nesse sentido, os instrumentos contratuais referentes aos direitos autorais devem contemplar, de forma expressa, a possibilidade de cessão ou licença de uso de direitos autorais de terceiros, como nos contratos de edição, tradução, adaptação, entre outros, especificando não apenas a modalidade pactuada, mas também as condições de execução.

Na prática, para a implementação desta boa prática, recomenda-se a inclusão de cláusula contratual que defina claramente os direitos sobre invenções ou criações

intelectuais desenvolvidas por empregados, estagiários ou prestadores de serviços durante o período contratual. Essa cláusula deve especificar a exclusividade, o escopo e a duração da exploração dos direitos, além de garantir que a cessão ou licença seja onerosa ou não, conforme o caso.

Do mesmo modo, sugere-se a formalização, por meio de disposições específicas nos contratos de trabalho e acordos individuais, relativas à cessão de direitos autorais ou à licença de uso, para fins de assegurar a proteção legal das invenções e para garantir que todas as partes compreendam plenamente as implicações jurídicas de suas criações, evitando litígios futuros.

A celebração de contrato é fortemente recomendada, especialmente considerando que, conforme disposto na Lei de Direitos Autorais (LDA), os negócios jurídicos que envolvem direitos autorais são interpretados de forma restritiva. Ademais, a prova de contratos celebrados oralmente impõe grandes dificuldades às partes envolvidas. Assim, uma previsão contratual expressa sobre o tema não apenas previne disputas acerca da titularidade das criações intelectuais, mas também assegura os direitos necessários para explorar plenamente os resultados das inovações desenvolvidas.

d) Desenvolvimento de políticas de proteção à propriedade intelectual

Considerando que o desenvolvimento de projetos de inovação, em sua maioria, necessita de elevados investimentos, a proteção por meio da propriedade industrial passou a ter cada vez mais importância, não apenas como um fator crítico de vantagem competitiva para o país, mas também para manutenção do equilíbrio das relações entre os envolvidos no desenvolvimento de projetos (Pereira, 2012).

Instituir políticas internas de proteção à propriedade intelectual que orientem os envolvidos nos projetos sobre como gerenciar e proteger inovações e criações realizadas no âmbito do processo de inovação é uma das formas de fomentar a geração de estímulos à inovação. Essas políticas devem explicar as expectativas da empresa quanto à confidencialidade e ao uso da propriedade intelectual e prever diretrizes claras sobre registros de patentes, licenciamento e royalties.

A Lei de Inovação representa um instrumento jurídico relevante para o incentivo ao desenvolvimento tecnológico no Brasil. No entanto, não deve ser vista como o único ou principal mecanismo para impulsionar a construção de um modelo de desenvolvimento tecnológico autônomo no país. Embora a lei ofereça diretrizes e

incentivos essenciais para fortalecer a inovação e promover a interação entre universidades, centros de pesquisa e o setor produtivo, o avanço tecnológico sustentável exige uma abordagem mais abrangente.

No contexto trabalhista, a proteção à propriedade intelectual em projetos de inovação apresenta desafios específicos que exigem políticas claras para garantir tanto os direitos das empresas quanto dos colaboradores envolvidos. A legislação trabalhista atual, ao regular as relações de emprego, impacta diretamente o tratamento de criações e inovações desenvolvidas dentro do ambiente corporativo, muitas vezes criando ambiguidades sobre a titularidade e a remuneração pela exploração de inventos. Assim, estabelecer políticas internas de proteção intelectual que incluam diretrizes sobre direitos autorais, registro de patentes e participação nos ganhos de exploração comercial é essencial para mitigar possíveis conflitos trabalhistas. Essas políticas podem definir, por exemplo, os direitos de inventores internos e as condições para o reconhecimento de suas contribuições, reforçando a segurança jurídica e incentivando os colaboradores a contribuírem ativamente com o processo inovador.

Um exemplo prático de aplicação é a criação de política interna com previsão expressa de que todas as descobertas científicas e resultados experimentais gerados nas instalações da empresa sejam obrigatoriamente registrados em um sistema interno de patentes antes de qualquer divulgação pública. Como incentivo, a empresa oferece bônus aos colaboradores sempre que uma patente é registrada em seu nome. A política também inclui diretrizes detalhadas sobre licenciamento e orienta os colaboradores quanto aos procedimentos para invenções desenvolvidas em colaboração com pesquisadores externos.

Dessa forma, é fundamental intensificar a proteção à propriedade intelectual como um pilar de apoio ao desenvolvimento econômico do país. A gestão de políticas de proteção consistentes é crucial para promover o uso dinâmico da propriedade intelectual, que depende essencialmente de suporte e estímulos institucionais.

As políticas de proteção do conhecimento são indispensáveis tanto para universidades e centros de pesquisa quanto para indústrias e empresas de base tecnológica, setores nos quais ocorre grande parte das criações, muitas vezes geradoras de tecnologias inovadoras.

e) Previsão contratual expressa acerca da forma de remuneração e natureza das verbas de propriedade intelectual

Como evidenciado ao longo da presente pesquisa, o art. 218 da Constituição Federal de 1988 estabelece que a lei apoiará e incentivará empresas que investem em pesquisa, desenvolvem tecnologia adequada e implementam sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculado do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho. A intenção do legislador é clara: dirimir eventuais controvérsias sobre a natureza salarial das verbas pagas a título de retribuição por direitos intelectuais dos empregados.

No mesmo sentido, o art. 93 da Lei de Propriedade Industrial (LPI) classifica como premiação a parcela paga ao inventor com base nos ganhos obtidos pelo pedido ou pela patente, conferindo a essa verba caráter de incentivo e afastando, portanto, sua natureza salarial.

Ademais, o parágrafo 1º do art. 88 da LPI (Lei nº 9.279/1996) prevê que, salvo disposição contratual em contrário, a remuneração pelo trabalho necessário ao desenvolvimento de invenções, quando derivada de contrato de trabalho e compatível com a natureza dos serviços para os quais o empregado foi contratado, limita-se ao salário acordado. O art. 89 da mesma lei aborda a possibilidade de concessão ou cessão de participação nos ganhos econômicos decorrentes da exploração do invento ao empregado, seu autor, estabelecendo expressamente a natureza indenizatória dessa verba, sem incorporação ao salário.

Art. 89. O empregador, titular da patente, poderá conceder ao empregado, autor de invento ou aperfeiçoamento, participação nos ganhos econômicos resultantes da exploração da patente, mediante negociação com o interessado ou conforme disposto em norma da empresa.

Parágrafo único. A participação referida neste artigo não se incorpora, a qualquer título, ao salário do empregado (Brasil, 1996).

Todavia, conforme demonstrado no decorrer da presente pesquisa, persiste no Judiciário brasileiro a controvérsia quanto à natureza das verbas pagas em relação aos ganhos da propriedade intelectual, tornando imprescindível uma previsão contratual expressa acerca das formas de remuneração. Vinculada a essa cláusula específica sobre a forma de remuneração, também se faz necessária uma disposição

clara sobre as funções e atividades a serem desempenhadas em cada projeto, o que serve como prova justificadora do pagamento de tal verba.

A formalização de um acordo de indenização de direitos autorais pode atuar como uma ferramenta eficaz para minimizar conflitos e prevenir futuras demandas judiciais, estabelecendo de forma inequívoca as condições e limites da participação do empregado sobre os direitos autorais derivados de suas criações. Esse tipo de acordo, ao detalhar as condições de exploração econômica e de propriedade intelectual, contribui para assegurar a transparência nas relações de trabalho e garante que ambas as partes estejam cientes de seus direitos e obrigações.

O registro detalhado de todo projeto e condições contratuais, como o contexto, os objetivos, as atividades desenvolvidas e os papéis específicos dos envolvidos, é uma prática importante para estabelecer a natureza das verbas destinadas a direitos intelectuais. Isso serve como evidência documental caso haja questionamentos sobre o propósito ou a natureza das compensações.

Além disso, ao estruturar tais cláusulas de maneira precisa, as empresas também protegem seus próprios interesses, reduzindo riscos de disputas e reforçando o caráter jurídico das disposições contratuais. Tal prática, aliada a uma gestão clara e preventiva dos contratos de trabalho e direitos de propriedade intelectual, torna-se um componente indispensável para o fortalecimento da segurança jurídica no contexto da inovação, criando um ambiente mais seguro e propício à geração de novas tecnologias e conhecimentos.

f) Adoção de medidas de compliance trabalhista

A gestão de conformidade é um pilar fundamental da governança corporativa, tendo como principais objetivos a prevenção e a detecção de eventuais desconformidades, o que resulta em significativa mitigação de riscos e contribui para a qualificação e aprimoramento dos processos internos.

O compliance é um dos pilares da governança corporativa, juntamente com a confiança e transparência (disclosure); a equidade (fairness), sintetizada na lealdade dos administradores para com os interesses da companhia; e a prestação de contas (accountability), relacionada a exposição pública das contas aos interessados no negócio, bem como a responsabilidade dos gestores e subordinados por qualquer ato praticado (Assi, 2018, p. 25).

Na prática, o compliance envolve o planejamento e a implementação de medidas para prevenir riscos de desvios de conduta e descumprimento legal, além da incorporação de métodos eficazes para sua detecção e controle. Trata-se de conjunto de ações, organizado por meio de um programa de compliance, também denominado programa de integridade (Assi, 2018).

A implementação de um programa de compliance tem como finalidade a prevenção, detecção, correção e aprimoramento contínuo de processos e condutas. No âmbito da prevenção, medidas como a adoção de políticas organizacionais, códigos de ética e conduta, manuais de gestão e formalização de documentos contratuais operam como eficazes instrumentos de mitigação de riscos.

Quanto à detecção, o monitoramento e o acompanhamento sistemático das rotinas, com revisões periódicas das medidas preventivas, funcionam como mecanismos de vigilância no cumprimento das normas legais e das diretrizes internas. A correção, por sua vez, exige o ajustamento de condutas com vistas a prevenir recorrências indesejáveis.

O aperfeiçoamento contínuo busca a constante atualização e refinamento das práticas preventivas, visando à mitigação de riscos de desvios de conduta e infrações legais (Vasconcelos; Paulino Soares, 2024).

No contexto do direito do trabalho, o compliance tem como objetivo principal a mitigação de passivos indenizatórios, a prevenção de ilícitos, a proteção da imagem organizacional e a redução da judicialização de conflitos, sejam eles individuais ou coletivos. Isso é alcançado por meio do incentivo a boas práticas de governança corporativa (Assi, 2018).

O complexo trabalhista consiste na conformidade com as normas, tanto internas como externas, com o principal objetivo de trazer credibilidade, ética e transparência à empresa e de evitar passivos em ações individuais e coletivas, multas e sanções para a empresa, pela prática de atos ilícitos por seus representantes, funcionários e outros colaboradores (Carloto, 2020, p. 13).

De forma prática, medidas como o monitoramento das relações de trabalho, a revisão contínua do programa de integridade, a implementação tempestiva de ajustes necessários, o aprimoramento constante, a documentação das ações de controle e gestão, a promoção de boas práticas de governança, a execução de ações

preventivas e o acompanhamento das mudanças legislativas são essenciais para uma gestão de conformidade eficaz.

A adoção de medidas de compliance trabalhista permite a redução de riscos trabalhistas para as empresas. Isso ocorre porque o compliance proporciona uma análise minuciosa dos processos internos, identificando possíveis falhas ou irregularidades em relação às leis trabalhistas. Com base nessa análise, é possível implementar políticas e procedimentos que estejam de acordo com a legislação vigente, evitando assim infrações e penalidades. Além disso, o compliance trabalhista também incentiva a manutenção de registros precisos e atualizados, o que pode ser fundamental para comprovar a conformidade com as obrigações trabalhistas em caso de auditorias ou fiscalizações (Marinho; Mader, 2024, p. 926).

Assegurar o cumprimento das normas trabalhistas constitui a principal estratégia para mitigar riscos legais em qualquer relação profissional. Nos processos de inovação, caracterizados pelo uso de novas tecnologias, formas de trabalho mais flexíveis e dinâmicas relações profissionais, a observância das disposições contratuais e das normas trabalhistas gerais é essencial para que se alcance um ambiente de trabalho que concilie inovação e segurança jurídica.

Na prática, como parte integrante da política de compliance e meio para sua efetiva implementação, podem ser conduzidos treinamentos abrangendo temas como assédio moral, entre outros. Da mesma forma, deve-se estabelecer um canal de denúncias que assegure o anonimato dos reportantes, além incluir como rotina a realização de auditorias periódicas para verificar a conformidade com a legislação, normas internas e previsões contratuais específicas aos projetos.

A combinação do manual de boas práticas com a observância das políticas de compliance não apenas estabelece diretrizes claras sobre condutas aceitáveis, mas também orienta os atores envolvidos no processo de inovação sobre como agir nas situações cotidianas das práticas de trabalho.

g) Monitoramento e fiscalização do cumprimento das normas

Não se obtém qualquer resultado prático a partir da elaboração minuciosa de contratos, programas de compliance e manuais de boas práticas de gestão se não houver um controle efetivo e uma fiscalização rigorosa das normas estabelecidas.

O monitoramento e fiscalização acerca do cumprimento das obrigações legais é crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na garantia de conformidade

com as normas legais. Um dos principais objetivos da fiscalização é assegurar que as inovações não resultem em precarização ou desvirtuamento do trabalho estabelecido para cada projeto. Isso envolve a necessidade de monitorar como as novas práticas estão impactando as condições de trabalho, incluindo a carga horária, a segurança e a saúde dos trabalhadores. A fiscalização deve ser proativa, buscando identificar e corrigir eventuais desvirtuamentos.

