

26 de junho de 2019

Propriedade Intelectual e Segredos
Comerciais no contexto laboral

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Propriedade Intelectual: Principais Noções

Lídia Neves

O que é a Propriedade Intelectual?



O que é a Propriedade Intelectual?

Designa-se por **Propriedade Intelectual** o conjunto de todas as criações do espírito humano, tais como invenções e todo o tipo de soluções técnicas, sinais distintivos, criações estéticas ou obras artísticas e literárias. A propriedade Intelectual opera uma tradicional divisão quanto ao âmbito de criações a tutelar.

Direitos de Propriedade Industrial

C

Direito de Autor e os Direitos Conexos

O que é a Propriedade Intelectual?

Direitos de Propriedade Industrial

O que visa proteger?

- Marcas e logótipos
- Desenhos e Modelos
- Patentes e Modelos de Utilidade
- Firmas e Denominações Sociais

Direito de Autor e os Direitos Conexos

O que visa proteger?

- Obras literárias
- Obras científicas
- Obras artísticas

Direito de Autor e Direitos Conexos





Direito de Autor e Direitos Conexos

O Direito de Autor...

- Encontra-se regulado em Portugal no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos (Decreto-Lei N.º 63/85, de 14 de março);
- Divide-se em duas modalidades: Direitos Morais e Direitos Patrimoniais;
- Tem uma duração de 70 anos a contar da morte do autor;
- Não carece de registo para ser reconhecido (podendo, contudo, ser realizado um registo na Inspeção Geral das Atividades Culturais (IGAC) para efeitos de prova desse direito).



Quanto aos direitos de autor

Os Direitos Conexos...

- Visam proteger as prestações dos artistas intérpretes ou executantes, dos produtores de fonogramas e de videogramas e dos organismos de radiodifusão;
- Têm uma duração de 50 anos contados a partir de uma comunicação lícita ao público ou da publicação da prestação artística protegida.

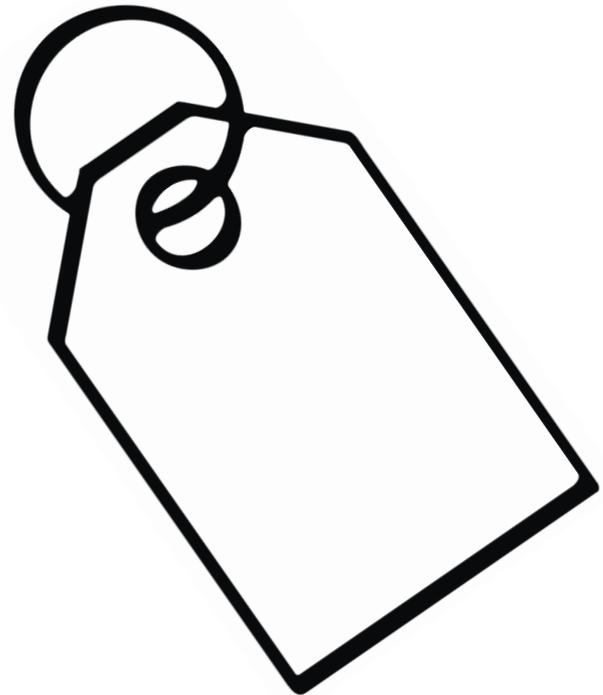
Os direitos de propriedade industrial

Os direitos de propriedade industrial

As marcas

O que é uma marca?

Uma **marca** é um sinal ou conjuntos de sinais que visa distinguir produtos ou serviços de outros iguais ou afins.





Os direitos de propriedade industrial

As marcas

- Uma marca pode ser constituída por palavras, incluindo nomes (marca nominativa), figuras ou desenhos (marca figurativa) ou simultaneamente por figuras, palavras ou nomes (marca mista).
- Também a forma de um produto ou da sua embalagem, tal como os sons e as frases publicitárias poderão ser registados como marcas, desde que possuam carácter distintivo e independentemente da sua proteção pelo Direito de Autor.
- O direito sobre uma marca tem a duração de 10 anos a contar do seu registo, podendo este período ser renovável por iguais períodos indefinidamente.



Os direitos da propriedade industrial

As marcas

O princípio da Especialidade

O princípio da especialidade permite o registo de marcas idênticas em classes distintas.

Mas o que são classes?

As marcas classificam-se por classes, nos termos do Acordo de Nice relativo à classificação internacional de produtos e serviços para o registo de marcas.

Segundo esta classificação internacional, as marcas poderão ser registadas para produtos: da classe 1 à 34, inclusive e para serviços: da classe 35 à 45.



Os direitos da propriedade industrial

As marcas

Marcas notórias e marcas de prestígio

As **marcas notórias** e as **marcas de prestígio** são dois tipos de marcas às quais, pela abrangência, valor e intensidade do seu efeito no consumidor, são aplicáveis regimes jurídicos excepcionais.

Estas exceções verificam-se a nível de:

- ✓ Proteção independentemente do registo;
- ✓ Princípio da especialidade.



Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Requisitos de patenteabilidade

Uma patente poderá ser protegida caso tenha:

- ✓ **Novidade** - A invenção não deverá estar compreendida no estado da técnica;
- ✓ **Atividade inventiva** - A invenção, não deverá, para um perito na especialidade, resultar óbvia a partir do estado da técnica.
- ✓ **Aplicação industrial** - O seu objeto deverá ser suscetível de ser fabricado ou utilizado em qualquer género de indústria.



Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Estado da técnica

- O estado da técnica é constituído por tudo o que, dentro ou fora do País, foi tornado acessível ao público antes da data do pedido de patente, por descrição, utilização ou qualquer outro meio.
- É igualmente considerado como compreendido no estado da técnica o conteúdo dos pedidos de patentes e de modelos de utilidade requeridos em data anterior à do pedido de patente, para produzir efeitos em Portugal e ainda não publicados.



Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Limitações ao objeto da patente

Não podem ser, designadamente, objeto de patente:

- As criações estéticas;
- Os projetos, os princípios e os métodos do exercício de atividades intelectuais em matéria de jogo ou no domínio das atividades económicas, assim como os programas de computadores, como tais, sem qualquer contributo (exceção: invenções implementadas por computador);
- As apresentações de informação;
- Os processos de clonagem de seres humanos.

Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Duração da patente

Uma patente pode vigorar por um período máximo de 20 anos contados da data do respetivo pedido, desde que periodicamente renovada pelo pagamento das competentes anuidades, sendo um direito atribuído, quer por um Estado quer por organizações internacionais, e válido no âmbito do território para o qual é concedido.



Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Patentes vs. Modelos de Utilidade

Tal como a patente, também o modelo de utilidade protege soluções técnicas para problemas técnicos específicos e delimitados e respeita os mesmos requisitos legais da patente.

Contudo, o propósito do modelo de utilidade é o de **proteger pequenas invenções ou simples melhoramentos técnicos** através de um procedimento administrativo mais simplificado e acelerado do que o das patentes.





Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Atividade inventiva

Considera-se que uma invenção implica atividade inventiva quando preencha um dos seguintes requisitos:

- a) Se, para um perito na especialidade, não resultar de uma maneira evidente do estado da técnica;
- b) Se apresentar uma vantagem prática, ou técnica, para o fabrico ou utilização do produto ou do processo em causa



Os direitos de propriedade industrial

Patentes e Modelos de Utilidade

Duração do Modelo de Utilidade

A duração do modelo de utilidade é de 6 anos a contar da data do pedido.

Este prazo é prorrogável até um máximo de 10 anos.



