

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO
VALE DO ITAJAÍ – UNIDAVI**

LEONARDO LONGEN

**O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO E A PROPRIEDADE INTELECTUAL
NO MUNDO EMPRESARIAL**

ITUPORANGA

2021

LEONARDO LONGEN

**O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO E A PROPRIEDADE INTELECTUAL
NO MUNDO EMPRESARIAL**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI

Orientador: Prof. Dr. Daniel Mayerle

ITUPORANGA

2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE
DO ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada **“O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO E A PROPRIEDADE INTELECTUAL NO MUNDO EMPRESARIAL”**, elaborada pelo(a) acadêmico(a) LEONARDO LONGEN, foi considerada

- () APROVADA
() REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota_____.

_____, _____ de _____ de _____.

Prof. Mickhael Erik Alexander Bachmann
Coordenador do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: _____

Membro: _____

Membro: _____

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Ituporanga, 24 de maio de 2021

Leonardo Longen
Acadêmico(a)

“Seja você quem for, seja qual for a posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá.”

(Ayrton Senna)

AGRADECIMENTOS

Concedo a Deus pela oportunidade da vida e por fazer parte de uma família cujos princípios essenciais estão enraizados na fé e na reciprocidade.

Aos meus pais pelo incentivo constante do conhecimento, a exemplo desta trajetória acadêmica da graduação em Direito e em muitas outras que estarão por vir.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Daniel Mayerle, pela sua contribuição na elaboração deste Trabalho.

A todos os membros desta Instituição do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí-UNIDAVI, em especial aos professores que perpassaram esta jornada acadêmica.

Não somente, mas todos àqueles conhecidos que, de alguma forma, contribuíram com uma palavra ou ato de carinho e incentivo.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo o estudo do mundo estratégico e a propriedade intelectual no mundo empresarial. Atualmente, as relações comerciais estão fortemente competitivas, e em contrapartida, a classe empresarial precisa criar novos métodos de se manter atualizado e potencializar novos resultados. Entretanto, pouco ou nada se faz sem o auxílio do capital humano, o que torna o empresário dependente de tais recursos cognitivos. Diante da competitividade e dos avanços tecnológicos, as empresas necessitam de equipes especializadas para fortalecer e criar estratégias. Aliado a isso, está a rotatividade colaborativa e a detenção das estratégias empresariais nas mãos destes colaboradores que permeiam e levam informações confidenciais a outros lugares em caso de não estipulação contratual seguro. Mas não somente investir em equipes que auxiliam na obtenção dos resultados, e sim, em uma forma estratégica de atrair e reter os talentos que permaneçam por muito tempo na corporação. Exemplos de retenção de talentos está numa contraprestação ao que alcança, mediante recompensa e senso de pertencimento e através de um bom alinhamento de objeção, aonde que ao alcançar tais resultados terá benefícios diferenciados. Ao analisar o contexto da propriedade intelectual, passar-se-á a estudar as vertentes contratuais, tendo como principal foco as recompensas através do contrato de *vesting*, seja cota em participação societária, progressão de cargo, valores, etc. Por fim, foi analisado o viés estratégico na retenção de talentos aliado ao segredo e a proteção do negócio. O método utilizado na elaboração desse trabalho de curso foi o indutivo e o método de procedimento foi o monográfico. O levantamento de dados foi através da técnica da pesquisa bibliográfica. As Considerações Finais trazem em seu bojo aspectos mais relevantes ao tema, bem como a comprovação ou não da hipótese básica.

Palavras-chave: Propriedade intelectual. Desenvolvimento estratégico. Contrato de *Vesting*. Retenção de talentos.