A fiscalização deve adaptar-se às novas realidades do trabalho. Por exemplo, o aumento do trabalho remoto exige a criação de novas diretrizes e mecanismos de fiscalização que levem em conta as particularidades desse modelo, como o direito à desconexão e a necessidade de ergonomia em *home offices*, estejam capacitadas e atualizadas para lidar com essas questões.

Quando se fala em fiscalização do cumprimento de normas, especificamente trabalhistas, aquelas objeto de análise da presente pesquisa, a falta de conformidade com as trabalhistas pode acarretar sanções e penalidades para as organizações. Entre as possíveis consequências estão ações trabalhistas, multas administrativas e, em casos extremos, até a interdição do local de trabalho.

Nesse contexto, é importante destacar que, além da fiscalização interna realizada pelos responsáveis nos projetos de inovação, há um papel essencial exercido por órgãos especializados no controle e monitoramento do cumprimento das normas trabalhistas, especialmente no combate a irregularidades. Entre esses órgãos, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem uma função central ao fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista em casos de interesse público, buscando regularizar as relações entre empregados e empregadores e promovendo mediações para evitar conflitos (Brasil, 1993).

Outro órgão relevante é a Superintendência Regional do Trabalho (SRT), que atua na execução e supervisão das políticas públicas de trabalho e emprego nos estados, além de fomentar o trabalho e a renda, realizar a fiscalização do trabalho e promover mediação e arbitragem em negociações coletivas (Brasil, 2023).

Dessa forma, a atuação dos órgãos fiscalizadores é essencial para assegurar a conformidade com as normas trabalhistas e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, complementando a fiscalização interna com um controle externo que preserva o equilíbrio nas relações laborais e fortalece a governança nas organizações.

A implementação de um setor de fiscalização, por exemplo, voltado para a supervisão de contratos, bolsistas e áreas correlatas pode ser uma ferramenta para

assegurar a conformidade com as normas vigentes e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Operando de maneira proativa, realizando o monitoramento contínuo do cumprimento das obrigações legais e avaliando os impactos das inovações nas condições de trabalho, incluindo aspectos como carga horária e segurança, essa estratégia não apenas pode fortalecer a governança interna, mas também contribuir para a mitigação de riscos legais e a promoção de um ambiente laboral mais seguro e justo.

Do mesmo modo, a implementação de manual de boas práticas configura-se como uma ferramenta essencial de apoio à fiscalização nas relações de trabalho nos processos de inovação, servindo como guia orientador para todos os envolvidos. Ao estabelecer padrões claros para a gestão das novas dinâmicas laborais e das tecnologias emergentes, o manual facilita o cumprimento das normas ao delinear as melhores práticas, promovendo um ambiente propício à identificação precoce de eventuais irregularidades e à adoção célere de medidas corretivas.

h) Capacitação de lideranças

A liderança, enquanto prática, pressupõe a participação ativa das pessoas envolvidas no projeto, com responsabilidades associadas a atividades de liderança. Nesse contexto, são analisadas principalmente as ações e interações, elementos essenciais para a compreensão da dinâmica da prática. A prática da liderança emerge das interações entre os líderes, as equipes e o ambiente em que operam, configurando-se como um fenômeno resultante dessa relação.

Liderança é a disposição de assumir riscos; é o desejo de fazer a diferença, é sentir-se incomodado com a realidade; é assumir responsabilidades enquanto outros inventam justificativas; é enxergar as possibilidades de uma situação enquanto outros só conseguem ver dificuldades, é a disposição de se destacar no meio da multidão; [...] é inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem oferecer; é o poder de potencializar muitas vidas; é se importar com os outros e, ao fazer isso, liberar as ideias a energia e a capacidade dessas pessoas; liderança é, acima de tudo, coragem (Maxwell, 2008, p. 13).

As organizações que investem no desenvolvimento de lideranças por meio de competências devem adotar novas abordagens na gestão de pessoas. A promoção de competências demanda a implementação de um processo sistemático de aprendizagem e inovação organizacional, capaz de sustentar o aprimoramento

contínuo e alinhar as habilidades de liderança aos objetivos estratégicos da empresa (Fleury; Fleury, 2000).

A implementação de programas estruturados de treinamento, desenvolvimento e atualização, em conjunto com diagnósticos precisos de competências, constitui uma estratégia eficaz para o aprimoramento dos profissionais responsáveis pela liderança de projetos de inovação. Essa abordagem contribui para a consolidação dos resultados e o alcance dos objetivos estratégicos dos projetos, promovendo uma liderança qualificada e alinhada com as demandas da inovação.

As atitudes e ações dos líderes envolvidos em projetos de inovação exercem significativa influência sobre os demais participantes, de modo que o comprometimento e a adesão às normas legais e internas são frequentemente impactados pela postura adotada pelas lideranças. Dessa forma, a conduta dos líderes torna-se fundamental para fortalecer a cultura de conformidade e garantir a efetiva observância das diretrizes institucionais ao longo da execução dos projetos.

Na prática, a capacitação das lideranças pode ser implementada por meio de workshops focados em competências de liderança e gestão da inovação voltadas para gestores de projetos. O programa de treinamento deve incluir um módulo específico para o fortalecimento de normas trabalhistas gerais e específicas do setor, diretrizes de compliance e técnicas de gestão remota. Adicionalmente, o treinamento pode contemplar simulações de situações nas quais a liderança deve assegurar o cumprimento de normas de confidencialidade e práticas de segurança no manejo de dados sensíveis, orientando as equipes em conformidade com os regulamentos vigentes.

As lideranças responsáveis por projetos de inovação devem ser devidamente capacitadas para gerenciar equipes com eficácia, compreendendo as especificidades legais e os riscos inerentes a essas atividades. A realização de treinamentos periódicos sobre gestão de equipes, práticas inovadoras e princípios de compliance promove uma gestão mais eficiente e alinhada às exigências do ambiente de inovação, contribuindo para a mitigação de riscos e o fortalecimento de um ambiente de trabalho seguro e estruturado.

i) Programas de incentivo

Programas de Incentivo constituem uma ferramenta estratégica para o aprimoramento da gestão de pessoas, atuando como um mecanismo que visa alinhar

esforços organizacionais com a motivação dos colaboradores. Esses programas têm por finalidade estimular o alcance de metas e objetivos específicos, recompensando os colaboradores por seu desempenho e resultados obtidos. Ao proporcionar reconhecimento e valorização, tais programas incentivam o comprometimento contínuo dos profissionais com o crescimento e a prosperidade da empresa, estabelecendo uma relação de reciprocidade em que o colaborador percebe que sua contribuição é recompensada com benefícios e outras formas de valorização.

A criação de programas de incentivo à inovação, que incluam bônus, participação nos lucros ou royalties para colaboradores que contribuírem para o desenvolvimento de novas tecnologias. Esses programas devem ser estruturados de forma a evitar conflitos com a legislação trabalhista, e as políticas internas devem contemplar critérios objetivos para premiar os resultados de inovação, promovendo o engajamento e a competitividade da organização no setor.

A criação de políticas internas contendo a possibilidade de premiação ou bonificação de resultados alcançados por meio dos projetos de inovação é, sem dúvida, uma grande ferramenta para impulsionar o crescimento e a competitividade das organizações e no mercado de trabalho na área de inovação.

Estabelecer critérios claros e objetivos para determinar as condições de premiação, como o alcance de metas específicas, resultados tangíveis em projetos de inovação, ou a criação de novas soluções tecnológicas. Isso evita interpretações ambíguas e fortalece a percepção de justiça e transparência entre os colaboradores.

Atribuir prêmios e bonificações com base na relevância das inovações para o negócio, valorizando as contribuições que impactam diretamente a competitividade e o crescimento da empresa. Essa prática reforça a importância de alinhar o esforço dos colaboradores aos objetivos estratégicos da organização.

Em conclusão, a implementação de programas de incentivo à inovação se revela uma estratégia essencial para fomentar o engajamento e a competitividade das organizações no cenário contemporâneo. Ao oferecer bonificações, participação nos lucros ou royalties, tais programas não apenas reconhecem e valorizam as contribuições dos colaboradores, mas também os motivam a se empenhar na busca por novas tecnologias e soluções criativas.

Para que essas iniciativas sejam efetivas, é imprescindível que estejam em conformidade com a legislação trabalhista vigente e que suas diretrizes sejam claras, estabelecendo critérios objetivos para a premiação dos resultados. Dessa forma, as

políticas internas não apenas incentivam a inovação, mas também consolidam um ambiente de trabalho colaborativo e produtivo, impulsionando o crescimento sustentável da organização no competitivo mercado atual.

A presente pesquisa conclui que a integração das práticas apresentadas é essencial para mitigar os riscos trabalhistas associados ao processo de inovação. Em primeiro lugar, a **formalização de contratos detalhados** se mostra indispensável para garantir segurança jurídica nas relações entre colaboradores e organização. Tais contratos devem contemplar cláusulas específicas sobre titularidade de propriedade intelectual, condições de trabalho e formas de remuneração, assegurando clareza e prevenindo possíveis litígios.

Outro aspecto central é a **gestão da propriedade intelectual**, que visa regularizar os direitos sobre criações e invenções produzidas durante os projetos. Para tanto, a elaboração de políticas internas que orientem a gestão desses direitos, tanto para colaboradores celetistas quanto para autônomos e estagiários, é essencial para proteger os interesses da organização e dos envolvidos no processo inovador.

A **implementação de programas de compliance** é igualmente crucial, pois reforça o alinhamento com as normas trabalhistas e a mitigação de passivos judiciais. Esses programas possibilitam o monitoramento contínuo das práticas laborais e a adaptação das diretrizes organizacionais aos requisitos legais, prevenindo penalidades e promovendo um ambiente de trabalho ético e transparente.

O **monitoramento e fiscalização rigorosos** das normas internas também se fazem fundamentais para assegurar que a introdução de inovações não comprometa os direitos dos trabalhadores. A fiscalização deve ser dinâmica e adaptável às novas modalidades de trabalho, como o modelo remoto, observando diretrizes de ergonomia e o direito à desconexão.

Outro ponto crítico é o **desenvolvimento de lideranças capacitadas** para gerenciar projetos inovadores, de modo que esses líderes compreendam tanto os aspectos técnicos quanto os legais de suas responsabilidades. A promoção de treinamentos específicos sobre gestão de equipes e compliance trabalhista contribui para um ambiente de trabalho que se mantém em conformidade com a legislação e incentiva práticas colaborativas e seguras.

Por fim, a **implementação de programas de incentivo à inovação**, como bonificações e participação nos lucros, configura uma estratégia eficaz para engajar colaboradores e aumentar a competitividade organizacional. Esses programas devem

ser projetados conforme a legislação vigente para evitar conflitos trabalhistas e estabelecer critérios de premiação objetivos e transparentes.

Em síntese, a adoção integrada dessas práticas de gestão e compliance fortalece a segurança jurídica e a qualidade do ambiente de trabalho, favorecendo o desenvolvimento contínuo e sustentável da inovação.

A integração dessas práticas de gestão e compliance pode ser consolidada em um manual de boas práticas, servindo como uma referência estruturada para todos os envolvidos no processo de inovação. Ao documentar essas práticas em um único guia, o manual não só facilita a conformidade com as exigências legais e trabalhistas, mas também promove um ambiente organizacional mais seguro, transparente e alinhado com os objetivos de inovação sustentável.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promoção da inovação tecnológica no Brasil depende de diversas iniciativas, como o aumento de recursos públicos para pesquisa e desenvolvimento, incentivos fiscais, e o estabelecimento de linhas de financiamento estratégico focadas em áreas inovadoras. No entanto, a necessidade constante de identificar novos mecanismos de apoio a essas atividades é especialmente relevante em um mercado onde as relações trabalhistas se tornam progressivamente mais complexas e dinâmicas. Nesse contexto, a análise dos riscos associados a essas relações é essencial para entender as barreiras à inovação impostas pela legislação trabalhista.

O objetivo desta pesquisa foi identificar os principais riscos que a legislação trabalhista impõe ao processo de inovação, concentrando-se nas interações entre os diversos atores do ecossistema de inovação. Buscou-se compreender o impacto desses riscos nas dinâmicas entre os participantes desse ecossistema, oferecendo uma visão detalhada dos desafios trabalhistas enfrentados nesse contexto.

Para tanto, foi realizada uma análise detalhada da jurisprudência dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, a qual permitiu identificar os principais temas e riscos que afetam as relações no ecossistema de inovação. Essa análise foi complementada por entrevistas semiestruturadas com os principais atores, como promotores e demandantes, revelando a complexidade das interações e as percepções de risco em cada etapa do processo de inovação. As entrevistas revelaram padrões e contrastes nos dados coletados, destacando, por exemplo, os riscos associados à atuação dos bolsistas e a importância de formalizar contratos claros e adaptados às especificidades de cada projeto.

Com base nos resultados, foram mapeadas práticas de gestão que reduzem os efeitos adversos da legislação trabalhista sobre a inovação. As entrevistas e o estudo das decisões judiciais permitiram identificar estratégias específicas para melhorar as interações entre os participantes dos projetos de inovação, oferecendo alternativas para mitigação de riscos. Essas informações foram sistematizadas em um relatório que compõe a presente pesquisa, contribuindo para uma compreensão abrangente do tema.