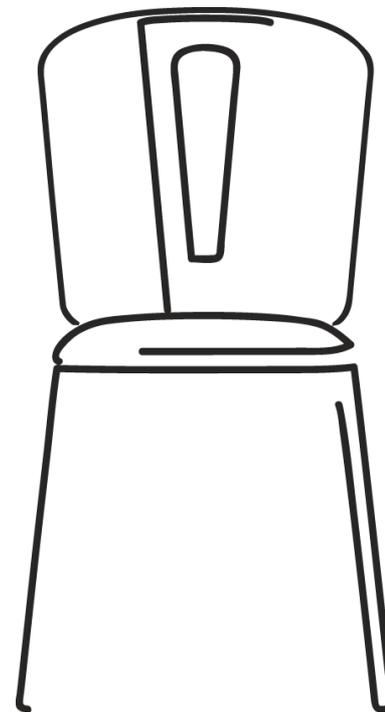
10
anos

Os direitos de propriedade industrial

Desenhos e Modelos

Definição de desenho ou modelo

O desenho ou modelo designa a **aparência** da totalidade, ou de parte, de um produto resultante das características de, nomeadamente, linhas, contornos, cores, forma, textura ou materiais do próprio produto e da sua ornamentação.





Os direitos de propriedade industrial

Desenhos e Modelos

Requisitos de concessão

Gozam de proteção legal os desenhos ou modelos novos que tenham **carácter singular**.

Gozam igualmente de proteção legal os desenhos ou modelos que, não sendo inteiramente novos, realizem combinações novas de elementos conhecidos ou disposições diferentes de elementos já usados, de molde a conferirem aos respetivos produtos carácter singular.

ÚNICO

Os direitos de propriedade industrial

Desenhos e Modelos

Novidade

O desenho ou modelo é novo se, antes do respetivo pedido de registo ou da prioridade reivindicada, nenhum desenho ou modelo idêntico foi divulgado ao público dentro ou fora do País.

Consideram-se idênticos os desenhos ou modelos cujas características específicas apenas difiram em pormenores sem importância.

NOTA: Divulgações não oponíveis





Os direitos de propriedade industrial

Desenhos e Modelos

Carácter singular

- Considera-se que um desenho ou modelo possui carácter singular se a impressão global que suscita no utilizador informado diferir da impressão global causada a esse utilizador por qualquer desenho ou modelo divulgado ao público antes da data do pedido de registo ou da prioridade reivindicada.
- Na apreciação do carácter singular é tomado em consideração o grau de liberdade de que o criador dispôs para a realização do desenho ou modelo.

Os direitos de propriedade industrial

Desenhos e Modelos

Duração dos Desenhos e Modelos

Os desenhos e modelos têm uma duração de 5 anos a contar da data do registo, podendo ser renovada, por períodos iguais até ao limite de >25 anos.



Os direitos de propriedade industrial





A Proteção dos Direitos de PI

Porque se devem registar estes direitos?

Direito Exclusivo

Permite a proibição da exploração do direito por terceiros e assegura um monopólio legal do qual decorre a promoção, utilização, licenciamento ou mesmo a transmissão do direito com segurança.

Princípio da Territorialidade



A Proteção dos Direitos de PI

As marcas, patentes e desenhos ou modelos poderão ser registados a:

- Nível Nacional - **INPI**
- Nível Europeu – **EUIPO / EPO**
- Nível Internacional - **WIPO**

Outros mecanismos para proteção e valorização de ativos



Ativos intangíveis de propriedade intelectual

Ativos intangíveis de propriedade intelectual

São os ativos que compreendem todo o conhecimento que existe numa determinada organização (incluindo o *know-how*).



Contratos de transferência de tecnologia

Importância da celebração de contratos de transferência de tecnologia

- Quando, num acordo entre duas ou mais sociedades, existe intervenção de meios humanos, materiais e financeiros de todas as partes visando a obtenção de resultados comuns e nos quais é necessário regular quem será o titular dos direitos e poderá explorar os resultados da colaboração; ou
- Quando uma sociedade encomenda a outra um determinado trabalho tecnológico.



Contratos de transferência de tecnologia

Cláusulas essenciais a incluir em contratos de transferência de tecnologia

- Titularidade dos direitos de PI;
- Estipulação de preço / partilha de proveitos de exploração;
- Confidencialidade;
- (Exclusão de) Responsabilidade quanto à eventual violação de direitos de terceiros.

NOTA: O preço (royalties, pagamentos fixos ou acordos de licença cruzada) dependerá das circunstâncias do negócio em causa, território do licenciamento, produtos em causa, mercado potencial, perspectivas de crescimento, etc.

Licenciamento e transmissão de Direitos de Propriedade Intelectual

**Os direitos registados são passíveis de transmissão ou de licença de exploração
- Necessidade de averbamento para produção de efeitos relativamente a terceiros**

Uma licença pode ser:

- Total ou parcial;
- A título gratuito ou oneroso;
- Delimitada territorialmente;
- Por todo o tempo da sua duração ou prazo inferior;
- Exclusiva ou não exclusiva, com possibilidade ou não de sub-licenciamento.

Segredo Comercial

A questão do **segredo comercial**

Existem determinados ativos intelectuais que, pela sua natureza, estão excluídos de patenteabilidade ou cuja opção estratégica não passa pela proteção em sede de direito industrial.



Segredo Comercial

Segredo Comercial

São protegidas as informações que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Sejam secretas, no sentido de não serem geralmente conhecidas ou facilmente acessíveis, na sua globalidade ou na configuração e ligação exatas dos seus elementos constitutivos, para pessoas dos círculos que lidam normalmente com o tipo de informações em questão;
- b) Tenham valor comercial pelo facto de serem secretas;
- c) Tenham sido objeto de diligências consideráveis, atendendo às circunstâncias, por parte da pessoa que detém legalmente o controlo das informações, no sentido de as manter secretas.

Segredo Comercial

Limitação ao segredo comercial

Não é possível impedir um terceiro de explorar determinado segredo comercial caso este o tenha alcançado por via independente.



Acordos de confidencialidade

Importância dos **acordos de confidencialidade**

Os acordos de confidencialidade permitem salvaguardar / garantir a segurança dos ativos intelectuais face a terceiros (parcerias, visitas e relativamente a todos os terceiros que tenham necessidade de ter acesso a informação reservada).



Acordos de confidencialidade

Cláusulas essenciais a incluir em acordos de confidencialidade

- Obrigação de sigilo;
- Informação sujeita a sigilo;
- Prazo para a obrigação de sigilo;
- Menção à responsabilidade civil e criminal decorrente da violação da obrigação de confidencialidade.

NOTA:

- Deverá haver uma salvaguarda contratual de deveres de confidencialidade com todos os colaboradores (trabalhadores, prestadores de serviços e quaisquer colaboradores pontuais)

26 de junho de 2019

Propriedade Intelectual e Segredos
Comerciais no contexto laboral

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Obrigada

Lídia Neves

Advogada e Agente Oficial da
Propriedade Industrial

Lidia.Neves@mirandalawfirm.com

26 de junho de 2019

Propriedade Intelectual e Segredos
Comerciais no contexto laboral

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Os direitos de propriedade intelectual e os segredos comerciais no Contrato de Trabalho

Diogo Leote Nobre

The background of the slide is a blue brick wall. Overlaid on the right side are several white, torn paper scraps. A large white rectangle is positioned on the left side, containing the title text.

Questões

Questões

- Ao celebrar contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a prestar a sua atividade por conta do empregador e, como tal, confere-lhe as utilidades que derivem do resultado dessa sua atividade
- Pode, no entanto, suceder que, durante a execução desse contrato, o trabalhador invente (por ex., um novo processo de produzir ou de transformar determinada substância) ou crie (uma obra literária, artística ou científica)
- Quem é nesse caso o titular da invenção ou da criação, da patente ou do direito de autor que lhes correspondem e, por essa via, do direito à sua utilização ou exploração económica: o trabalhador, seu autor, ou o empregador, beneficiário dos resultados da atividade deste?