ABSTRACT

This monograph aims to study the strategic world and intellectual property in the business world. Currently, commercial relations are highly competitive, and, on the other hand, the business class needs to create new methods to keep up to date and enhance new results. However, little or nothing is done without the help of human capital, which makes the entrepreneur dependent on such cognitive resources. Facing competitiveness and technological advances, companies need specialized teams to strengthen and create strategies. Allied to this, is the collaborative turnover and the holding of business strategies in the hands of these collaborators who permeate and take confidential information elsewhere in case of no safe contractual stipulations. But not only in *vesting* in teams that help achieve results, but also in a strategic way of attracting and retaining talent that will stay with the corporation for a long time. Examples of retention of talent is in a consideration for what they achieve, through reward and sense of belonging and through a good alignment of objection, where by achieving such results will have differentiated benefits. After analyzing the context of intellectual property, we will move on to study the contractual aspects, with the main focus being the rewards through the *vesting* agreement, whether it is a share in equity, job progression, values, etc. Finally, the strategic bias in retaining talent allied to secrecy and protection of the business was analyzed. The method used in the elaboration of this course work was inductive and the procedure method was monographic. The data survey was carried out through the bibliographical research technique. The Final Considerations bring in their core aspects that are more relevant to the theme, as well as the confirmation or not of the basic hypothesis.

Keywords: Intellectual property. Strategic development. *Vesting* agreement. Talent retention.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução das fontes de diferença.....	15
Figura 2 - Modelo de Employer branding na Atração e Retenção de Talentos.....	29

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	NOTAS SOBRE A PROPRIEDADE INTELECTUAL	12
2.1	O contexto histórico da propriedade intelectual: Sua ascensão e o fortalecimento para a indústria.....	12
2.2	O jurídico na noção de Direitos de Propriedade Intelectual	19
2.3	A propriedade intelectual adequada para retenção de talentos em prol das corporações.....	25
3	APORTES SOBRE O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO	32
3.1	O oceano estratégico do mundo empresarial: a gestão do conhecimento.....	32
3.2	O desenvolvimento estratégico focado na retenção de talentos com apoio do contrato de <i>vesting</i>	38
3.3	Investimento adequado na propriedade intelectual	42
3.4	O desenvolvimento de uma cadeia produtiva mais segura: uma gestão coletiva estratégica sob a ótica do contrato de <i>vesting</i>	47
4	CONSIDERAÇÕES SOBRE O CONTRATO DE VESTING	54
4.1	Cláusulas específicas do contrato de <i>vesting</i>	54
4.1.1	Cláusula de Cliff.....	54
4.1.2	Cláusula de Bad leaver e Good leaver	55
4.1.3	Cláusula de aceleração	56
4.1.4	Cláusula de não concorrência e Cláusula de <i>lock-up</i>	57
4.1.5	Período do <i>vesting</i> e Cláusula de <i>milestones</i>	58
4.2	Criando valor a partir da propriedade intelectual.....	59
4.3	A exploração da retenção de talentos e a liberdade empresarial contratual	67
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
	REFERÊNCIAS.....	74

1 INTRODUÇÃO

O objeto da presente monografia é o desenvolvimento estratégico e a propriedade intelectual no mundo empresarial.

O objetivo geral desta presente monografia é analisar o desenvolvimento estratégico e a propriedade intelectual no mundo empresarial.

Os objetivos específicos são: a) estudar o conceito de propriedade intelectual focado para atração e retenção de talentos; b) compreender o que o desenvolvimento estratégico propicia às corporações em se tratando de propriedade intelectual; c) apresentar as diferentes formas de estratégias para serem aplicadas no mundo empresarial; d) averiguar a melhor forma contratual para reter e atrair talentos de forma estratégica e desenvolvida.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: Pode haver um caminho estratégico seguro e eficaz, de modo que as corporações tenham exatidão ao atrair e reter talentos, para obtenção do crescimento empresarial e segurança contratual?

Para equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese: supõe-se que há mecanismos jurídicos favoráveis aplicáveis aos empresários de modo que a retenção de talentos se concretize de forma segura.

Esta monografia ater-se-á na desenvoltura estratégica quanto a utilização da propriedade intelectual nas organizações corporativas. Isto porque, muito embora não se tenha subsídios diretos (claros) quanto a utilização da propriedade intelectual em auxílio às empresas nacionais e internacionais, torna-se um tema de extrema importância se provocado uma reflexão a partir do ponto de vista de resultado.

Os frutíferos resultados em que a propriedade intelectual pode oferecer a uma ampla coletividade, provocou a razão pela qual esta monografia foi elaborada. Historicamente, as evoluções industriais, a exemplo da relação entre patrão e operário em que Karl Marx descreve, até os dias atuais, revelam que as transformações naturais do comércio em geral tiveram cada vez mais ascendência que se volta ao capital intelectual, o capital estratégico, tanto pela evolução social, quanto pela própria concorrência/competitividade.