Esta pesquisa contribui de forma significativa para a literatura sobre inovação tecnológica e gestão de riscos trabalhistas no Brasil, ao abordar um tema pouco explorado: o impacto da legislação trabalhista no ecossistema de inovação. Ao

identificar os principais riscos e desafios que a legislação trabalhista impõe às iniciativas inovadoras, o estudo oferece sugestões de práticas de gestão para a mitigação de riscos trabalhistas. Adicionalmente, como forma de contribuição prática, foi desenvolvido um manual de boas práticas de gestão que propõe diretrizes para mitigar os riscos trabalhistas, facilitando a promoção da inovação e criando um ambiente mais favorável ao avanço tecnológico e científico, tendo em vista que o desenvolvimento de um manual de boas práticas, constitui uma contribuição prática importante, que pode servir como modelo para organizações que buscam melhorar suas estratégias de inovação. Esses achados ampliam o entendimento sobre a interface entre direito trabalhista e inovação, incentivando pesquisas futuras em contextos e setores diversos.

A possibilidade de enfrentar processos trabalhistas, com potencial de gerar custos elevados, representa uma preocupação constante para as organizações, afetando diretamente o planejamento estratégico de longo prazo. Embora os riscos identificados não inviabilizem o processo de inovação, é crucial adotar práticas de gestão que reduzam conflitos e melhorem as interações entre os atores envolvidos, contribuindo para o sucesso das iniciativas inovadoras.

Dentre as limitações identificadas na presente pesquisa, destaca-se a restrição na representatividade dos atores entrevistados, considerando a oitiva de apenas um representante de cada segmento, o que inviabiliza a apresentação de contrapontos e restringe a diversidade de perspectivas. A pesquisa foi realizada de forma regional, exclusivamente na cidade de Porto Alegre, o que limita a abrangência geográfica dos dados coletados, deixando de considerar a realidade de outros estados e suas instituições.

Para pesquisas futuras, sugere-se a expansão geográfica da análise, incluindo outros estados brasileiros e contextos internacionais. Esse enfoque permitiria uma comparação mais abrangente e uma visão aprofundada das práticas de gestão em diferentes regiões e países. Além disso, seria relevante investigar a aplicabilidade das práticas de gestão identificadas em setores específicos, considerando as particularidades e necessidades de cada área, o que poderia revelar tanto a eficácia quanto as adaptações necessárias para cada contexto.

Outro aspecto importante seria o monitoramento da evolução das práticas de mitigação ao longo do tempo. Acompanhar como essas práticas se adaptam em resposta aos avanços legislativos e tecnológicos permitiria analisar o impacto dessas

mudanças na adaptabilidade e eficiência das estratégias adotadas. Dessa forma, essas pesquisas futuras poderiam enriquecer o entendimento sobre a gestão de riscos e contribuir para o desenvolvimento de práticas mais eficazes e ajustadas a diferentes realidades.

9 ENTREGÁVEIS DE ACORDO COM OS PRODUTOS DO TCC

- a) matriz de SWOT (FOFA) sendo um Anexo do texto dissertativo do TCC;
- b) figura diagrama do modelo de negócio CANVAS como um Apêndice do texto dissertativo do TCC;
- c) pelo menos 01 artigo em avaliação ou já publicado por revista Qualis B3 ou mais da área do PROFNIT, em coautoria do discente e do orientador pelo menos, sendo um Apêndice do texto dissertativo do TCC;
- d) texto dissertativo no formato mínimo do PROFNIT Nacional;
- e) manual de boas práticas de gestão dirigido a um público específico e sobre Propriedade Intelectual, e/ou Transferência de Tecnologia para inovação tecnológica.

REFERÊNCIAS

AMARANTE, Fernanda Machado. A criação autoral no âmbito do contrato de emprego. **Jus.com.br**, [S. l.], 5 jun. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57931/a-criacao-autoral-no-ambito-do-contrato-de-emprego>. Acesso em: 19 out. 2024.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. **NBR 10520: informação e documentação: citação em documentos: apresentação**. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

ASSUNÇÃO, Linara Oeiras. **Legislação, desenvolvimento e inovação: caminhos metodológicos para a elaboração de marcos legais propulsores de desenvolvimento com inovação**. 2017. 285 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2017.

AUDY, Jorge; PIQUÉ, Josep. **Dos parques científicos e tecnológicos aos ecossistemas de inovação: desenvolvimento social e econômico na sociedade do conhecimento**. Brasília, DF: ANPROTEC, 2016. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/52159/16123788941481567290Anprot ec_DosParquesCientificoseTecnologicosaosEcossistemasdeInovacao.pdf. Acesso em: 17 nov. 2023.

BORGES, Gabrielly. O que significa incubadora?. **Auspín**, São Paulo, 27 ago. 2019. Disponível em: <https://www.inovacao.usp.br/o-que-significa-incubadora/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 7.423, de 31 de dezembro de 2010**. Regulamenta a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, que dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio, e revoga o Decreto nº 5.205, de 14 de setembro de 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7423.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%207.423%2C%20DE%2031,14%20de%20setembro%20de%202004. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.283, de 07 de fevereiro de 2018**. Regulamenta a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, o art. 24, § 3º, e o art. 32, § 7º, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, o art. 1º da Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, e o art. 2º, caput, inciso I, alínea "g", da Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e altera o Decreto nº 6.759, de 5 de fevereiro de 2009, para estabelecer medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e

regional. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2018/Decreto/D9283.htm.

Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº. 85, de 26 de fevereiro de 2015. Altera e adiciona dispositivos na Constituição Federal para atualizar o tratamento das atividades de ciência, tecnologia e inovação. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc85.htm. Acesso em: 29 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 5.648, de 11 de dezembro de 1970. Cria o Instituto Nacional da Propriedade Industrial e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5648.htm. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994. Dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1994. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8958compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.279 de 14 de maio de 1996. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9279.htm. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9610.htm. Acesso em: 15. out. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: L10406compilada. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.973, de 02 de dezembro de 2004. Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm. Acesso em: 02 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016. Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação e altera a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, a Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, a Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, nos termos da Emenda Constitucional nº 85, de 26 de fevereiro de 2015. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2016/lei/l13243.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. **Parques tecnológicos**. Brasília, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/ptbr/assuntos/inovacao/agrohub-brasil/ambientes-inovacao/parques-tecnologicos#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Associa%C3%A7%C3%A3o%20Nacional%20de%20Entidades,setor%20produtivo%20%28empresas%20e%20ind%C3%BAstria%29%20e%20poder%20p%C3%ABlico>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. **Incubadoras**. Brasília, 17 jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/inovacao/agrohubbrasil/ambientes-inovacao/incubadoras>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. **Sobre o Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://mlcti.mcti.gov.br/sobre/>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Superintendências Regionais do Trabalho**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/composicao/unidades-descentralizadas/superintendencias-regionais-do-trabalho>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Ministério Público do Trabalho**. 1993. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>. Acesso em: 20 out. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação: a produção científica brasileira**, Rádio Câmara, 12 set. 2016.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. São Paulo: LTR, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.

CELLA, Silvana Machado. **Aspectos da inovação e o direito do trabalho**. 2012. 208f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/5872/1/Silvana%20Machado%20Cella.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2023.

COELHO, Diego Bonaldo *et al.* Os desafios da gestão na incubação de empresas: o caso das incubadoras de base tecnológica (IBT) do Estado de São Paulo. 2014, **Anais...** São Paulo: EAD/FEA/USP, 2014. Disponível em: <http://semead6.tempsite.ws/17semead/resultado/trabalhosPDF/790.pdf>. Acesso em: 26 out. 2024.

COLOMBO, Daniel Gama. A Relevância da legislação trabalhista para a inovação tecnológica: literatura econômica e perspectivas para o caso brasileiro. *In*: COUTINHO, Diogo R.; FOSS, Maria Carolina; MOUALLEM, Pedro Salomon B. **Inovação no Brasil: avanços e desafios jurídicos e institucionais**. São Paulo: Blucher, 2017. p. 263-292. Disponível em: <https://openaccess.blucher.com.br/articledetails/10-20818>. Acesso em: 31 jul. 2022.

COUTINHO, Diogo R.; FOSS, Maria Carolina; MOUALLEM, Pedro Salomon B. **Inovação no Brasil: avanços e desafios jurídicos e institucionais** – São Paulo: Blucher, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região; 2. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0069800-58.2007.5.10.0005**. Relator: João Amilcar Silva e Souza Pavan. 06 ago. 2008. Brasília: TRT, 2018.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região; 3. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000104-44.2021.5.10.0101**. Relator: José Leone Cordeiro Leite. 20 set. 2023. Brasília: TRT, 2023.

ENTENDA as diferenças entre incubadoras, aceleradoras, hubs de inovação e coworkings. *In*: HUB.RO. **Semente Negócios**, Porto Velho, 30 ago. 2021. Disponível em: <https://hub-ro.com.br/blog/diferencas-entre-incubadoras-aceleradoras-hubs-ecoworkings>. Acesso em: 17 nov. 2023.

FERREIRA, Ricardo Santiago Silva de Gouvêa. **Direito e inovação: o novo marco legal de ciência, tecnologia e inovação e a personalidade jurídica para os núcleos de inovação tecnológica**. 2018. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Biológicas: Fisiologia e Farmacologia Área de Concentração: Propriedade Intelectual, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-B4AGZL/1/dissertac_a_o_ricardo__versa_o_final_sem_pa_ginas_em_branco.pdf. Acesso em: 24 out. 2024.

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

FUNDAÇÕES de Apoio: como elas podem ajudar na elaboração da sua pesquisa?. **Fadepe**, [S. l.], 28 abr. 2021. Disponível em: <https://fadepe.org.br/2021/04/28/fundacoes-de-apoio-como-elas-podem-ajudar-naelaboracao-da-sua-pesquisa/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 12. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodivim, 2019.

GICO JR, Ivo T. Introdução à análise econômica do direito. *In*: RIBEIRO, Marcia Carla Pereira Ribeiro; KLEIN, Vinicius (coord.). **O Que é análise econômica do direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 24.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Atualização de Edvaldo Brito e Reginalda P. de Brito. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Negócio jurídico**: existência, validade e eficácia. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

GUAZI, Taísa Scarpin. Diretrizes para o uso de entrevistas semiestruturadas em investigações científicas. **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, [S. l.], v. 2, p. 1-20, 2021.

ICT: entenda o que é um Instituto de Ciência e Tecnologia. **Brain**, 10 ago. 2018. Disponível em: <https://inovacaobrain.com.br/o-que-e-ict/>. Acesso em: 11 out. 2024.

JORGE NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. *E-book*. p. 14. ISBN 9788597026610. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026610/>. Acesso em: 25 out. 2024.

LE MOS, Ronaldo. **Propriedade intelectual**. Rio de Janeiro: FGV, 2011. Disponível em: [Propriedade_Intelectual_2.pdf](#). Acesso em: 02 nov. 2024.

MARINHO, Weslenny Silva; MADER, Renata Malachias Santos (2024). Compliance trabalhista: os benefícios do compliance trabalhista nas organizações contemporâneas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE**, São Paulo, v. 10, n. 05, maio. 2024 Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/13852/6843>. Acesso em: 03 nov. 2024.

MAXWELL, John. C. **O Livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MEDEIROS, Juliana Corrêa Crepalde. **Parcerias tecnológicas e inovação incremental**. Curitiba: Juruá Editora, 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 5. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001057-71.2010.5.03.0009**. Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar. 23 mai. 2011. Belo Horizonte: TRT, 2011.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 2. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 01080201000603002**. Relator: Jales Valadão Cardoso. Belo Horizonte: TRT, 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 8. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010298-63.2014.5.03.0095**. Relator: Jose Marlon de Freitas. 17 ago. 2017. Belo Horizonte: TRT, 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 11. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00100217-38.2017.5.03.0057**. Relator: Marcos Antônio Paulinelli Carvalho. 26 jun. 2020. Belo Horizonte: TRT, 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 2. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00105484120175030144**. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, 06 jun. 2020. Belo Horizonte: TRT, 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 7. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011312-24.2018.5.03.0069**. Relatora: Cristiana M. Valadares Fenelon, 18 fev. 2020. Belo Horizonte: TRT, 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região; 4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00109407820175030144**. Relatora: Denise Alves Horta, 01 fev. 2022. Belo Horizonte: TRT, 2022.

MOREIRA FILHO, Aristóteles Antônio dos Santos. Direito da inovação: o papel do direito na geração da tecnologia. *In: Consultor Jurídico*, [S.l.], 22 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-22/direito-da-inovacao-o-papel-do-direito-na-geracao-de-tecnologia/>. Acesso em: 06 out. 2024.

O MARCO Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação. **Sebrae**, 13 out. 2022. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-novo-marco-legal-de-ciencia-tecnologia-e-inovacao%2C8603f03e7f484610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 12 nov. 2024.

OLIVEIRA, Fabricio Vasconcelos de; RAMALHO, Amanda Maia. O Contrato de Vesting. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 69, p. 183-200, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1786/1698>. Acesso em: 11 out. 2024

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região; 7. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000827882020509001**. Relator: Benedito Xavier Da Silva, 31 ago. 2023. Curitiba: TRT, 2023. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/000082788.2020.5.09.0016/2#b71bf1d>. Acesso em: 18 nov. 2023.

PEREIRA, José Matias. A gestão do sistema de proteção à propriedade intelectual no Brasil é consistente? **Revista de Administração Pública**, [S. l.], v. 45, n. 3, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/ZdBMB99ZZt6zytLc3BXbVTv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 nov. 2024.