Questões

- Qual o enquadramento jurídico dos segredos comerciais a que o trabalhador acede durante a execução de contrato de trabalho?
- **Implicações jurídico-laborais:**
 - Diretiva (UE) 2016/943 do Parlamento Europeu e do Conselho de 8/6/2016, relativa à proteção de know-how e de informações comerciais confidenciais (segredos comerciais) contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilegais
 - Arts. 313.º a 315.º e 351.º do (novo) CPI, aprovado pelo DL n.º 110/2018, de 10/12, que procederam à transposição dessa Diretiva para o ordenamento jurídico português

Quanto aos direitos de autor

C

Quanto aos direitos de autor

- A resposta encontra-se no Código do Direito de Autor e Direitos Conexos (CDA), aprovado pelo DL n.º 63/85, de 14/3
 - Regra: O direito de autor pertence ao criador intelectual da obra, salvo disposição expressa em contrário (art. 11.º)
- Mas no contrato de trabalho (art. 14.º)
 - Determina-se de harmonia com o que tiver sido convencionado (n.º 1)
 - Na falta de convenção: presume-se que o direito de autor pertence ao seu criador intelectual (n.º 2)
 - Não sendo o nome do criador mencionado, vigora a presunção contrária: o direito de autor é do empregador - esta última presunção pode ser ilidida caso o criador venha a revelar a sua identidade (art. 30.º n.º 2 - Direito irrenunciável de o autor revelar em qualquer altura a sua identidade e a autoria da obra)

Quanto aos direitos de autor

- Para que o direito de autor seja atribuído ao empregador, é necessário que:
 - A prestação laboral contratada tenha por objeto a criação de uma ou mais obras intelectuais pelo trabalhador – à obra criada acidentalmente não se aplica o regime, sendo necessário que a criação se dê em cumprimento do contrato de trabalho
 - O género da obra intelectual criada se integre no objeto da prestação laboral contratada
 - A utilização se contenha no âmbito do convencionado ou consentido pelo trabalhador

Quanto aos direitos de autor

- Sempre que a titularidade do direito de autor pertença ao empregador, o trabalhador criador pode exigir uma remuneração especial para além da ajustada:
 - Quando a criação intelectual exceda claramente o desempenho zeloso da função que lhe estava confiada (n.º 4 alínea a));
 - Quando da obra vierem a fazer-se utilizações ou a retirar-se vantagens não previstas na fixação da remuneração ajustada (n.º 4 alínea b))
- Pertencendo o direito de autor por convenção ao trabalhador criador:
 - A obra apenas pode ser utilizada para os fins previstos na convenção (art. 15.º n.º 1)
 - O trabalhador criador não pode fazer utilização da obra que prejudique os fins para que foi produzida (art. 15.º n.º 3) – na ausência de convenção, correspondem à atividade principal do empregador

Quanto aos direitos de autor

C

- O trabalho de criação intelectual produzido em execução de contrato de trabalho insere-se com frequência no contexto mais vasto de uma obra coletiva
 - Obra coletiva – Obra intelectual autónoma, organizada por iniciativa de entidade singular ou coletiva e divulgada e publicada em seu nome (art. 16.º n.º 1 alínea b)). Com frequência, é um resultado da conjugação de diversas contribuições, também elas com o carácter de criação intelectual
 - Se no conjunto da obra coletiva for possível discriminar a produção pessoal de algum ou alguns colaboradores, aplica-se a regra do artigo 14.º quanto aos direitos de autor que cabem a essas contribuições individuais
 - Os jornais e outras publicações periódicas presumem-se obras coletivas, pertencendo às respetivas empresas o direito de autor sobre a obra coletiva (art. 19.º n.º 3)

Quanto aos direitos de autor

Em especial os trabalhos jornalísticos por conta de outrem

- Trabalhos jornalísticos por conta de outrem – regulados em especial pelo art. 174.º, estão expressamente ressalvados da regra geral do artigo 14.º
 - Trabalho jornalístico assinado ou cujo autor esteja identificado – direito de autor pertence ao autor jornalista (art. 174.º n.º 1)
 - Mas: o autor não pode publicar em separado o trabalho antes de decorridos três meses sobre a data da publicação (art. 174.º n.º 2)
 - Trabalho não assinado ou identificado: o direito de autor pertence à empresa proprietária do jornal/publicação e só com autorização desta poderão ser publicados em separado por aqueles que o escreveram (art. 174.º n.º 4)

Quanto aos direitos de autor

Em especial as obras fotográficas efetuadas em execução de contrato de trabalho

C

- Obras fotográficas em execução de contrato de trabalho: reguladas em especial pelo art. 165.º
 - Inverte-se a presunção: direito de autor pertence ao empregador (n.º 2)
 - Direito de autor limitado às faculdades de “reproduzir, difundir e pôr à venda” (n.ºs 1 e 2)
 - Usando o empregador a reprodução fotográfica para fins comerciais, deve pagar uma remuneração equitativa ao autor fotógrafo (n.º 3)
 - Deve no entanto aplicar-se às fotografias publicadas em jornais ou revistas o regime especial dos trabalhos jornalísticos por conta de outrem

Quanto aos direitos de autor

Em especial os programas de computador efetuados em execução de contrato de trabalho

- Programas de computador – regulados pela Lei de Proteção Jurídica dos Programas de Computador (LPC), aprovada pelo DL n.º 252/94, de 20/10
 - Beneficiam de “protecção análoga à das obras literárias” quando “tiverem “carácter criativo” (art. 1.º n.º 2)
 - Inverte-se a presunção do art. 14.º - o direito de autor é do empregador, salvo convenção em contrário (art. 3.º n.º 3)
 - O direito não pertencerá ao empregador “se outra coisa resultar das finalidades do contrato” – desde logo, se o programa for criado para fins de utilização não consentâneos com os do empregador
 - Direito a “remuneração especial” por utilização “não prevista na fixação da remuneração ajustada” (art. 3.º n.º 4)

Quanto aos direitos de autor

Em especial as bases de dados efetuadas em execução de contrato de trabalho

C

- Bases de dados – reguladas pela Lei das Bases de Dados (LBD), aprovada pelo DL n.º 122/2000, de 4/7
 - São coletâneas de obras ou elementos informativos (dados) independentes, dispostos de modo sistemático ou metódico, suscetíveis de acesso individual (art. 1.º n.º 2)
 - São protegidas por direitos de autor se revelarem criatividade na organização ou seleção dos dados (art. 4.º n.º 1)
 - Inverte-se também aqui a presunção do art. 14.º - o direito de autor é do empregador (entidade para a qual a base de dados foi criada), salvo convenção em contrário ou se outra coisa resultar da finalidade do contrato (art. 5.º n.º 3)

Quanto aos direitos de autor

Direitos patrimoniais / direitos pessoais ou morais

C

- As hipóteses até aqui referidas de atribuição do direito de autor a pessoa diversa do seu criador circunscrevem-se ao conteúdo patrimonial do direito de autor
 - Mas: o direito de autor abrange direitos de carácter patrimonial e direitos de natureza pessoal ou direitos morais (art. 9.º n.º 1)
 - Conteúdo patrimonial – direito exclusivo que o autor tem de “dispor da sua obra e de fruí-la e utilizá-la, ou autorizar a sua fruição ou utilização por terceiro, total ou parcialmente” (art. 9.º n.º 2) / Tal compreende, designadamente, as faculdades de a divulgar, publicar e explorar economicamente por qualquer forma, nos limites da lei (art. 67.º n.º 1)