Desde o início, estudiosos deste assunto se concentram na reciprocidade entre o “líder e o liderado”, ou seja, um talento que é retido por uma companhia não deve apenas se preocupar com salário. Por mais que o seja contratualmente, demonstrar-se-á que este integrante que fora atraído e retido pelo seu talento terá mais entrega e motivação, estará alinhado com os objetivos corporativos e terá o sentimento de pertencimento. Portanto, a contrapartida está na vantagem de receber algo a mais em troca, proporcional ao seu desempenho.

Com esta seara, adentra-se em uma outra importante esfera: a contratual. Isto porque, se agora tem-se meios para captar e reter talentos, “segurando-os” dentro das empresas, retribuindo-os conforme as possibilidades de cada organização, a na esfera contratual, se torna a parte essencial de toda esta cadeia de desempenho.

Como será abordado, a propriedade intelectual (P.I.) possui regulações próprias a despeito do tema, e em caso de descumprimento às normas e princípios contratuais permitem as variadas discussões judiciais. – a exemplo da autonomia da vontade – não se pode haver sucessos corporativos.

O contrato de *vesting*, para a realidade deste presente estudo, é o mais adequado e benéfico para todas as partes. Tanto quanto as negociações preliminares, quanto ao que se dará *posteriori* são de extrema relevância.

Através do *vesting*, é plausível a utilização de metas e desafios que serão retribuídos em caso de merecimento celebrado anteriormente. Assim, os objetivos podem ser alinhados para que sejam favoráveis a um trabalho conjunto.

Contudo, ao referir-se de propriedade intelectual, tratar-se-á do processo de inovação, aonde que cada vez mais o aperfeiçoamento se torna complexo tendo em vista que as descobertas estão se aglomerando num emaranhado de mesmas descobertas pelo fato de haverem muitas pessoas para esta mesma função.

2 NOTAS SOBRE A PROPRIEDADE INTELECTUAL

2.1 O contexto histórico da propriedade intelectual: Sua ascensão e o fortalecimento para a indústria.

O objetivo deste presente trabalho ater-se-á na desenvoltura estratégica quanto a utilização da propriedade intelectual nas organizações corporativas. Diante disso, faz-se frutífera a menção a partir de uma iniciação histórica para que se possa elucidar de formas satisfatória aos prezados leitores.

Quando se trata de propriedade intelectual (PI), depara-se com uma vasta ramificação. Para Manoel J. Pereira dos Santos, as marcas, patentes, os desenhos industriais e o direito de autor são institutos pertencem a uma propriedade intelectual da área do direito que reúne diferentes manifestações cognitivas e diferentes formas de proteção.¹

Entretanto, urge aqui salientar: o enfoque não será a propriedade industrial, mas um estudo a partir das corporações (empresas) que se utilizam estrategicamente da propriedade intelectual para sua ascensão.

Marx em seu livro “O Capital”, entende que há uma classe que domina e outra que é subordinada, sem contar da excessiva carga horária de trabalho dos proletários. Veja-se:

Marx tipificou duas formas de mais-valia: a absoluta e a relativa. A mais-valia absoluta acontece com o prolongamento do dia de trabalho para além do ponto em que o operário produz o equivalente ao seu salário, seja através de ameaças de perder o emprego, vigilância sobre os trabalhadores ou etc, esgotando todas as forças possíveis dos proletários para a produção. Já a mais-valia relativa ocorre quando o burguês potencializa a produtividade investindo na mecanização, aumentando seu excedente a ser apropriado através da tecnologia na produção técnica do trabalho e dos agrupamentos sociais, sem maiores benefícios à classe trabalhadora.²

A visão de Marx, quando trata da mais-valia relativa, remete em parte do que será abordado no presente estudo. Com o evento da ciência, lhes trouxera

¹SANTOS, Manoel J. Pereira dos. **Direito autoral** / Manoel J. Pereira dos Santos, Wilson Pinheiro Jabur, José de Oliveira Ascensão. — São Paulo: Saraiva, 2014. — (Série GVlaw: propriedade intelectual / Manoel J. Pereira dos Santos, Wilson Pinheiro Jabur, coordenadores), p. 215.