RAUPP, Fabiano Maury; BAUREN, Ilse Maria. Perfil de Suporte Oferecido pelas Incubadoras Brasileiras às Empresas Incubadas. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 69, n. 2, p. 330-359, maio/ago. 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/38528/24750>. Acesso em: 16 ago. 2023.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região; 1. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 01018753220175010012**. Relatora: Ana Maria Soares De Moraes, 03 set. 2019. Rio de Janeiro: TRT, 2019.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região; 9. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 01020502920175010205**. Relatora: Marcia Regina Leal Campos, 31 ago. 2021. Rio de Janeiro: TRT, 2021.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região; 4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100222-57.2021.5.01.0043**. Relatora: Heloisa Juncken Rodrigues, 04 abr. 2022. Rio de Janeiro: TRT, 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região; 4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020291-71.2017.5.04.0104**. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. 26 abr. Porto Alegre: TRT, 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região; 7. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00200141920175040019**. Relator: Joe Ernando Deszuta, 17 nov. 2020. Porto Alegre: TRT, 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região; 2. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00202094720215040121**. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. 24 mar. 2023. Porto Alegre: TRT, 2023.

SALES, Milena Nascimento. A Efetivação da Lei de Inovação Tecnológica: principais entraves. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3546, 17 mar. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23931/a-efetivacao-da-lei-de-inovacao-tecnologica-principais-entraves>. Acesso em: 26 out. 2024.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). **Sentença nº 0010500-16.2013.5.12.0001**. Juiz: Luciano Paschoeto, 20 fev. 2014. Florianópolis: TRT, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt12/833623177/inteiro-teor-833623187>. Acesso em: 16 ago. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (Gabinete da Vice-Presidência Judicial). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 10008987520155020717**. Relator: Maurilio de Paiva Dias, 15 set. 2015. São Paulo: TRT, 2015.

SILVA, Jean Soares. **Aspectos contratuais importantes para mitigação de riscos relacionados à caracterização de vínculo trabalhista na aplicação do contrato de vesting no momento de nascimento de startups**. 2021. Monografia (Graduação em Direito Empresarial) – INSPER, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://repositorio.insper.edu.br/bitstream/11224/5376/1/Jean%20Soares%20Silva%20-%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2023.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **O Contrato e sua função social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia; PAULINO SOARES, Amanda. Compliance Trabalhista: Impacto Potencial na Mitigação de Riscos Legais. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 241-249, 2024. DOI: 10.17921/2448-2129.2023v24n2p241-249. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10915>. Acesso em: 3 nov. 2024.

VOCÊ sabe como funciona uma incubadora de negócios?. **SEBRAE**, [S. l.], 11 jun. 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/voce-sabe-comofunciona-uma-incubadora-denegocios,68a4aefeb53a6810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 17 nov. 2023.

YEUNG, Luciana. **Leis trabalhistas e economia no Brasil**. Latin American and Caribbean Law and Economics Associations (ALACDE) Annual Papers. UC Berkeley: Berkeley Program in Law and Economics, 2007. Disponível em: <http://www.escholarship.org/uc/item/3pr1f79k>. Acesso em: 04. ago. 2022.

APÊNDICE A – MATRIX FOFA (SWOT)

	AJUDA	ATRAPALHA
INTERNA (Organização)	<p>FORÇAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conhecimento na área do direito do trabalho; 2. Conhecimento de profissionais que atuam na área de tecnologia e inovação; 3. Conhecimento da legislação atual. 	<p>FRAQUEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conhecimento da área de inovação; 2. Volume de informação e dados a serem levantados para análise.
EXTERNA (Ambiente)	<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta de adequação da legislação trabalhista às novas realidades, com o objetivo de fomentar atividades inovadoras. 	<p>AMEAÇAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de interesse da sociedade na adequação da legislação trabalhista, diante do receio de que uma reforma poderia suprimir direitos já garantidos.

APÊNDICE B – MODELO DE NEGÓCIO CANVAS

CANVAS

Parcerias Chave: 1. Profissionais da área de inovação. 2. Profissionais na área do direito trabalhista	Atividades Chave: 1. Pesquisa; 2. Coleta dos dados bibliográficos; 3. Estudo da legislação atual.	Propostas de Valor: 1. Marco regulatório. 2. Identificação de boas práticas	Relacionamento: 1. Esclarecer sobre a importância da propriedade intelectual e inovação; 2. Esclarecer as deficiências e hiatos da legislação trabalhista sobre a inovação. 3. Esclarecer os impactos negativos e positivos da legislação trabalhista sobre a inovação.	Segmentos de Clientes: 1. Profissionais da área de inovação. 2. Profissionais da área da legislação trabalhista
	Recursos-Chave: 1. Rede mundial computadores; 2. Bibliografia 3. Legislação.		Canais: 1. IFRS	
Estrutura de Custos: 1. Inaplicável, por ora.		Fontes de Receita: 1. Fonte própria do pesquisador		

APÊNDICE C – ROTEIRO DE PERGUNTAS UTILIZADAS NAS ENTREVISTAS

- 1) Instituição
- 2) Cargo
- 3) Área de atuação dentro da instituição e descrição das atividades realizadas pelo entrevistado.
- 4) Quais interações, considerando os atores internos e externos, que ocorrem na organização para desenvolvimento do processo de inovação?
- 5) A legislação trabalhista possui impacto no empenho inovativo na organização sobre o desenvolvimento tecnológico, a produtividade do trabalho e o crescimento econômico?
- 6) Quais as principais barreiras à inovação são impostas pela legislação trabalhista, considerando o contexto da sua organização e na interação com os diversos atores que compõem os ecossistemas de inovação?
- 7) Quais os riscos trabalhistas identificáveis dentro da organização nas interações advindas dos processos de inovação?
- 8) Acredita que a elaboração e disponibilização de um manual de boas práticas de gestão para as interações entre os atores dos processos de inovação pode auxiliar na redução dos riscos impostos pela legislação trabalhista?

APÊNDICE D – SUBMISSÃO ARTIGO



Amanda Knorst <amandaknorst1@gmail.com>

[CP] Agradecimento pela submissão

1 mensagem

Denise A. Bunn <projetos.lede@gmail.com>
Para: Amanda Knorst <amandaknorst1@gmail.com>

28 de novembro de 2024 às 08:40

Amanda Knorst:

Obrigado por submeter o manuscrito, "INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO" ao periódico Cadernos de Prospecção. Com o sistema de gerenciamento de periódicos on-line que estamos usando, você poderá acompanhar seu progresso através do processo editorial efetuando login no site do periódico:

URL da Submissão: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/authorDashboard/submission/64663>
Usuário: amandaknorst

Se você tiver alguma dúvida, entre em contato conosco. Agradecemos por considerar este periódico para publicar o seu trabalho.

Denise A. Bunn

=====

Revista Cadernos de Prospecção

<https://periodicos.ufba.br/index.php/nit>

APÊNDICE E – ARTIGO

INOVAÇÃO TECNOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

RESUMO

A criação de áreas de inovação e o investimento em profissionais especializados têm se consolidado como estratégias essenciais para empresas que buscam estimular a criatividade, reinventar seus negócios e prosperar em mercados competitivos. Nesse cenário, as relações de trabalho tornam-se mais dinâmicas e complexas devido à diversidade de setores e à presença de profissionais qualificados que valorizam autonomia e independência, aspectos historicamente negligenciados pelo direito do trabalho. A Lei nº 13.243/2016, conhecida como Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, surge como ferramenta para fomentar o desenvolvimento científico, mas sua eficácia é limitada sem adequações em outras normas, como a Reforma Trabalhista de 2017, que não abordou a temática da inovação. Este artigo analisa os impactos da legislação trabalhista sobre as atividades inovadoras nas organizações e propõe práticas de gestão que promovam segurança jurídica e ambientes propícios à inovação.

Palavras-chave: inovação, legislação trabalhista, boas práticas de gestão.

TECHNOLOGICAL INNOVATION IN ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF LABOR LEGISLATION: BEST MANAGEMENT PRACTICES

ABSTRACT

The establishment of innovation hubs and investment in specialized professionals have become essential strategies for companies seeking to foster creativity, reinvent their business models, and thrive in competitive markets. In this context, labor relations have grown increasingly dynamic and complex due to the diversity of sectors and the presence of highly skilled professionals who prioritize autonomy and independence—factors historically overlooked by labor law. Law No. 13,243/2016, known as the Legal Framework for Science, Technology, and Innovation, aims to stimulate scientific and technological development but proves insufficient without adjustments to other legal texts, such as the 2017 Labor Reform, which failed to address innovation-related issues. This article examines the impacts of labor legislation on innovative activities within organizations and proposes management practices that enhance legal security while fostering environments conducive to innovation.

Keywords: innovation, labor legislation, best management practices.

INTRODUÇÃO

A Lei da Inovação, Lei nº 10.973/2004, foi criada com o intuito de estabelecer medidas que incentivem a inovação e a pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo. Os artigos 3º, 5º, 8º e 9º dessa legislação permitem que Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs), empresas e entidades privadas sem fins lucrativos dedicadas à pesquisa e desenvolvimento estabeleçam parcerias com o objetivo de gerar produtos, processos e serviços inovadores, além de promover a transferência e a difusão de tecnologia. Assim, observa-se uma clara intenção do legislador em criar um ambiente propício ao fomento da inovação e ao empreendedorismo de base tecnológica.

Após anos de evolução e a identificação de obstáculos à implementação da legislação original de 2004, a Lei de Inovação foi modificada pela Lei nº 13.243/2016, que introduziu novas diretrizes para a contratação de bens e serviços e a transferência de recursos, entre outras medidas. Contudo, tão relevante quanto compreender o processo de inovação é investigar as razões que levam a frustrações nesse processo, mesmo na presença de dispositivos constitucionais e de uma legislação concebida para promovê-lo.

Apesar da existência de um arcabouço legal específico sobre inovação no Brasil, é essencial considerar outras discussões, propostas e medidas que não dependem exclusivamente de iniciativas governamentais.

A contínua transformação das relações de trabalho, especialmente nas interações ligadas ao processo de inovação, e a ausência de uma abordagem específica sobre inovação na legislação trabalhista, incluindo a recente Reforma Trabalhista de 2017, evidenciam a necessidade de uma análise sobre as questões laborais que podem gerar controvérsias nesse contexto.

METODOLOGIA

Esta pesquisa investigou os impactos da legislação trabalhista no processo de inovação tecnológica por meio de entrevistas semi-estruturadas com atores-chave. O objetivo foi identificar riscos trabalhistas, analisar as percepções dos envolvidos e mapear práticas de gestão que minimizem esses riscos. A pesquisa jurisprudencial, realizada entre maio de 2023 e outubro de 2024, ajudou a identificar as principais questões legais, como vínculo de emprego e bolsas de pesquisa, associadas à inovação. Através das entrevistas, foram coletadas informações sobre os desafios enfrentados pelos atores envolvidos em projetos de inovação e as práticas de gestão que poderiam reduzir os efeitos negativos da legislação trabalhista. Com base nisso, foi elaborado um manual de boas práticas de gestão, com diretrizes para criar um ambiente de inovação mais seguro e eficiente, promovendo a conformidade trabalhista e o desenvolvimento científico e tecnológico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Legislação Trabalhista e Inovação Tecnológica

A expansão do direito do trabalho no Brasil teve início com a criação de leis e decretos pelo governo de Getúlio Vargas após a Revolução de 1930. Entre as primeiras ações do governo Vargas, destaca-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, instituído através do Decreto nº 19.433/1930, seguida pela formação das Comissões Mistas de Conciliação em 1932 (Jorge Neto; Cavalcante, 2019).

A partir desse momento, a Constituição Federal de 1934 trouxe importantes avanços sociais, como a instituição do salário mínimo, a indenização por dispensa sem justa causa e a jornada de trabalho de oito horas. Esses direitos, conquistados naquela época, permanecem até

hoje no rol dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Todas as Constituições brasileiras, desde a de 1934, passaram a ter normas de direito do trabalho (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 96).

A legislação trabalhista no Brasil evoluiu a partir da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, onde houve a reunião de todos os direitos instituídos até então, ampliando a legislação trabalhista e assumindo a natureza de um código de trabalho (Delgado, 2017, p. 121).

A criação da CLT resultou da necessidade de elaborar uma legislação que garantisse a proteção dos trabalhadores, em um contexto de um Estado fortemente regulamentador. Sua justificativa foi o novo cenário econômico, marcado pelo surgimento de novas classes sociais, especialmente a classe operária, que passou a demandar maior atenção e regulamentação de seus direitos (Yeung, 2007).

Outro marco importante para o direito do trabalho foi a Constituição Federal de 1988, que trouxe relevantes pontos de avanço através da, até então inédita, previsão acerca da liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no país, expansão da justiça do trabalho, atribuiu ao Ministério Público do Trabalho a função de órgão interveniente nos processos e incentivou o uso das ações coletivas na seara trabalhista, tanto através da atuação do Ministério Público do Trabalho, quanto por meio da substituição processual sindical (Delgado, 2017, p. 124).

Já em relação aos direitos individuais, a Constituição de 1988 instituiu diversificado painel de direitos individuais e sociais trabalhistas, consolidando algumas garantias já existentes na ordem jurídica e ampliando novas, como ocorreu com a equiparação dos trabalhadores urbanos e rurais, ampliação dos direitos da categoria doméstica, ampliação da proteção à empregada gestante e ampliação do prazo de aviso-prévio em casos de extinção do contrato de trabalho, de oito para trinta dias (Delgado, 2017).