Quanto aos direitos de autor

Em especial os direitos patrimoniais

C

- Os direitos patrimoniais são disponíveis: o autor pode autorizar a utilização da sua obra por terceiro ou transmitir ou onerar, no todo ou em parte, o conteúdo patrimonial do direito de autor (art. 40.º)
 - A autorização para a utilização da obra só pode ser concedida por escrito (formalidade *ad probationem*), devendo dela constar obrigatoriamente a forma autorizada de divulgação, publicação e utilização, bem como as respetivas condições de tempo, lugar e preço (art. 41.º n.ºs 2 e 3)
 - As formas de utilização são independentes umas das outras e estão previstas, de forma não taxativa, no art. 68.º n.º 2
 - O art. 75.º prevê as situações em que a utilização da obra é livre, não dependente de consentimento do autor
 - A transmissão total e definitiva do conteúdo patrimonial do direito de autor só pode ser efetuada por escritura pública, com identificação da obra e indicação do preço respetivo, sob pena de nulidade

Quanto aos direitos de autor

Em especial os direitos pessoais ou morais

- Independentemente dos direitos de carácter patrimonial, o autor goza durante toda a vida do direito de reivindicar a paternidade da obra e de assegurar a sua genuinidade e integridade, opondo-se à sua destruição, a toda e qualquer mutilação, deformação ou outra modificação da mesma e, de um modo geral, a todo e qualquer ato que a desvirtue e possa afetar a honra e reputação do autor (arts. 9.º n.º 3 e 56.º n.º 1)
 - Estes direitos são inalienáveis, irrenunciáveis e imprescritíveis, perpetuando-se após a morte do autor (art. 56.º n.º 2)

Quanto aos direitos de autor

Em especial os direitos pessoais ou morais

C

- Em caso de atribuição do direito (patrimonial) de autor ao empregador, o trabalhador criador mantém a possibilidade de exercício dos seus direitos pessoais (de autor), a saber:
 - O direito de divulgação (ao inédito) – o autor pode opor-se à divulgação da obra enquanto não a considerar completa, pronta para ser utilizada pelo empregador / só não o pode fazer se já tiver antes “revelado por sinais inequívocos o seu propósito de divulgar ou publicar” (art. 50.º n.º 2)
 - O direito de retirada – o autor pode retirar a obra da circulação e fazer cessar a respetiva utilização, devendo invocar razões morais atendíveis e indemnizar os lesados (art. 62.º) / Não incorre em qualquer responsabilidade se a retirada se dever à supressão por decisão judicial de algum passo da obra que comprometa ou desvirtue o sentido da mesma, podendo nesse caso resolver o contrato também (art. 114.º)

Quanto aos direitos de autor

Em especial os direitos pessoais ou morais

C

- Direito à menção de designação de autoria – o autor pode exigir que seja feita menção da sua identificação na obra (até porque, não exercendo essa faculdade, se presume a atribuição do direito de autor ao empregador) / não o tendo feito no momento da divulgação da obra, tal não significa que renuncie a essa faculdade, podendo a todo o tempo revelar a sua identidade e exigir a menção do seu nome como autor
- Direito de reivindicação da paternidade da obra – o autor pode a todo o tempo reclamar a autoria da obra, independentemente das vicissitudes do direito patrimonial de autor

Quanto aos direitos de autor

Em especial os direitos pessoais ou morais

- Direito de defesa da integridade da obra – o autor pode a todo o tempo opor-se a qualquer ato do empregador ou de terceiro que modifique, mutila ou deforme a obra ou leve à sua destruição, bem como a qualquer utilização não convencionada que a desvirtue ou possa afetar a sua honra ou reputação
 - A faculdade de introduzir modificações da obra depende do acordo expresso do seu criador e só pode exercer-se nos termos convencionados (art. 15.º n.º 2)
 - O direito do autor sobre a obra como coisa incorpórea é independente do direito de propriedade sobre as coisas materiais que sirvam de suporte à sua fixação / o fabricante e o adquirente dos suportes não gozam de quaisquer poderes compreendidos no direito de autor (art. 10.º)



Quanto às invenções e segredos comerciais

- A resposta encontra-se no (novo) Código da Propriedade Industrial (CPI), aprovado pelo DL n.º 110/2018, de 10/12, que revogou o anterior CPI, aprovado pelo DL n.º 36/2003, de 5/3
 - Transpôs para o direito português as Diretivas (UE) 2015/2426, de 16/12, que aproxima as legislações dos Estados-Membros em matéria de marcas e (UE) 2016/943, de 8/6, relativa à proteção de *know-how* e de informações comerciais confidenciais (segredos comerciais) contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilegais
 - As suas disposições entram em vigor em duas fases:
 - as relativas à proteção de segredos comerciais (arts. 313.º a 315.º e 351.º), a 1/1/2019
 - as demais a 1/7/2019 (arts. 14.º e 16.º, n.ºs 2 e 3, do DL n.º 110/2018, de 10/12)



Quanto às invenções e segredos comerciais

- O novo CPI estabelece várias normas com implicações em matéria laboral - a saber, as contidas nos seus arts. 58.º, 59.º, 313.º, 314.º, 315.º alínea c) e 351.º
 - De entre estas, constituem novidade:
 - o n.º 8 do art. 58.º
 - o art. 59.º
 - os arts. 313.º, 314.º e 315.º, alínea c)
 - o art. 351.º



Quanto às invenções



Quanto às invenções

O art. 58.º do CPI

- O art. 58.º do novo CPI reproduz, nos seus n.ºs 1 a 9, o essencial da disciplina do art. 59.º, n.ºs 1 a 9, do CPI até agora vigente, aplicável às invenções feitas pelo trabalhador em execução de contrato de trabalho
- A única novidade a assinalar consta do n.º 8 do art. 58.º do novo CPI
- Este, após determinar, em linha com o n.º 8 do art. 59.º do CPI anterior, que as regras definidas nos seus n.ºs 1 a 7 “são aplicáveis à Administração Pública e, bem assim, aos seus trabalhadores e colaboradores a qualquer título”, ressalva, contudo, o “disposto no artigo seguinte”
 - E, por tal modo, remete para o art. 59.º do novo CPI, preceito que representa uma novidade face ao direito anterior



Quanto às invenções

O art. 58.º do CPI

- A disciplina do art. 58.º do CPI supõe uma distinção fundamental: prever, ou não, o contrato de trabalho a atividade inventiva do trabalhador, como parte integrante da prestação laboral devida (podendo mesmo atribuir-lhe uma remuneração especial)
 - Na primeira hipótese, o empregador tem direito à patente de invenção, na segunda tem um direito de opção quanto à mesma, que pode concretizar-se na aquisição da sua propriedade ou, apenas, na sua exploração exclusiva (art. 58.º, n.ºs 1 e 3, alínea a))
 - Em ambas as situações – e a menos que, na primeira, o contrato de trabalho inclua já a contrapartida da atividade inventiva a desenvolver - , o trabalhador tem direito a uma remuneração adequada à importância da sua invenção
 - Em caso de desacordo quanto ao montante dessa remuneração, este será fixado através de arbitragem (art. 58.º, n.ºs 2 e 6)



Quanto às invenções

O art. 58.º do CPI

- O trabalhador deve informar a empresa da invenção que tiver realizado, no prazo de três meses a partir da data em que esta for considerada concluída
- Se, durante esse período, o trabalhador chegar a requerer patente para essa invenção, o prazo para informar a empresa é de um mês a partir da apresentação do respetivo pedido no INPI
- O não cumprimento destas obrigações por parte do trabalhador implica responsabilidade civil e laboral, nos termos gerais
- A empresa pode exercer o seu direito de opção, no prazo de três meses a contar da receção da notificação do trabalhador inventor



Quanto às invenções

O art. 58.º do CPI

- Todos estes direitos do trabalhador são inderrogáveis, não podendo ser objeto de renúncia antecipada (art. 58.º n.º 9)
- Este regime projeta-se para lá da extinção do vínculo laboral entre o trabalhador-inventor e o empregador, porquanto se consideram feitas durante a execução do contrato de trabalho as invenções cuja patente seja pedida no ano subsequente à sua cessação (art. 58.º n.º 5)
- O trabalhador tem ainda, como no direito anterior, direito a ser mencionado como inventor no requerimento e no título da patente, quando esta não seja pedida em seu nome (art. 60.º, n.º 1)