A par dos notáveis avanços da legislação trabalhista, a Reforma Trabalhista de 2017, sancionada pela Lei nº 13.467, trouxe mudanças importantes, como a regulamentação do trabalho intermitente, teletrabalho e a ampliação das possibilidades de negociação direta entre empregador e empregado.

Embora essas modificações tenham buscado flexibilizar as relações de trabalho, não abordaram diretamente as novas realidades emergentes do ambiente tecnológico.

O desenvolvimento contínuo de inovações, como inteligência artificial, automação e plataformas digitais, torna o ambiente de trabalho altamente mutável, no qual aspectos como propriedade intelectual, jornadas de trabalho não convencionais e remuneração baseada em resultados exigem regulamentações mais adaptadas a essa realidade.

As empresas que investem em inovação, especialmente no desenvolvimento de tecnologia, enfrentam desafios específicos que não foram contemplados pela nova legislação trabalhista, por exemplo, de modo que a ausência de legislação que atenda de forma específica às particularidades desse setor pode criar incertezas jurídicas. Dessa forma, faz-se necessário um diálogo para promoção de ajustes na legislação trabalhista, garantindo tanto a segurança jurídica quanto o incentivo à inovação em um cenário de rápidas transformações tecnológicas.

Da Lei da Inovação e o Marco Legal da Ciência Tecnologia e Inovação

A Lei de Inovação e Pesquisa Científica e Tecnologia, Lei nº 10.973/2004 (BRASIL, 2004), foi instituída com o objetivo de implementar medidas que estimulem a inovação e a pesquisa científica e tecnológica no setor produtivo, a fim de superar restrições legais que dificultavam a contribuição de instituições públicas para a pesquisa científica e tecnológica nos esforços de inovação nacional. Para isso, introduziu várias medidas para minimizar essas barreiras e definiu o conceito de Instituição de Pesquisa Científica e Tecnológica (ICT), englobando todos os formatos institucionais, independentemente de sua natureza legal (Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2022).

Após alguns anos de evolução e enfrentando obstáculos na aplicação da Lei de Inovação e Pesquisa Científica e Tecnologia, proposta pelo então deputado Bruno Araújo, o PLC 77/2015 trouxe maior flexibilidade para as instituições científicas, tecnológicas e de inovação, bem como para as entidades de apoio. Essa flexibilização inclui a dispensa de licitação pela administração pública nas contratações de serviços ou produtos inovadores de micro, pequenas e médias empresas, além da contratação de bens e serviços voltados para atividades de pesquisa e desenvolvimento. Outro ponto relevante, relacionado à presente pesquisa, é a permissão para que pesquisadores em regime de dedicação exclusiva em instituições públicas possam exercer atividades remuneradas de ciência, tecnologia e inovação em empresas (Câmara dos Deputados, 2016.)

O Novo Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação, instituído pela Lei nº 13.243/2016, surgiu como uma resposta às necessidades do setor produtivo em colaborar com instituições científicas e tecnológicas (ICTs). O objetivo principal da lei foi facilitar a cooperação entre os setores público e privado, permitindo, por exemplo, a dispensa de licitação em contratos de bens e serviços relacionados à inovação.

Além disso, a lei introduziu incentivos para que pesquisadores em regime de dedicação exclusiva em instituições públicas pudessem atuar em projetos de empresas privadas, sem perder seu vínculo empregatício. Essa medida visava integrar o conhecimento acadêmico ao setor produtivo, promovendo a inovação (Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2022).

O Decreto nº 9.283/2018 estabeleceu diretrizes fundamentais para o desenvolvimento de projetos tecnológicos, como a possibilidade de a administração pública atuar como investidora ou até mesmo como sócia em tais empreendimentos. Além disso, o decreto permitiu a contratação de determinados serviços sem a necessidade de processo licitatório, facilitando e agilizando a implementação desses projetos (Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, 2022).

No entanto, a legislação trabalhista não acompanhou essas mudanças e, como resultado, as relações advindas das interações tecnológicas seguem expostas a risco, podendo impactar diretamente o desenvolvimento de projetos. A título exemplificativo, são os problemas enfrentados por startups e empresas de tecnologia ao contratar pesquisadores e desenvolvedores. O risco de caracterização de vínculo empregatício, especialmente quando não há contratos claros sobre a titularidade das invenções, é uma das principais barreiras para a criação de um ambiente de inovação mais seguro.

O desenvolvimento da legislação sobre inovação no Brasil tem progredido de forma significativa desde a promulgação da Lei de Inovação e Pesquisa Científica e Tecnológica de 2004, trazendo instrumentos importantes para facilitar as interações no processo de inovação. No entanto, apesar desses avanços, a legislação trabalhista não acompanhou a velocidade das mudanças tecnológicas, gerando incertezas que podem comprometer o ambiente de inovação, especialmente nas relações de trabalho. Assim, garantir um cenário mais seguro e favorável ao desenvolvimento de projetos inovadores continua sendo um desafio, reforçando a necessidade de constante atualização da legislação em consonância com as transformações tecnológicas e econômicas.

Relações entre atores, promotores e demandantes de Inovação: perspectivas e percepções

No ecossistema de inovação, vários atores interagem para promover o desenvolvimento de novas tecnologias e soluções e, para compreender como a legislação trabalhista pode influenciar a inovação, o desenvolvimento tecnológico, a produtividade e o crescimento econômico, é essencial reconhecer e distinguir os diferentes agentes envolvidos nas atividades inovadoras. Entre esses atores, destacam-se:

As Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) que possuem seu conceito definido no inciso V, art. 2ª da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004).

No âmbito das Instituições de Ciência e Tecnologia (ICTs), destaca-se a presença dos Núcleos de Inovação Tecnológica (NITs), definidos no inciso VI do art. 2º da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2016) como estruturas criadas por uma ou mais ICTs, com ou sem personalidade jurídica própria, cuja finalidade é a gestão da política institucional de inovação, promovendo o desenvolvimento e a implementação de estratégias voltadas à inovação dentro das instituições.

Ao analisar as relações de trabalho com foco na organização empreendedora, torna-se indispensável examinar as figuras da incubadora e da empresa incubada. Na definição de Diego Bolado Coelho (2014), incubadoras são espaços destinados à instalação e ao uso de serviços compartilhados, principalmente aqueles de infraestrutura e de natureza técnica, que formam redes de negócios e de oportunidades de mercado, os quais, reforçados por uma estrutura administrativa dedicada, estimulam e apoiam empresas nascentes em seus processos de consolidação na economia, inclusive para aporte de capital de terceiros.

Através do apoio com espaço físico, suporte técnico e auxílio na gestão, as incubadoras atuam no suporte a empresas nascentes de base tecnológica geralmente vinculadas a universidades e parques tecnológicos. Essas estruturas oferecem apoio para que projetos tecnológicos sejam viabilizados pelas empresas nascentes (startups) lá instaladas (Brasil, 2022).

Outro agente de grande relevância no processo de inovação são as Fundações de Apoio, cujas competências estão delineadas no art. 1º da Lei nº 8.958/94 (Brasil, 1994). Tal normativa dispõe que sua principal finalidade é fomentar projetos direcionados ao ensino, à pesquisa, à extensão, bem como ao desenvolvimento institucional, científico e tecnológico das Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) (Brasil, 1994).

O inventor independente, figura que possui definição no inciso IX, do parágrafo 2º da Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004), é pessoa física, não ocupante de cargo efetivo, cargo militar ou emprego público, que seja inventor, obtentor ou autor de criação. Nesse contexto, as questões que envolvem a natureza da atividade e a remuneração emergem como os principais resultados nas pesquisas jurisprudenciais realizadas.

As interações entre esses diversos agentes são permeadas por uma série de complexidades, especialmente no tocante às relações de trabalho e à propriedade intelectual. Por exemplo, um inventor independente pode colaborar com uma empresa para o desenvolvimento de uma nova tecnologia, contudo, na ausência de um contrato bem estruturado, podem surgir disputas acerca da titularidade dos direitos de propriedade intelectual. Da mesma forma, startups frequentemente enfrentam desafios na contratação de funcionários e colaboradores, muitos dos quais são incentivados a inovar. No entanto, a falta de cláusulas contratuais explícitas sobre participação nos lucros ou sobre a titularidade de invenções pode resultar em litígios no futuro.

Análise dos Riscos e Impactos da Legislação Trabalhista sobre a Inovação

Os impactos da legislação trabalhista nas atividades inovadoras das organizações são variados e podem influenciar tanto o desenvolvimento de novas tecnologias quanto as dinâmicas nas relações entre empregadores e empregados.

Um dos desafios há muito enfrentado e que ainda movimenta o judiciário é a questão da titularidade das invenções desenvolvidas por funcionários. De acordo com a Lei nº 9.279/1996, a invenção realizada durante o contrato de trabalho pertence à empresa, desde que tenha sido desenvolvida com seus recursos. Contudo, frequentemente, essa relação não é claramente delineada em contrato, o que gera incertezas para as partes envolvidas. A ausência de cláusulas bem definidas pode resultar em disputas judiciais nas quais o inventor reivindica participação nos direitos sobre a invenção.

Profissionais contratados sem a vinculação a projeto de pesquisa científico específico representam risco de reconhecimento de vínculo de emprego, diante da vedação imposta pelo art. 2º da Lei 8.958/1994, que proíbe a utilização de recursos em finalidade diversa da prevista

nos projetos de ensino, pesquisa e extensão e de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico e de estímulo à inovação (Brasil, 1994).

A complexidade das relações trabalhistas, em diversas ocasiões, pode conflitar com os ambientes de inovação, representando um aspecto relevante a ser considerado. Startups e empresas de base tecnológica frequentemente operam em regimes dinâmicos e flexíveis, o que pode colidir com as normas rigorosas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), gerando riscos de passivos trabalhistas para essas organizações.

Outro importante ponto de destaque é a contratação de bolsistas, que pode representar risco para as relações em razão do desvirtuamento de contrato firmado com a finalidade de concessão de bolsa de extensão em projeto de pesquisa específico. Nesses casos, na hipótese de nulidade do pacto, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

No que se refere às relações envolvendo o inventor independente, as questões relativas à remuneração pela criação são frequentemente objeto de discussão na Justiça do Trabalho. Para os fins desta pesquisa, essas questões são consideradas um risco inerente ao processo de inovação. Além disso, é possível a aplicação da legislação trabalhista durante as etapas de concepção, desenvolvimento e implementação de um invento, especialmente ao se considerar a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício entre o inventor independente e a instituição responsável pela execução do projeto, quando este participa de todo o processo de criação, teste e implementação do projeto e/ou invento.

O sistema de remunerações especiais previsto no parágrafo 2º do art. 7ª e no parágrafo 2º do art. 8º, ambos da Lei de Inovação (Brasil, 2004), prevê a possibilidade de pagamento de bolsa estímulo e retribuição pecuniária a servidor, militar, empregado da ICT pública e aluno de curso técnico, de graduação ou de pós-graduação envolvidos na execução das atividades previstas no caput do referido artigo. Tal possibilidade, no entanto, não se estende a empregados de empresas participantes do mesmo projeto de inovação. Ou seja, empregados de empresa privada e da administração pública estarão envolvidos no mesmo processo produtivo, porém as regras que regem cada uma das relações são distintas.

Esses fatores tornam a gestão do ambiente de inovação um desafio, exigindo das empresas uma abordagem estratégica na elaboração de contratos, que demandam clareza e observância de questões individuais, e na administração de seus recursos humanos. O desenvolvimento de políticas claras e abrangentes, que garantam não apenas a conformidade legal, mas também promovam ambiente de trabalho que estimule a criatividade e a inovação, podem servir de meio para mitigar os riscos trabalhistas.

Boas Práticas de Gestão para a Mitigação de Riscos Trabalhistas no Âmbito da Inovação

Para mitigar os riscos trabalhistas associados ao processo de inovação, é fundamental que as empresas implementem boas práticas de gestão. De início, a pesquisa recomenda a criação de um manual de boas práticas, pois essa ferramenta pode servir como instrumento para orientar gestores e demais envolvidos nos processos de inovação, oferecendo as melhores estratégias para reduzir riscos trabalhistas e promover um ambiente seguro e propício à inovação. O manual deve contemplar temas como a titularidade das invenções, os direitos dos trabalhadores, além das melhores práticas de contratação e gestão de equipes voltadas à inovação:

a) Formalização de contratos detalhados

Toda interação entre os envolvidos em projetos de inovação deve ser formalizada por meio de contratos que definam todos os aspectos, como a titularidade da propriedade intelectual, os direitos de participação nos resultados gerados pela inovação e as condições de trabalho. A formalização de contratos detalhados é essencial para a segurança jurídica nos projetos de inovação.

Orlando Gomes, ilustre doutrinador no campo do direito contratual, elucida com precisão a definição de contrato, destacando seus elementos constitutivos e implicações jurídicas:

Não é pacífico o entendimento quanto ao significado da categoria designada pelo nome de contrato. Será, para alguns, o acordo de vontades necessário ao nascimento da relação jurídica obrigacional; para outros, a própria relação. A aceitação da proposta pelo oblato impulsiona uma relação na qual, em sua forma mais simples, uma das partes assume a posição de credor e a outra a de devedor quando as duas não tomam, correlatamente, em situação mais complexa, as duas posições. O vínculo obrigacional, assim contraído, perdura, produzindo efeitos. Pretende-se que o contrato seja, tão-somente, o acordo que o ata. Deve distinguir-se da relação porque alguns efeitos só se produzem com a sua execução. Assim, nos contratos de duração, como o de trabalho, os direitos do empregado prendem-se à execução do acordo inicial de vontades. Desse modo, a relação se distinguiria do contrato propriamente dito. Para outros, a relação é a situação das partes imediatamente após a perfeição e acabamento do contrato (Gomes, 2019, p. 40).