Quanto às invenções

O art. 59.º do CPI

- Sem paralelo no direito anterior, o art. 59.º do novo CPI refere-se a invenções feitas no contexto de “atividades de investigação e desenvolvimento” incluídas no escopo estatutário de pessoas coletivas públicas, por trabalhadores e colaboradores seus, “em consequência das suas atividades de investigação” (n.º 1)
- Estabelece um regime de atribuição do direito à patente que se perfila como especial face ao do art. 58.º, dele divergindo em vários pontos



Quanto às invenções

O art. 59.º do CPI

- As invenções realizadas neste contexto, pertencem sempre à pessoa coletiva pública (n.º 1)
- Devendo ser-lhe “notificadas” pelo autor do invento, “no prazo de três dias” (n.º 2)
- Ao inventor é reconhecido o direito de “participar nos benefícios económicos” que advenham à pessoa coletiva pública da exploração ou cessão dos direitos de patente, nos termos definidos nos estatutos ou no regulamento de propriedade intelectual daquela (n.º 3)
- Tal benefício económico em caso algum terá natureza retributiva ou salarial (n.º 7)



Quanto às invenções

O art. 59.º do CPI

- Alternativamente, a pessoa coletiva pode optar por “transmitir” ao inventor a titularidade (que lhe pertence, nos termos do art. 59.º n.º 1), sem mais, ou reservando-se “o direito de ficar titular de uma licença de exploração não exclusiva, intransmissível e gratuita” (n.º 4)
- Na primeira destas hipóteses, se o inventor tiver “benefícios económicos da exploração” da invenção, a pessoa coletiva pública terá direito a uma percentagem destes, nos termos previstos nos respetivos estatutos ou no seu regulamento de propriedade intelectual (n.º 5)
- Já tratando-se de invenção obtida pelo trabalhador “durante e por causa da execução de um contrato com ente privado ou público diferente da pessoa coletiva pública” a que está vinculado, tal contrato “deve prever quem fica titular da patente” à mesma respeitante (n.º 6).
- Todo este regime é supletivo, podendo ser afastado por “estipulação ou disposição em contrário” (n.º 8)

Quanto aos segredos comerciais



Customer Alert



Quanto aos segredos comerciais

- Os arts. 313.º, 314.º, 315.º alínea c) e 351.º do (novo) CPI procedem à transposição de regras da Diretiva (EU) 2016/943 de 8/6, que, no essencial, reproduzem
- A Diretiva (EU) 2016/943 visa reforçar a tutela dos segredos comerciais, matéria que à primeira vista se diria alheia ao Direito do Trabalho
- São entanto diversas as questões que em matéria juslaboral suscita a Diretiva e a sua transposição para o nosso ordenamento, através do CPI



Quanto aos segredos comerciais

- **Noção de segredo comercial**

- Comum a todos os Estados membros

- Supõe a verificação cumulativa dos três elementos enunciados nos arts. 2.º n.º 1 da Diretiva e 313.º n.º 1, do CPI:

- natureza secreta
- valor comercial decorrente dessa natureza secreta
- terem sido objeto de diligências razoáveis, atendendo às circunstâncias, por parte da pessoa que detém legalmente o controlo das informações, no sentido de se manterem secretas



Quanto aos segredos comerciais

- Excluem-se da noção de segredo comercial:
 - ❖ Informações triviais
 - ❖ Experiência e as competências adquiridas pelo trabalhador no decurso normal do seu trabalho
 - ❖ Informações que são geralmente conhecidas pelas pessoas dentro dos círculos que lidam habitualmente com o tipo de informações em questão, ou que são facilmente acessíveis a essas pessoas

(Considerando 14 e art. 1.º n.º 3 da Diretiva)



Quanto aos segredos comerciais

- **Que implicações pode ter no plano laboral?**
 - Quanto às as “diligências razoáveis”
 - podem consistir em ordens, instruções, diretrizes dadas diretamente
 - podem traduzir-se na inclusão de regras em regulamentos/políticas internas, códigos de conduta
 - podem ser objeto de formação destinada a sensibilizar os trabalhadores para a necessidade de respeitar e proteger a confidencialidade das informações em causa



Quanto aos segredos comerciais

- **Que implicações pode ter no plano laboral?**

- Quanto à natureza secreta

- faz com que no decurso da relação laboral tais informações sejam inquestionavelmente objeto do dever de sigilo ou de confidencialidade que sobre o trabalhador recai em decorrência do dever de lealdade que lhe impõe o artigo 128.º n.º 1 alínea f) do CT
- Por outras palavras, o dever de reserva ou sigilo imposto pelo CT na vigência do contrato abrange os segredos comerciais



Quanto aos segredos comerciais

- **E uma vez terminado o contrato de trabalho?**
 - inexistindo pacto de confidencialidade, o trabalhador apenas está impedido de praticar atos de concorrência desleal – o que, só por si, é insuficiente para assegurar a tutela destes segredos comerciais, pois a noção legal de concorrência desleal do art. 311.º do CPI (“*todo o ato de concorrência contrário às normas e usos honestos de qualquer ramo de atividade económica*”) não cobre tal eventualidade



Quanto aos segredos comerciais

- **E uma vez terminado o contrato de trabalho?**

- Contudo, é possível, com base em princípios gerais, defender a manutenção pós-contratual deste dever de sigilo, ainda que atenuado no seu conteúdo e intensidade, de modo a compreender os segredos comerciais
- Em todo o caso, tal dever de sigilo pós-contratual não pode ter uma extensão tal que redunde, na prática, numa limitação de atividade não sujeita aos limites e condições estabelecidos para os pactos de não concorrência no n.º 2 do artigo 136.º do CT, logo nula por força do seu n.º 1
- Do que antecede resulta que o pacto de confidencialidade constituirá o modo mais adequado e eficaz de acautelar os segredos comerciais
- O mesmo papel pode ser desempenhado, ainda que de forma indireta, por um pacto de não concorrência



Quanto aos segredos comerciais

- **E uma vez terminado o contrato de trabalho?**

➤ Referem-se a estas hipóteses os arts. 4.º, n.º 3 alíneas b) e c) da Diretiva e 314.º n.º 2, alíneas b) e c) do CPI:

Artigo 314.º

1. (...)

2. Constitui ainda ato ilícito a utilização ou divulgação de um segredo comercial, sem o consentimento do respetivo titular, por pessoa que preencha uma das seguintes condições:

b) Violar um acordo de confidencialidade ou qualquer outro dever de não divulgar o segredo comercial;

c) Violar um dever contratual ou qualquer outro dever de limitar a utilização do segredo comercial.”

Quanto aos segredos comerciais

- **Pacto ou cláusula de confidencialidade pós-contratual**

- Deve identificar o círculo de informações reservadas, a manter secretas: determinabilidade é requisito de validade (tal como indeterminabilidade compromete a sua validade)
- Pode conter cláusula penal
- Convém ser reduzida a escrito
- Duvidoso que, *qua tale*, imponha o pagamento ao trabalhador de uma compensação (contrariamente ao que sucede, por ex., com as cláusulas de não concorrência)
- Limita a liberdade de expressão do trabalhador, uma vez cessado o seu contrato de trabalho
- No entanto, se em virtude da reserva que impõe ao trabalhador, redundar na prática numa limitação ao exercício por este da sua atividade, só será válida se observar os requisitos enumerados no n.º 2 do artigo 136.º do CT

Quanto aos segredos comerciais

- **Direitos de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores**

- Diretiva (art. 3.º n.º 1 alínea c)) e CPI (art. 315.º alínea c)) consideram excecionalmente lícita a obtenção de um segredo comercial que resulte do “exercício do direito dos trabalhadores, ou dos seus representantes, a informações e consultas em conformidade com as práticas nacionais ou com a lei”
- Porque este acesso a segredos comerciais só será lícito se se fizer em conformidade com as regras legais aplicáveis, haverá que convocar a este propósito os arts. 412.º e 413.º do CT, os quais permitem:
 - recusa pelo empregador da prestação de informação ou da realização de consultas que se mostrem suscetíveis de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da empresa (n.º 3 do art. 412.º)
 - prestar informações ou realizar consultas com menção expressa da confidencialidade da informação em causa, hipótese em que o membros da estrutura de representação ficam vinculados a sigilo perante os demais trabalhadores e terceiros, mesmo para lá do termo dos seus mandatos (n.ºs 1 e 2 do art. 412.º)



Quanto aos segredos comerciais

- **Direitos de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores**

- Num e noutro caso: necessidade de fundamentação por escrito (art. 413.º n.º 1)
- Num e noutro caso: possibilidade de impugnar a recusa ou da qualificação como confidencial, nos termos previstos no CPT (art. 413.º, n.º 3)
- Quanto aos representantes abrangidos: os previstos no art. 404.º, bem como os membros de comissões ad hoc, que a lei prevê sejam constituídas em determinadas hipóteses para informações, consultas, negociação (Júlio Gomes)
- Ter sempre presente que nem todas as informações confidenciais serão segredos comerciais: o âmbito daquelas (e destas normas que se lhes referem) é mais vasto



Quanto aos segredos comerciais

- **O art. 351.º determina a excecional não aplicabilidade de medidas preventivas ou sancionatórias destinadas a proteger os segredos comerciais**
 - Nas situações descritas no art. 5.º da Diretiva e no mesmo art. 351.º do CPI, as quais não são (contrariamente à hipótese anterior) lícitas
 - Trata-se de situações de divulgação por trabalhadores de segredos comerciais (a que supõe-se que acederam legitimamente) que são em princípio ilícitas, não permitidas
 - Mas que, em razão do contexto em que ocorrem – a um representante dos trabalhadores, no exercício das suas funções e como condição desse exercício – determinam a excecional inaplicabilidade das medidas que de outro modo caberiam ao caso
 - Outros casos: situações em que a relevância dos interesses que se visou acautelar afasta a reação preventiva ou sancionatória prevista na lei - “revelação de má conduta, irregularidade ou atividade ilegal, desde que o alegado infrator [“whistleblower”] tenha agido para proteger o interesse público geral”
 - Solução adotada por imposição da Diretiva, que a prevê, cujo alcance não é isento de dúvidas (designadamente quanto ao alcance da definição de “interesse público geral” e ao ónus da prova do denunciante)

26 de junho de 2019

Propriedade Intelectual e Segredos
Comerciais no contexto laboral

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Obrigado

Diogo Leote Nobre

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

26 de junho de 2019

Propriedade Intelectual e Segredos
Comerciais no contexto laboral

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Pactos de confidencialidade, de não concorrência e de permanência

Joana Vasconcelos

The background features a blue brick wall on the left and several overlapping white paper scraps on the right. The word 'Questões' is centered in a white box.

Questões

Questões

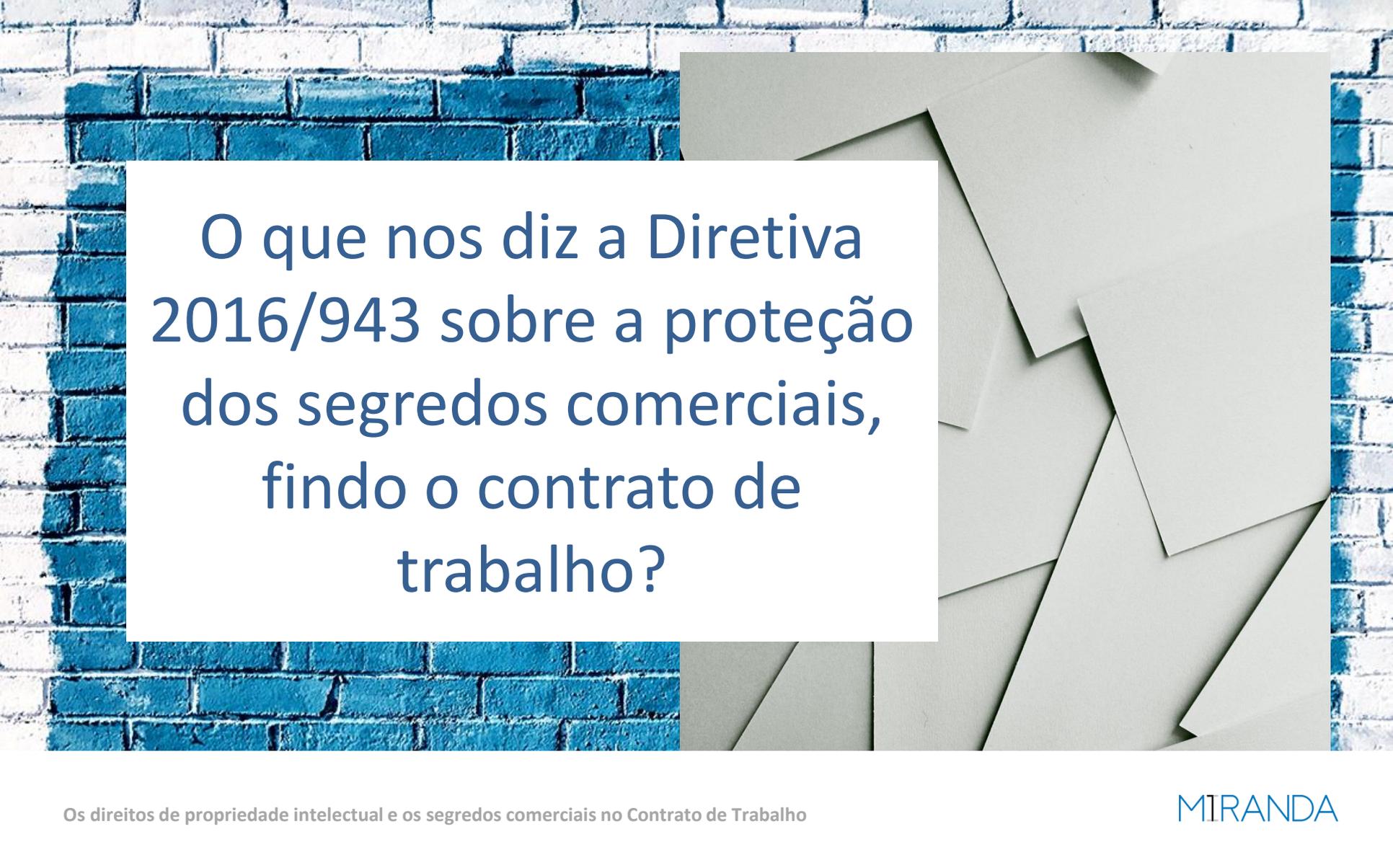
- Terminado o contrato de trabalho, como se protegem os segredos comerciais?
- O que resulta da Diretiva 2016/943 quanto a este ponto?
- Que soluções oferece a nossa lei ao empregador? Quais os seus contornos e implicações? A que limites estão sujeitas, desde logo para proteção do trabalhador?

Questões

- Pode o trabalhador que **nada tenha subscrito em contrário** utilizar quaisquer informações a que tenha acedido durante a relação laboral, uma vez finda esta?
- Pode o empregador impor, sem mais, ao trabalhador **sigilo sobre toda e qualquer informação** a que este tenha acedido durante a relação laboral, uma vez finda esta?
- Pode a **amplitude dessa obrigação** de confidencialidade ser tal que, na prática, tenha **como efeito obstar ao desempenho da sua atividade profissional** pelo trabalhador ?