Para que os negócios jurídicos sejam válidos, é essencial que os instrumentos que os formalizam observem os elementos fundamentais que garantem sua existência. Dessa forma, as partes envolvidas devem ser capazes, a manifestação de vontade deve ser livre e sem coação, o objeto precisa ser lícito, possível, determinado ou determinável, e a forma deve estar de acordo com o que a lei prescreve ou, no mínimo, não ser proibida, conforme estabelece o art. 104 do Código Civil Brasileiro (Brasil, 2002).

O princípio da autonomia privada garante a cada indivíduo o poder de criar as próprias normas contratuais (Gonçalves, 1986). A liberdade de contratar, respaldada pelo art. 421 do Código Civil, determina que a liberdade contratual seja exercida nos limites da função social do contrato, prevalecendo o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

Essa autonomia privada se expressa na liberdade de decidir se deseja contratar, o que contratar e com quem contratar. No entanto, essa liberdade possui limites, conforme indicado pelo art. 104 do Código Civil. Além dos limites estipulados pelas próprias partes, é necessário observar as disposições legais vigentes e os princípios fundamentais que regem as relações contratuais no ordenamento jurídico brasileiro. As partes podem, portanto, estabelecer cláusulas atípicas nos contratos, desde que respeitem os limites legais.

Para assegurar conformidade com a legislação vigente e prevenir litígios futuros, recomenda-se que as partes envolvidas em projetos contem com consultoria jurídica especializada na elaboração e revisão dos contratos pertinentes. A formalização de contratos pormenorizados, observando os princípios da autonomia privada e da função social do contrato, proporciona segurança jurídica e clareza nas relações laborais, preservando os direitos de todas as partes envolvidas. Ademais, a revisão periódica e a atualização dos instrumentos contratuais em resposta a alterações organizacionais ou operacionais nos projetos promovem um ambiente de trabalho mais transparente, minimizam potenciais conflitos e contribuem para a elevação da produtividade.

b) Titularidade dos bens intelectuais

A Lei de Propriedade Industrial (Lei nº 9.279/1996) rege a titularidade das invenções desenvolvidas durante a vigência do contrato de trabalho. Segundo essa legislação, invenções criadas com recursos da empresa pertencem à organização. Quando uma invenção é desenvolvida fora do contexto da empresa e sem a utilização de seus recursos, o direito de propriedade intelectual é do colaborador. Em casos nos quais a criação envolve tanto o colaborador quanto os recursos da empresa, a titularidade pode ser compartilhada, cabendo à empresa a exclusividade de exploração mediante o pagamento de justa remuneração.

Quando se fala em titularidade dos bens intelectuais, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção cuja patente seja requerida pelo empregado até um ano após a extinção do vínculo empregatício (Brasil, 1996). As regras acerca da titularidade da propriedade intelectual previstos na Lei 9.279/1996 aplicam-se também às relações entre o trabalhador autônomo ou o estagiário e a empresa contratante e entre empresas contratantes e contratadas.

Além da previsão expressa, em contrato de qualquer natureza, acerca da titularidade dos bens intelectuais, com o objetivo de evitar disputas futuras, recomenda-se o registro formal de toda a documentação que comprove a data de criação, os envolvidos no processo e o detalhamento completo do desenvolvimento das invenções. Tais práticas não apenas asseguram a proteção legal das invenções como também incentivam os colaboradores a se engajarem ativamente em projetos inovadores, diante da transparência e objetividade das regras acerca do tema.

c) Cláusulas de cessão de direitos

O artigo 11 da Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998) estabelece que o autor detém o direito exclusivo de explorar economicamente sua obra. No entanto, esse direito pode ser cedido a terceiros para fins de exploração econômica, desde que essa cessão ocorra conforme os termos estabelecidos no artigo 49, VI, da LDA.

A cessão de direitos autorais implica na transferência da titularidade da obra para o cessionário, podendo ser parcial ou total, e deve ser formalizada por meio de contrato escrito, o qual, salvo estipulação em contrário, é presumido oneroso. A licença, por sua vez, é uma autorização dada pelo autor a um terceiro para que este utilize a obra, podendo ser exclusiva ou não, e não implica na transferência da titularidade. A licença pode ser acordada verbalmente, e ao contrário da cessão, não há presunção de onerosidade.

A LDA impõe limitações à cessão integral dos direitos autorais, nos termos do art. 49, sendo as principais: a exigência de estipulação contratual escrita para a cessão total, o prazo máximo de cinco anos para cessão sem contrato formal, e a validade restrita à localidade onde o contrato foi firmado, salvo cláusula em contrário. A cessão também só se aplica às modalidades de utilização já existentes no momento da formalização do contrato, e, na ausência de especificação, o contrato será interpretado de forma restritiva.

Além disso, a cessão de direitos autorais, seja total ou parcial, concede ao cessionário o direito exclusivo de exploração da obra, com a oponibilidade erga omnes, ou seja, podendo ser exercido contra qualquer terceiro. Em contrapartida, a licença, especialmente a não exclusiva, pode ser concedida a diversos licenciados simultaneamente.

Para garantir que os direitos autorais sejam adequadamente protegidos e para evitar litígios, recomenda-se que os contratos de trabalho ou prestação de serviços contenham cláusulas específicas que definam claramente a titularidade dos direitos sobre invenções ou criações desenvolvidas durante a vigência da relação contratual. Essas cláusulas devem especificar as condições de cessão ou licença, incluindo a exclusividade, o escopo e a duração da exploração dos direitos autorais. Além disso, é fundamental que seja estipulado se a cessão ou licença será onerosa ou gratuita, conforme o caso.

A formalização por escrito dessas disposições contratuais não apenas assegura a proteção legal das criações intelectuais, mas também garante que todas as partes compreendam plenamente as implicações jurídicas sobre a exploração de suas criações, minimizando o risco de disputas sobre a titularidade e utilização dos direitos autorais. A celebração de um contrato escrito, conforme a legislação, é altamente recomendada, visto que a falta de formalização pode acarretar dificuldades em comprovar os termos acordados, além de possibilitar interpretações restritivas dos negócios jurídicos relacionados aos direitos autorais.

d) Desenvolvimento de políticas de proteção à propriedade intelectual

Considerando que o desenvolvimento de projetos de inovação, em sua maioria, necessita de elevados investimentos, a proteção por meio da propriedade industrial passou a ter

cada vez mais importância, não apenas como um fator crítico de vantagem competitiva para o país, mas também para manutenção do equilíbrio das relações entre os envolvidos no desenvolvimento de projetos (Pereira, 2012).

A proteção da propriedade intelectual tornou-se um pilar estratégico para o desenvolvimento de projetos de inovação, que muitas vezes exigem investimentos elevados e são essenciais para a competitividade empresarial e nacional. Para estimular e gerir essas inovações, é crucial que as empresas institua políticas internas de proteção à propriedade intelectual, direcionando todos os envolvidos quanto à gestão e à proteção das criações, estabelecendo diretrizes claras sobre o registro de patentes, o licenciamento e a aplicação de royalties. São esses instrumentos que também ajudam a definir as expectativas da empresa em relação à confidencialidade e ao uso de inventos, resguardando tanto os direitos das empresas quanto os dos colaboradores envolvidos.

No contexto trabalhista, as políticas de proteção intelectual são essenciais para mitigar ambiguidades quanto à titularidade e à remuneração de inventos, frequentemente surgidas na legislação atual. Estabelecer diretrizes para a gestão de direitos autorais e de participação nos ganhos de exploração comercial proporciona segurança jurídica, incentivando o envolvimento ativo dos colaboradores e a contribuição com o processo inovador.

Um exemplo prático de aplicação é a criação de política interna com previsão expressa de que todas as descobertas científicas e resultados experimentais gerados nas instalações da empresa sejam obrigatoriamente registrados em um sistema interno de patentes antes de qualquer divulgação pública. Como incentivo, a empresa oferece bônus aos colaboradores sempre que uma patente é registrada em seu nome. A política também inclui diretrizes detalhadas sobre licenciamento e orienta os colaboradores quanto aos procedimentos para invenções desenvolvidas em colaboração com pesquisadores externos.

Assim, a proteção consistente da propriedade intelectual se destaca como um fator de apoio ao desenvolvimento econômico, sustentado por políticas que incentivam o uso ativo e estratégico da propriedade intelectual em instituições acadêmicas, centros de pesquisa e indústrias tecnológicas, locais onde grande parte das inovações são geradas e que contribuem para a criação de tecnologias de alto impacto.

e) Previsão contratual expressa acerca da forma de remuneração e natureza das verbas de propriedade intelectual

O artigo 218 da Constituição Federal de 1988 estabelece que a lei deve apoiar empresas que investem em pesquisa e desenvolvimento tecnológico, inclusive assegurando ao trabalhador uma participação nos ganhos econômicos provenientes de sua produtividade, desvinculada do salário, para evitar controvérsias quanto à natureza salarial dessas verbas. Esse entendimento é reforçado pela Lei de Propriedade Industrial (LPI), que classifica como premiação a remuneração ao inventor com base nos lucros de uma patente, excluindo seu caráter salarial (art. 93).

Além disso, o art. 88 da LPI limita a remuneração das atividades de inovação ao salário acordado, salvo disposição contratual em contrário, enquanto o art. 89 permite a concessão de participação nos lucros da patente ao empregado, com caráter indenizatório, sem incorporação ao salário. Contudo, persiste no Judiciário brasileiro a controvérsia sobre a natureza dessas verbas, o que reforça a necessidade de cláusulas contratuais específicas sobre formas de remuneração e atividades a serem desempenhadas nos projetos, justificando assim a destinação das verbas pagas.

A formalização de um acordo claro sobre os direitos de propriedade intelectual ajuda a evitar conflitos, especificando as condições de exploração econômica e de titularidade, e assegurando transparência nas relações de trabalho. Manter um registro detalhado dos projetos, incluindo objetivos, atividades e papéis de cada participante, pode ser essencial para comprovar a natureza da compensação acordada, e proteger os direitos das partes.

Por fim, o uso de cláusulas contratuais precisas e a gestão preventiva de direitos de propriedade intelectual são fundamentais para minimizar litígios e fortalecer a segurança jurídica no campo da inovação, criando um ambiente de incentivo à geração de tecnologias e novos conhecimentos.

f) Adoção de medidas de compliance trabalhista

A gestão de conformidade constitui um elemento essencial da governança corporativa, com foco na prevenção e detecção de possíveis não conformidades, resultando em expressiva mitigação de riscos e promovendo a qualificação e o aperfeiçoamento contínuo dos processos internos.

O compliance é um dos pilares da governança corporativa, juntamente com a confiança e transparência (disclosure); a equidade (fairness), sintetizada na lealdade dos administradores para com os interesses da companhia; e a prestação de contas (accountability), relacionada a exposição pública das contas aos interessados no negócio, bem como a responsabilidade dos gestores e subordinados por qualquer ato praticado (Assi, 2018, p. 25).

Na prática, o compliance compreende o planejamento e a implementação de mecanismos voltados à prevenção de riscos relacionados a desvios de conduta e ao descumprimento de obrigações legais, bem como a incorporação de métodos eficazes para a detecção e o controle dessas situações. Esse conjunto de medidas é sistematizado em um programa de compliance, também conhecido como programa de integridade (Assi, 2018).

A implementação de um programa de compliance visa a prevenção, detecção, correção e aprimoramento contínuo de processos e condutas. Na esfera da prevenção, o uso de políticas organizacionais, códigos de ética e conduta, manuais de gestão e a formalização de documentos contratuais constitui um conjunto de instrumentos eficazes para mitigação de riscos.

Em relação à detecção, o monitoramento e o acompanhamento contínuo das rotinas empresariais, incluindo revisões periódicas das medidas preventivas, são empregados como mecanismos de vigilância para garantir o cumprimento das normas legais e das diretrizes internas. A fase de correção, por sua vez, demanda ajustes de condutas que visem evitar a recorrência de desvios, promovendo um ambiente corporativo alinhado às normas e aos padrões éticos.

No contexto do direito do trabalho, o compliance tem como objetivo principal a mitigação de passivos indenizatórios, a prevenção de ilícitos, a proteção da imagem organizacional e a redução da judicialização de conflitos, sejam eles individuais ou coletivos. Isso é alcançado por meio do incentivo a boas práticas de governança corporativa (Assi, 2018).

O complexo trabalhista consiste na conformidade com as normas, tanto internas como externas, com o principal objetivo de trazer credibilidade, ética e transparência à empresa e de evitar passivos em ações individuais e coletivas, multas e sanções para a empresa, pela prática de atos ilícitos por seus representantes, funcionários e outros colaboradores (Carloto, 2020, p. 13).

Medidas práticas como o monitoramento das relações de trabalho, revisão contínua do programa de integridade, implementação tempestiva de ajustes, documentação de ações de controle, promoção de boas práticas de governança, execução de ações preventivas e acompanhamento de mudanças legislativas são essenciais para a gestão de conformidade eficaz.