Questões

- Pode a obrigação de sigilo assumida pelo trabalhador para a fase pós relação laboral ter **duração indeterminada** (por ex., enquanto se mantiver a necessidade de tutela dos segredos comerciais que a justifica)?
- Pode, diversamente, o empregador que ajustou com o trabalhador um pacto que lhe impõe limitações (de expressão, de atividade) como meio de acautelar segredos comerciais, **fazer cessar tal pacto** (e a consequente limitação) por as informações em causa **já não serem segredos comerciais**?
- Pode o empregador **obstar (ou dificultar) a saída** de um trabalhador com acesso a segredos comerciais recorrendo ao pacto de permanência?



O que nos diz a Diretiva
2016/943 sobre a proteção
dos segredos comerciais,
findo o contrato de
trabalho?

O que nos diz a Diretiva?

“Nenhuma disposição da presente diretiva pode ser entendida como constituindo um fundamento para limitar a mobilidade dos trabalhadores. Em particular, relativamente ao exercício dessa mobilidade, a presente diretiva não proporciona fundamento para:

- limitar a utilização pelos trabalhadores de informações que não constituam um segredo comercial
- limitar a utilização pelos trabalhadores da experiência e das competências adquiridas de forma honesta no decurso normal do seu trabalho
- impor aos trabalhadores restrições adicionais nos seus contratos de trabalho para além das previstas no direito da União ou no direito nacional”

(artigo 1.º, n.º 3)

O que nos diz a Diretiva?

*“A definição de **segredo comercial** exclui informações triviais e a experiência e as competências adquiridas pelos trabalhadores no decurso normal do seu trabalho, bem como as informações que são geralmente conhecidas pelas pessoas dentro dos círculos que lidam habitualmente com o tipo de informações em questão, ou que são facilmente acessíveis a essas pessoas.”*

(Diretiva, “considerando” 14)

O que nos diz a Diretiva?

“A utilização ou divulgação de um segredo comercial é considerada ilegal sempre que for realizada, sem o consentimento do titular do segredo comercial, por uma pessoa que preencha uma das seguintes condições:

(...)

- viole um acordo de confidencialidade ou qualquer outro dever de não divulgar o segredo comercial
- viole um dever contratual ou qualquer outro dever de limitar a utilização do segredo comercial

(artigo 4.º, n.º 3, als. b) e c))

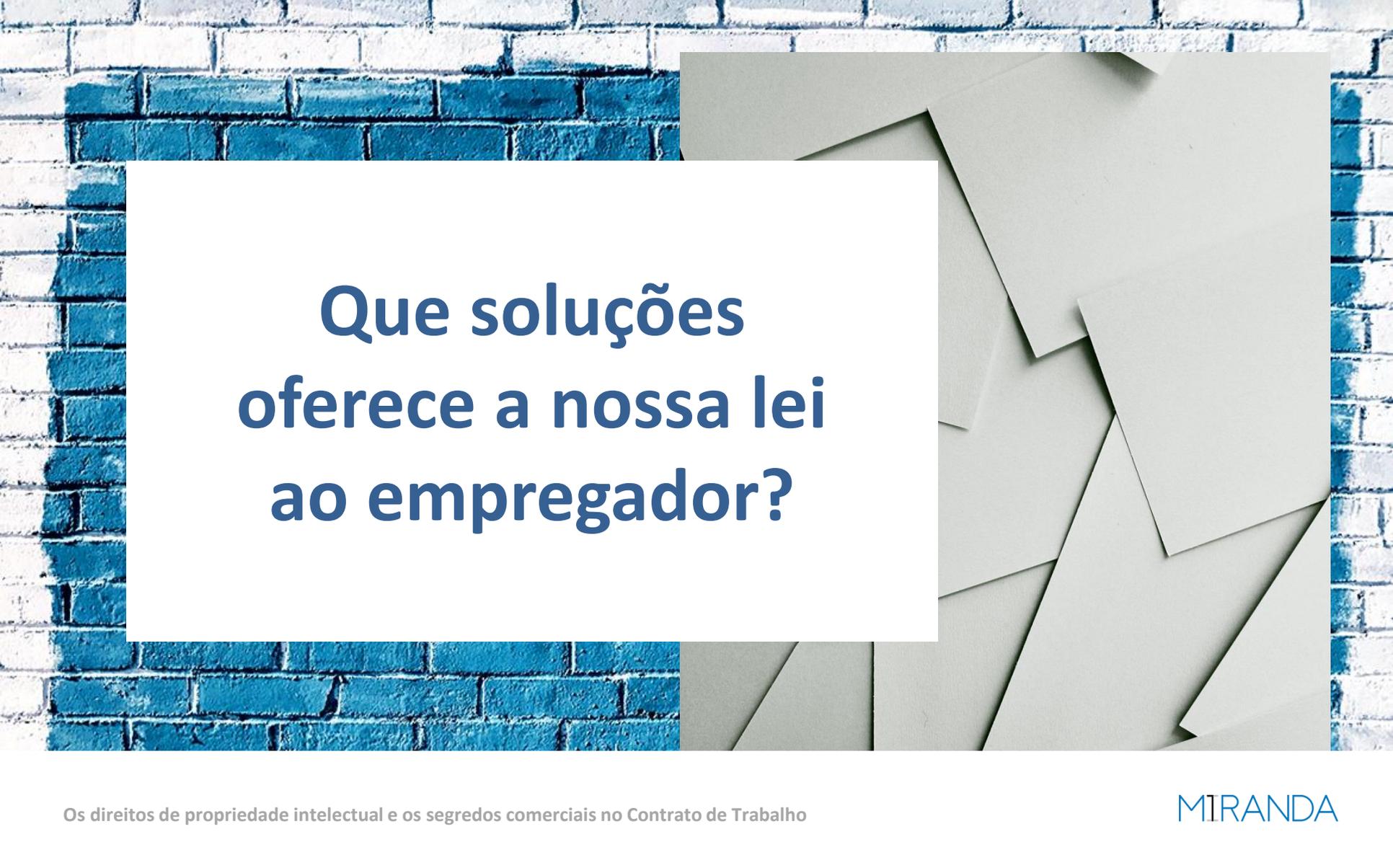
O que nos diz a Diretiva?

“A presente diretiva não deverá ser entendida como limitando a liberdade de estabelecimento, a livre circulação dos trabalhadores ou a mobilidade dos trabalhadores previstas no direito da União. Também não se destina a afetar a possibilidade de celebrar acordos de não concorrência entre empregadores e empregados, nos termos do direito aplicável”

(Diretiva, “considerando” 13)

O que nos diz a Diretiva?

- Limitação da proteção pós-contratual aos segredos comerciais
- Necessidade de delimitação do conceito: o que são e o que não são segredos comerciais
- Admissibilidade de acordos, de confidencialidade ou outros, de que resulte o dever de não divulgar ou de não utilizar segredos comerciais
- Remissão para as soluções de direito interno



Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

REGRAS E PRINCÍPIOS GERAIS

- Proibição de concorrência desleal (artigo 311.º do CPI)
- Ilícitude da divulgação ou autorização de segredos comerciais sem o consentimento do respetivo titular (artigo 314.º, n.º 2 do CPI)
- Dever de sigilo, decorrente do dever de lealdade (artigo 128.º, n.º 1, al. f), do CT), mesmo após a cessação do contrato de trabalho

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

“1 - Constitui concorrência desleal todo o ato de concorrência contrário às normas e usos honestos de qualquer ramo de atividade económica, nomeadamente:

- a) Os atos suscetíveis de criar confusão com a empresa, o estabelecimento, os produtos ou os serviços dos concorrentes, qualquer que seja o meio empregue;*
- b) As falsas afirmações feitas no exercício de uma atividade económica, com o fim de desacreditar os concorrentes;*
- c) As invocações ou referências não autorizadas feitas com o fim de beneficiar do crédito ou da reputação de um nome, estabelecimento ou marca alheios;*
- d) As falsas indicações de crédito ou reputação próprios, respeitantes ao capital ou situação financeira da empresa ou estabelecimento, à natureza ou âmbito das suas atividades e negócios e à qualidade ou quantidade da clientela;*
- e) As falsas descrições ou indicações sobre a natureza, qualidade ou utilidade dos produtos ou serviços, bem como as falsas indicações de proveniência, de localidade, região ou território, de fábrica, oficina, propriedade ou estabelecimento, seja qual for o modo adotado;*
- f) A supressão, ocultação ou alteração, por parte do vendedor ou de qualquer intermediário, da denominação de origem ou indicação geográfica dos produtos ou da marca registada do produtor ou fabricante em produtos destinados à venda e que não tenham sofrido modificação no seu acondicionamento.*

(artigo 311.º, n.º 1, do CPI)
MIRANDA

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

Constitui “ato ilícito a utilização ou divulgação de um segredo comercial, sem o consentimento do respetivo titular, por pessoa que preencha uma das seguintes condições”:

(...)