A adoção de medidas de compliance trabalhista permite a redução de riscos trabalhistas para as empresas. Isso ocorre porque o compliance proporciona uma análise minuciosa dos processos internos, identificando possíveis falhas ou irregularidades em relação às leis trabalhistas. Com base nessa análise, é possível implementar políticas e procedimentos que estejam de acordo com a legislação

vigente, evitando assim infrações e penalidades. Além disso, o compliance trabalhista também incentiva a manutenção de registros precisos e atualizados, o que pode ser fundamental para comprovar a conformidade com as obrigações trabalhistas em caso de auditorias ou fiscalizações (Marinho; Mader, 2024, p. 926).

A conformidade com normas trabalhistas é a principal estratégia para mitigar riscos legais, especialmente em ambientes de inovação, onde o uso de novas tecnologias e formas de trabalho dinâmicas exige equilíbrio entre inovação e segurança jurídica. Como parte da política de compliance, treinamentos sobre temas como assédio moral, um canal de denúncias anônimo e auditorias periódicas garantem o alinhamento com legislações e normas internas. A integração de manuais de boas práticas com políticas de compliance fornece diretrizes claras, orientando condutas apropriadas e assegurando um ambiente de trabalho seguro e legalmente protegido.

g) Monitoramento e fiscalização do cumprimento das normas

A efetividade dos contratos, programas de compliance e manuais de boas práticas depende de um controle e fiscalização rigorosos das normas estabelecidas. O monitoramento do cumprimento das obrigações legais é essencial para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a conformidade, evitando que as inovações levem à precarização das condições de trabalho. A fiscalização deve ser proativa e adaptar-se a novas realidades, como o trabalho remoto, estabelecendo diretrizes para ergonomia e direito à desconexão. A falta de conformidade com as normas trabalhistas pode resultar em sanções legais, incluindo ações trabalhistas, multas e até a interdição do local de trabalho.

Nesse contexto, destaca-se que, além da fiscalização realizada pelos responsáveis nos projetos de inovação, há um papel essencial exercido por órgãos especializados no controle e monitoramento do cumprimento das normas trabalhistas, especialmente no combate a irregularidades. Entre esses órgãos, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem uma função central ao fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista em casos de interesse público, buscando regularizar as relações entre empregados e empregadores e promovendo mediações para evitar conflitos (Brasil, 1993). Outro órgão relevante é a Superintendência Regional do Trabalho (SRT), que atua na execução e supervisão de políticas públicas de trabalho e emprego estaduais, além de fomentar trabalho e renda, fiscalizar o trabalho e promover mediação e arbitragem em negociações coletivas (Brasil, 2023).

A atuação dos órgãos fiscalizadores é fundamental para garantir a conformidade com normas trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores, complementando a fiscalização interna com uma supervisão externa que reforça o equilíbrio nas relações de trabalho e a governança organizacional. A criação de um setor de fiscalização interno dedicado ao monitoramento de contratos e projetos relacionados permite um acompanhamento contínuo das obrigações legais, avaliação dos impactos das inovações nas condições de trabalho e fortalecimento da governança. Além disso, a implementação de um manual de boas práticas serve como ferramenta essencial, orientando a gestão de novas dinâmicas de trabalho e tecnologias, facilitando a detecção de irregularidades e promovendo ações corretivas rápidas para assegurar um ambiente laboral seguro e conforme.

h) Capacitação de Lideranças

A liderança, como prática, envolve a participação ativa dos envolvidos no projeto, atribuindo-lhes responsabilidades ligadas à liderança. Nesse contexto, a análise das ações e interações é fundamental para entender a dinâmica prática da liderança, que surge das interações entre líderes, equipes e o ambiente, configurando-se como um fenômeno relacional.

Liderança é a disposição de assumir riscos; é o desejo de fazer a diferença, é sentir-se incomodado com a realidade; é assumir responsabilidades enquanto outros inventam justificativas; é enxergar as possibilidades de uma situação enquanto outros só conseguem ver dificuldades, é a disposição de se destacar no meio da multidão; [...] é inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem

oferecer; é o poder de potencializar muitas vidas; é se importar com os outros e, ao fazer isso, liberar as ideias a energia e a capacidade dessas pessoas; liderança á, acima de tudo, coragem (Maxwell, 2008, p. 13).

As organizações que investem no desenvolvimento de lideranças por meio de competências devem adotar novas abordagens na gestão de pessoas. A promoção de competências demanda a implementação de um processo sistemático de aprendizagem e inovação organizacional, capaz de sustentar o aprimoramento contínuo e alinhar as habilidades de liderança aos objetivos estratégicos da empresa (Fleury; Fleury, 2000).

A implementação de programas de treinamento e desenvolvimento, aliados a diagnósticos de competências, é uma estratégia eficaz para aprimorar os líderes de projetos de inovação, alinhando-os às demandas estratégicas e promovendo uma liderança qualificada. As atitudes dos líderes têm grande impacto na adesão às normas legais e internas, sendo essenciais para fortalecer a cultura de conformidade e garantir a observância das diretrizes institucionais.

A capacitação das lideranças pode ser realizada por meio de workshops sobre liderança, gestão da inovação, normas trabalhistas, compliance e gestão remota, incluindo simulações de situações práticas, como a proteção de dados sensíveis. Esses treinamentos periódicos são fundamentais para gerir equipes eficazmente, mitigar riscos e promover um ambiente de trabalho seguro e alinhado às regulamentações.

i) Programas de Incentivo:

Programas de incentivo são ferramentas estratégicas para aprimorar a gestão de pessoas, alinhando os esforços organizacionais à motivação dos colaboradores. Visando alcançar metas específicas, esses programas recompensam o desempenho e os resultados, incentivando o comprometimento contínuo com o crescimento da empresa. A implementação de programas de incentivo à inovação, como bônus, participação nos lucros ou royalties, contribui para o desenvolvimento de novas tecnologias, fortalecendo a competitividade e o engajamento no setor.

A criação de políticas internas claras, com critérios objetivos para premiar os resultados de inovação, evita ambiguidades e reforça a justiça e transparência entre os colaboradores. Premiar inovações relevantes para o negócio, que impactam diretamente a competitividade da empresa, alinha o esforço dos colaboradores aos objetivos estratégicos organizacionais. Dessa forma, os programas de incentivo se tornam essenciais para fomentar a inovação, motivando os colaboradores a buscar soluções criativas e impulsionar a competitividade da empresa.

Para garantir a efetividade das iniciativas de inovação, é essencial que estejam em conformidade com a legislação trabalhista e que suas diretrizes sejam claras, com critérios objetivos para premiação de resultados. A formalização de contratos detalhados, abordando propriedade intelectual, condições de trabalho e remuneração, é crucial para assegurar segurança jurídica e evitar litígios. A gestão adequada da propriedade intelectual, por meio de políticas internas, protege os direitos de colaboradores e da organização.

A implementação de programas de compliance é fundamental para alinhar práticas organizacionais com as normas legais, promovendo um ambiente ético e transparente, além de prevenir passivos judiciais. A fiscalização rigorosa das normas internas, adaptada a novas modalidades de trabalho como o remoto, é necessária para proteger os direitos dos trabalhadores.

A capacitação das lideranças é outro ponto crítico, garantindo que compreendam tanto os aspectos técnicos quanto os legais de sua função. A promoção de treinamentos sobre gestão de equipes e compliance trabalhista contribui para a conformidade e práticas colaborativas. Programas de incentivo à inovação, como bonificações e participação nos lucros, devem ser estruturados de forma transparente, respeitando a legislação e incentivando o engajamento dos colaboradores.

Em suma, a integração dessas práticas fortalece a segurança jurídica e a qualidade do ambiente de trabalho, favorecendo a inovação contínua e sustentável. A consolidação dessas práticas em um manual de boas práticas facilita a conformidade legal e promove um ambiente organizacional seguro, transparente e alinhado aos objetivos de inovação.

CONCLUSÃO

A promoção da inovação tecnológica no Brasil depende de um conjunto diversificado de iniciativas, como incentivos fiscais, ampliação de recursos públicos e estabelecimento de linhas estratégicas de financiamento. Entretanto, as barreiras impostas pela legislação trabalhista emergem como um obstáculo significativo, especialmente diante de relações de trabalho cada vez mais dinâmicas e complexas. Este estudo analisou os principais riscos que a legislação trabalhista apresenta ao processo de inovação, concentrando-se nas interações entre os diversos atores do ecossistema inovador, incluindo promotores e demandantes.

Por meio de uma análise detalhada da jurisprudência trabalhista e de entrevistas semiestruturadas com os principais atores, foram identificados desafios como os riscos associados à contratação de bolsistas e à falta de contratos claros e adaptados. Esses resultados permitiram mapear práticas de gestão voltadas à mitigação de riscos, culminando na criação de um manual de boas práticas que serve como diretriz prática para as organizações.

A pesquisa destacou que, embora os riscos identificados não inviabilizem a inovação, eles impactam o planejamento estratégico das organizações, reforçando a importância de estratégias que reduzam conflitos e promovam um ambiente colaborativo. Contudo, limitações como a representatividade restrita dos atores entrevistados e o foco geográfico exclusivo em Porto Alegre indicam a necessidade de abordagens mais amplas e diversificadas.

Como contribuição para estudos futuros, sugere-se a expansão da análise para outros estados e contextos internacionais, permitindo uma visão comparativa mais abrangente. Além disso, seria relevante investigar a aplicabilidade das práticas de gestão em setores específicos e monitorar sua evolução frente a mudanças legislativas e tecnológicas. Tais abordagens poderiam enriquecer o entendimento sobre a interface entre legislação trabalhista e inovação, além de aprimorar estratégias de gestão de riscos para diferentes contextos e setores.

PERSPECTIVAS FUTURAS

Quando se discute o fomento à inovação, costuma-se enfatizar a subvenção econômica e a ampliação de mecanismos orçamentários e financeiros. Contudo, a adoção e o aprimoramento de medidas voltadas à segurança jurídica nas relações envolvidas configuram-se como estratégias igualmente relevantes e eficazes para impulsionar o ambiente inovador.

O alinhamento da legislação trabalhista às demandas da inovação tecnológica é o principal instrumento para eliminar incertezas jurídicas e fomentar um ambiente propício ao desenvolvimento científico e organizacional. Entre as soluções para as inconsistências identificadas, destaca-se a elaboração de manuais de boas práticas, concebidos para orientar as interações decorrentes do processo de inovação, especialmente no que tange à gestão de contratos, direitos trabalhistas e titularidade de invenções. A adoção de políticas internas, voltadas à proteção da propriedade intelectual e ao estímulo à inovação, associada à implementação de programas de compliance capazes de prevenir riscos legais e garantir a conformidade normativa, são medidas indispensáveis para mitigar os desafios jurídicos.

Ademais, o monitoramento contínuo das práticas organizacionais, aliado à capacitação de lideranças, é fundamental para consolidar uma cultura de inovação que esteja plenamente alinhada às exigências legais. Essas iniciativas buscam transformar entraves jurídicos em oportunidades, fortalecendo a inovação tecnológica no Brasil de maneira segura e sustentável.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan, 2018.

BORGES, Gabrielly. O que significa incubadora?. **Auspín**, São Paulo, 27 ago. 2019. Disponível em: <https://www.inovacao.usp.br/o-que-significa-incubadora/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994**. Dispõe sobre as relações entre as instituições federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8958compilado.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.279 de 14 de maio de 1996**. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9279.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998**. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9610.htm. Acesso em: 14. nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: L10406compilada. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.973, de 02 de dezembro de 2004**. Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.973.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016**. Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação e altera a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, a Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, a Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, nos termos da Emenda Constitucional nº 85, de 26 de fevereiro de 2015. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2016/lei/113243.htm. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. **Sobre o Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://mlcti.mcti.gov.br/sobre/>. Acesso em: 18 out. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Marco Legal da Ciência, Tecnologia e Inovação: a produção científica brasileira**, Rádio Câmara, 12 set. 2016.

COELHO, Diego Bonaldo *et al.* Os desafios da gestão na incubação de empresas: o caso das incubadoras de base tecnológica (IBT) do Estado de São Paulo. 2014, **Anais...** São Paulo: EAD/FEA/USP, 2014. Disponível em: <http://semead6.tempsite.ws/17semead/resultado/trabalhosPDF/790.pdf>. Acesso em: 26 out. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FLEURY, Afonso Carlos Correa; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Atualização de Edvaldo Brito e Reginalda P. de Brito. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Negócio jurídico: existência, validade e eficácia**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

JORGE NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MAXWELL, John. C. **O Livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MOREIRA FILHO, Aristóteles Antônio dos Santos. Direito da inovação: o papel do direito na geração da tecnologia. *In: Consultor Jurídico*, [S.l.], 22 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-22/direito-da-inovacao-o-papel-do-direito-na-geracao-de-tecnologia/>. Acesso em: 12 out. 2024.

PEREIRA, José Matias. A gestão do sistema de proteção à propriedade intelectual no Brasil é consistente? **Revista de Administração Pública**, [S. l.], v. 45, n. 3, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/ZdBMB99ZZt6zytLc3BXbVTv/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02 nov. 2024.

YEUNG, Luciana. **Leis trabalhistas e economia no Brasil**. Latin American and Caribbean Law and Economics Associations (ALACDE) Annual Papers. UC Berkeley: Berkeley Program in Law and Economics, 2007. Disponível em: <http://www.escholarship.org/uc/item/3pr1f79k>. Acesso em: 04 ago. 2022.

APÊNDICE E – DIRETRIZES PARA SUBMISSÃO DO ARTIGO

TÍTULO INICIAL EM PORTUGUES EM FONTE TIMES NEW ROMAN 12PTS SEM NEGRITO CENTRALIZADO

RESUMO

Todo o artigo deve estar em fonte Times New Roman 12pts, espaçamento simples, 0pts antes do parágrafo, 6pts após parágrafo. Após o espaço de uma linha vazia do título do documento inicial, deve constar a palavra RESUMO, sem nenhuma pontuação, escrita em fonte 12, caixa alta, centralizado, sem negrito. O conteúdo do RESUMO (começando na linha seguinte) é escrito em parágrafo único, com no máximo 150 palavras. Após o RESUMO, e depois de uma linha vazia, devem constar o indicativo “Palavras-chave”, que é escrito em fonte Times New Roman 12pts, à esquerda, caixa baixa, sem negrito, com 03 (três) palavras e separadas por ponto.

Palavras-chave: P1. P2. P3.

TÍTULO INICIAL EM INGLES EM FONTE 12 SEM NEGRITO CENTRALIZADO

ABSTRACT

Após o espaço de uma linha vazia sobre o indicativo de “Palavras-chave”, deve constar o título em Inglês. Em seguida a mais uma linha vazia, vem a palavra ABSTRACT, sem nenhuma pontuação, escrita em fonte Times New Roman 12pts, caixa alta, centralizado, sem negrito. O conteúdo do ABSTRACT (começando na linha seguinte) é escrito em Inglês, em fonte Times New Roman 12pts, justificado, espaçamento simples, parágrafo único, com no máximo 150 palavras. Após o ABSTRACT, e depois de uma linha vazia, devem constar o indicativo “Keywords”, que é escrito em fonte Times New Roman 12pts, à esquerda, caixa baixa, sem negrito, com 03 (três) palavras e separadas por ponto.

Keywords: K1.K2.K3

Área tecnológica: Os autores deverão indicar até três Áreas tecnológicas para o documento apresentado e conter a seguinte formatação: fonte Times New Roman 12pts, alinhamento à esquerda, caixa baixa, sem negrito. Em seguida, há uma quebra de página para a seção INTRODUÇÃO.

INTRODUÇÃO

Submissão

As submissões deverão ser apenas eletrônicas através do site.

Escopo dos artigos e Condições de Submissão

Os manuscritos devem obedecer ao Modelo de Submissão (disponível para download no site da revista), além disso, devem focar claramente aspectos tecnológicos e de inovação tecnológica.

Os autores devem confirmar que a submissão está em conformidade com as condições seguintes:

- ✓ A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, justificar em "Comentários ao Editor".
- ✓ Os autores são obrigados, antes da submissão, a verificar a conformidade do documento com as Instruções de Escopo e Formatação - IEF da Revista.
- ✓ No momento do cadastro de submissão do documento, todos os autores, por ordem, devem ser informados no campo de metadados do sistema eletrônico do periódico. A Revista não se obriga a incluir novos autores, após a submissão do documento.
- ✓ Os autores submeteram o manuscrito ao DETETOR DE PLÁGIO antes desta submissão, tendo obtido resultado CLARO de que não estão cometendo plágio.
- ✓ Todos os autores foram nomeados.
- ✓ Está submetendo o manuscrito com o consentimento dos outros autores.
- ✓ Caso o trabalho submetido tiver sido contratado por algum empregador, tem o consentimento do referido empregador.
- ✓ Os autores estão cientes de que é condição de publicação que os manuscritos submetidos a esta revista não tenham sido publicados anteriormente e não sejam submetidos ou publicados simultaneamente em outro periódico sem prévia autorização do Conselho Editorial.
- ✓ Os autores concordam que o seu artigo ou parte dele possa ser distribuído e/ou reproduzido por qualquer forma, incluindo traduções, desde que sejam citados de modo completo esta revista e os autores do manuscrito.
- ✓ Revista Cadernos de Prospecção está licenciado com uma Licença Creative Commons Attribution 4.0. Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho para fins não comerciais, e embora os novos trabalhos tenham de lhe atribuir o devido crédito e não possam ser usados para fins comerciais, os usuários não têm de licenciar esses trabalhos derivados sob os mesmos termos.

Formatação

Os arquivos para submissão deverão estar em formato *Microsoft Word*, *Open Office* ou *RTF*, e devem ser ter tamanho menor que 2MB.

O formato indicado é papel tamanho A4. A margem superior é de 3cm e as demais são de 2cm.

A partir da Introdução, todo documento deve estar com fonte Times New Roman, fonte 12pts, texto justificado, espaçamento simples, 0pts antes do parágrafo, 6pts após parágrafo.

Tamanho do artigo

O artigo deverá possuir, no máximo 15 (quinze), e no mínimo 10 (dez) páginas COMPLETAS, incluindo tabelas, quadros, figuras, gráficos, ilustrações e referências.

Autores

No momento do cadastro de submissão do documento, todos os autores, por ordem, devem ser informados no campo de *metadados* do sistema eletrônico do periódico. A Revista não se obriga a incluir novos autores, após a submissão do documento.

São aceitos manuscritos com até 3 ou, no máximo 4 autores. Recomenda-se utilizar o campo “Comentários para o editor” para explicitar qual foi a contribuição de cada autor.

No caso do manuscrito ter fotos de pessoas, a autorização de uso de imagem deve ser anexada como documentação suplementar no momento da submissão.

No documento inicial, para avaliação cega, o(s) nome(s) do(s) autor(es) NÃO deve(m) aparecer no corpo do artigo. Pede-se, também, a eliminação de trechos que prejudiquem a garantia de anonimato na avaliação e de dados de identificação nas propriedades do arquivo enviado, para evitar o arquivamento da submissão.

Apenas nos trabalhos aprovados, na versão final do documento, o(s) nome(s) do(s) autor(es) deverá(ão) aparecer. A indicação acontecerá após o título em Português, por ordem de autoria, em fonte Times New Roman 12pts, centralizado, espaçamento simples, separados por ponto e vírgula. Haverá a indicação de afiliação, informando a Instituição, Setor da Instituição, Cidade, Estado e País. Após a indicação da Área tecnológica, será preciso indicar com o endereço eletrônico (e-mail) do autor de correspondência.

Cabeçalho e Rodapé

Não é necessário o(s) autor(es) preencherem cabeçalho, rodapé, e outros dados como datas de recebimento e aceite do documento. Esses itens serão inseridos no momento da editoração para publicação na Revista.

Seções

Obrigatoriamente, o documento deverá conter as seções, sem numeração, com os seguintes títulos: INTRODUÇÃO, METODOLOGIA, RESULTADOS E DISCUSSÃO, CONCLUSÃO, PERSPECTIVAS FUTURAS e REFERÊNCIAS.

A identificação das seções começa a partir da segunda página do documento com a seção INTRODUÇÃO.

O título das seções deverá ser escrito em letras maiúsculas, alinhamento justificado, sem negrito, fonte Times New Roman, tamanho 12pts.

Entre uma seção e outra deverá ser inserido um parágrafo vazio.

Subseções

Os subtítulos das seções, caso houverem, deverão ser escritos em minúsculo, alinhamento justificado, sem negrito, fonte Times New Roman, tamanho 12pts. Não devem ser colocados parágrafo antes ou após os subtítulos das seções.

Recomendações adicionais

O artigo deve estar focado no tema do Título.

O artigo deve integrar e sintetizar o conhecimento existente, gerando novas tabelas, gráficos, etc. que apórtem inteligência e novas contribuições

A Introdução deve ter uma descrição clara e concisa do estado atual do conhecimento e ser focada no tema do artigo. Deve ainda conter as citações de documentos que os autores utilizaram como fontes.

A Introdução deve referenciar cuidadosamente trabalhos anteriores sobre o tema.

METODOLOGIA

Os manuscritos baseados em preenchimento de formulários e de pesquisas de opinião devem ter, pelo menos, 100 respondentes e ter aprovação do Comitê de Ética ou Termos de Consentimento pertinentes (favor anexar como documentação suplementar no momento da submissão). Recomenda-se utilizar o campo “Comentários para o editor” para explicitar o tipo de pesquisa e o número de respondentes.

A revisão da literatura deve estar incluída na seção Introdução e não em outras seções como Metodologia ou Discussão.

A Metodologia deve estar claramente descrita, ser ampla o suficiente e ser adequada para cobrir os objetivos do artigo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Se os autores utilizarem Figuras, Gráficos, Tabelas, Quadros, ilustrações e citações diretas, os pareceristas da Revista também podem fazer considerações e sugestões quanto ao seu conteúdo, utilização, pertinência e apresentação.

Figuras, Gráficos, Tabelas, Quadros, ilustrações devem ser numerados consecutivamente com algarismo arábico, conforme o tipo. Seus títulos devem ficar na parte superior escritos em caixa baixa, justificados, em fonte tamanho Times New Roman, tamanho 12pts, e usando ponto final. A sua chamada deve constar do texto anterior à sua inclusão.

Quanto aos textos usados dentro da Tabela e Ilustrações devem ser em fonte Times New Roman, tamanho 12pts, conforme nos exemplos a seguir. No caso da fonte ser menor, os autores devem se assegurar a boa visibilidade para a leitura.

Texto texto texto texto texto texto (Tabela 1), texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto texto.

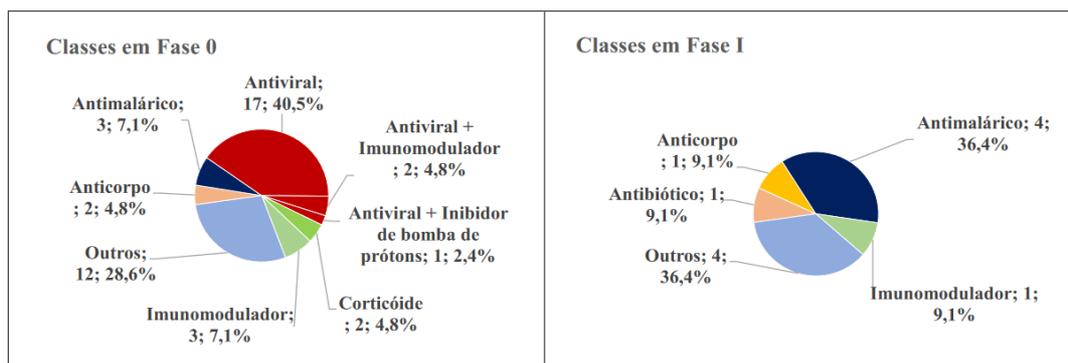
Tabela 1 – Título título título título título.

Localizaçã o	Pont o A	Pont o B	Pont o C	Pont o D	Pont o E
Ponto A	0	45	76	0	12
Ponto B	87	0	32	26	82
Ponto C	64	56	0	32	23
Ponto D	37	32	91	0	10
Ponto E	93	35	54	43	0

Fonte: Indicar autoria (ano)

No Gráfico 1 pode ser visto texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto.

Gráfico 1 – Título título título título título.



Fonte: Nome de Autor Principal (ano).

Texto texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto texto (Quadro 1). Texto texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto texto. Texto texto texto texto texto texto.

Quadro 1 – Título título título título título.

Substratos	Trecho 1	Trecho 2	Trecho 2
JJA	Texto texto	n.a	n.a
JJB	Texto texto	n.a	n.a
JJC	Texto texto	Texto texto	Texto texto
JJC + 1	Texto texto	n.a	n.a
JJC - 1	Texto	n.a	n.a

Fonte: Indicar autoria (ano).

Nota: Caso necessário, informar nota.

Recomendações adicionais

Os autores devem separar claramente a Discussão (com dados deste artigo) e a Introdução (com dados de outros documentos).

A Discussão deve ser profunda. A seção de Resultados e Discussão não pode consistir essencialmente de figuras e/ou Tabelas e/ou Quadros e/ou Gráficos, havendo ainda necessidade ter pelo menos três páginas de texto (medidas excluindo as Figuras, Gráficos, Tabelas, Quadros,

ilustrações e citações diretas) para aprofundar a discussão de modo a que se possam elaborar as seções de Conclusões e Perspectivas Futuras solidamente, contribuindo substancialmente para o conhecimento e, conseqüentemente, podendo ser aceites pela revista.

O artigo deve apresentar equilíbrio entre texto e elementos gráficos.

CONCLUSÃO

A seção Conclusão deve resumir as Conclusões fundamentadas nos dados obtidos pelo artigo e pela discussão do artigo.

A Conclusão deve identificar possíveis inconsistências nos estudos existentes.

Os autores podem destacar lacunas no corpo da pesquisa existente que possam ser abordadas por futuros estudos.

PERSPECTIVAS FUTURAS

Esta seção deve apresentar as visões de futuro dos autores do artigo, baseadas no que os autores acharam em sua pesquisa relatada neste artigo.

Esta secção deve sugerir soluções para possíveis inconsistências nos estudos existentes.

REFERÊNCIAS

As referências e as citações empregadas devem seguir as normativas indicadas da ABNT.

Exemplo de patente (caso os autores não achem a norma ABNT, podem utilizar este formato que depois será revisto pela editoração para publicação na revista).

Francisca da Silva, Paulo de Tarso, Inventores; Comidas AS, Cosméticos Ltda. Depositantes.
TITULO TITULO TITULO TITULO. Brasil BR102018xxxxxx-y. 2018.