- viole um acordo de confidencialidade ou qualquer outro dever de não divulgar o segredo comercial
- viole um dever contratual ou qualquer outro dever de limitar a utilização do segredo comercial

(artigo 314.º, n.º 2, als. b) e c), do CPI, na senda do artigo 4.º, n.º 3, als. b) e c), da Diretiva)

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

Manutenção pós-contratual do dever geral de sigilo

- com base em princípios gerais (boa fé)
- atenuado no seu conteúdo e intensidade face ao que vigorava durante a relação laboral, fundado no artigo 128.º, n.º 1, al, f), do CT – mas ainda assim apto para abranger os segredos comerciais
- sendo certo que em caso algum pode ter uma extensão tal que redunde, na prática, numa limitação de atividade não sujeita aos limites e condições estabelecidos no n.º 2 do artigo 136.º do CT, logo nula por força do seu n.º 1



Que soluções oferece a nossa lei
ao empregador?

CLÁUSULAS OU PACTOS ACORDADOS ENTRE TRABALHADOR EM EMPREGADOR

- **Confidencialidade**
 - **Não concorrência**
 - **Permanência**

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE CONFIDENCIALIDADE

- Genérica admissibilidade, apesar da inexistência de uma permissão legal expressa
- Base legal \Rightarrow artigo 81.º, n.º 1, do CódCiv \Rightarrow limitação voluntária de um direito de personalidade do trabalhador = liberdade de expressão
- Nulo se for contrário à lei e “aos princípios da ordem pública” \Rightarrow *a contrario*, válido se o não for

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE CONFIDENCIALIDADE

- Conteúdo

- Deve identificar o círculo de informações reservadas, a manter secretas, cuja determinabilidade condiciona a sua validade (= indeterminabilidade compromete a sua validade)
- Pode conter uma cláusula penal
- Pode (mas não tem de) estabelecer um prazo (≠ cláusulas típicas e atípicas de limitação da liberdade de trabalho)
- Não supõe o pagamento ao trabalhador de uma compensação (≠ cláusulas típicas e atípicas da limitação de liberdade de trabalho)

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE CONFIDENCIALIDADE

- Forma ⇒ escrita (não obrigatória, mas conveniente)
- Limites
 - Pode ir além dos segredos comerciais (= vincular o trabalhador a uma obrigação de sigilo mais alargada)
 - Se, porém, a reserva que impõe ao trabalhador, tiver como objetivo ou resultar, na prática, numa limitação ao exercício da sua atividade, só será válido se observar os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 136.º do CT

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

- Cláusula “típica” ⇒ prevista e regulada no artigo 136.º, n.º 2, do CT
- Limitação contratual a um direito fundamental do trabalhador ⇒ liberdade de trabalho, no período após a cessação do contrato
- Excecionalmente permitida ⇒ licitude condicionada à verificação cumulativa dos requisitos enumerados no n.º 2 do artigo 136.º do CT (que concretizam a necessidade, adequação e proporcionalidade exigidas pelo artigo 18.º da CRP)

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

- Conteúdo
 - Deve identificar o círculo de informações reservadas e de atividades vedadas ao trabalhador \Rightarrow de modo a permitir a sua determinação + o controlo do interesse legítimo do empregador cuja tutela justifica tais limitações
 - Deve estabelecer o seu próprio prazo de vigência \Rightarrow adequado ao objetivo de proteção visado \Rightarrow nunca superior ao máximo legalmente fixado (2 anos em regra, 3 anos se o trabalhador teve “acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência”)



Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

- Conteúdo (cont.)
 - Deve atribuir ao trabalhador uma compensação pelo período de inatividade que lhe impõe \Rightarrow de montante determinado ou determinável \Rightarrow paga antecipadamente ou no decurso deste, nunca depois
 - Pode conter uma cláusula penal
- Forma \Rightarrow necessariamente escrita

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

- Limites

- Requisitos cumulativos \Rightarrow faltando qualquer um \Rightarrow nulidade \Rightarrow com uma exceção = prazo (reduzido ex lege ao máximo legal aplicável)
- Vincula ambas as partes \Rightarrow só por acordo pode ser revogado \Rightarrow nunca por decisão unilateral do empregador ou do trabalhador
- Celebrado a todo o tempo (= em qualquer fase contratual) \Rightarrow produz efeitos após a cessação \Rightarrow mas também no período anterior, induzindo a permanência do trabalhador ao serviço (= pacto de permanência)

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

- Limites, no que respeita à tutela de segredos comerciais
 - Adequação x excesso da limitação de atividade em posta \Rightarrow sem mais, ou em resultado da latitude do círculo de informações abrangidas pela obrigação de confidencialidade imposta
 - Irrelevância da “perda” da natureza de “segredos comerciais” pelas informações visadas? \Rightarrow por deixarem de secretas ou perderem valor comercial \Rightarrow manutenção do pacto de permanência? \Rightarrow antes x depois da cessação do contrato

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE PERMANÊNCIA

- Cláusula “típica” ⇒ prevista e regulada no artigo 137.º do CT
- Limitação contratual a um direito fundamental do trabalhador ⇒ liberdade de trabalho ⇒ concretizada na obrigação de não denunciar o contrato
- Excecionalmente permitida ⇒ se “contrapartida” da realização pelo empregador de “despesas avultadas” com a formação do trabalhador
- Conformidade constitucional ⇒ transitoriedade (máximo = 3 anos) + possibilidade de desvinculação do trabalhador a todo o tempo, mediante restituição (proporcional) das quantias despendidas

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE PERMANÊNCIA

Adequado como meio de tutela de segredos comerciais?

- Sim, se e na medida em que
 - a formação que motivou as “despesas avultadas” tenha incidido sobre segredos comerciais detidos pelo empregador
 - a permanência ao serviço pelo período ajustado se mostre suficiente para acautelar tais segredos (que, uma vez decorrido aquele, deixarão de o ser, por se tornarem conhecidos e/ou perderem valor)
 - será lícita a prática de “renovar”/”atualizar” periodicamente a formação, como pretexto para apor ao contrato sucessivas cláusulas de permanência?

Que soluções oferece a nossa lei ao empregador?

PACTO DE PERMANÊNCIA

Adequado como meio de tutela de segredos comerciais?

- Não, se
 - o período de permanência ajustado for insuficiente para acautelar os segredos comerciais (que se mantêm como tais findo aquele)
 - o trabalhador denunciar o contrato durante tal período, nos termos permitidos pelo n.º 2 do artigo 137.º do CT

Num e noutro caso, ressurgue a questão inicial:
como proteger os segredos comerciais, findo o contrato de trabalho?

26 de junho de 2019

Propriedade Intelectual e Segredos
Comerciais no contexto laboral

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Muito obrigada

Joana Vasconcelos

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com