²LIMA, Santos, Evellyn Caroline. **Mais-valia**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/economia/mais-valia/>. Acesso em: 20 de abril de 2021

aos ambientes corporativos uma nova visão com o auxílio da mecanização: o conhecimento salva, amplia e traz lucratividade para as empresas.

Neste sentido, Stephan ao tratar da ciência, do conhecimento, e da descoberta científica, faz pensar:

O incentivo à produção de conhecimento científico baseado tanto no reconhecimento quanto na satisfação dos cientistas não é *market-based*. Tais incentivos criam uma sorte de ativo privado – uma forma de propriedade intelectual – a partir da abdicação da posse exclusivo do novo conhecimento.³

Neste ponto o autor se refere aos principais incentivos quando se trata de uma atuação frente a uma corporação.

O reconhecimento pela descoberta e a constante trazida de novas alternativas de aprimoramento; satisfação por resolver determinadas lacunas e adversidades existentes e remuneração financeira, quando lhes é dado algo em troca pelo empenho percorrido na obtenção de determinado objetivo. Sem estes principais itens, não se consegue de modo satisfatório o resultado almejado.⁴

Mas Stephan vai além:

Um sistema de recompensas baseado na reputação provê um mecanismo que captura as externalidades associadas à descoberta científica. Quanto mais o trabalho do pesquisador é utilizado, maior é sua reputação e maiores os ganhos financeiros. Ademais, a natureza pública do conhecimento científico permite que os demais agentes possam utilizar o conhecimento, o que, por sua vez, realça a reputação do pesquisador.⁵

Este ponto mencionado por Stephan é muito importante, já que, inclusive, buscar-se-á elucidar ao longo do presente estudo. Por hora, perceba-se o seguinte: quando um pesquisador (colaborador/trabalhador) ganha reputação,

³RAPINI, Márcia Siqueira; RUFFONI, Janaína; SILVA, Leandro Alves; MOTTA, Eduardo da. **Economia da ciência, tecnologia e inovação: fundamentos teóricos e a economia global** / Márcia Siqueira Rapini, Janaina Ruffoni, Leandro Alves Silva e Eduardo da Motta e Albuquerque organizadores. – 2.ed. Belo Horizonte: FACE – UFMG, 2021. 711 p.: il. (População e economia). p. 131.

⁴RAPINI, Márcia Siqueira; RUFFONI, Janaína; SILVA, Leandro Alves; MOTTA, Eduardo da. **Economia da ciência, tecnologia e inovação: fundamentos teóricos e a economia global** / Márcia Siqueira Rapini, Janaina Ruffoni, Leandro Alves Silva e Eduardo da Motta e Albuquerque organizadores. – 2.ed. Belo Horizonte: FACE – UFMG, 2021. 711 p.: il. (População e economia). p. 131.

⁵RAPINI, Márcia Siqueira; RUFFONI, Janaína; SILVA, Leandro Alves; MOTTA, Eduardo da. **Economia da ciência, tecnologia e inovação: fundamentos teóricos e a economia global** / Márcia Siqueira Rapini, Janaina Ruffoni, Leandro Alves Silva e Eduardo da Motta e Albuquerque organizadores. – 2.ed. Belo Horizonte: FACE – UFMG, 2021. 711 p.: il. (População e economia). p. 131.

não está apenas progredindo sua companhia e os ganhos da mesma, mas sua própria reputação, colocando ao mesmo tempo em risco a própria entidade a qual representa.

Ao referir-se de recompensas, o contrato de comissão pode trazer à tona este mecanismo, pois:

Por meio do contrato de comissão, o comitente obtém a colaboração negocial de outro empresário, sem a necessidade de conferir-lhe um mandato ou de torná-lo um gerente ou administrador de seus negócios em filial, agência ou sucursal.⁶

Diante desta atuação contratual, pode-se extrair uma prévia de que ao fazer uma comparação com um contrato de comissão, ter-se-á uma contraprestação por parte do subordinado, sem necessariamente torná-lo um membro detentor de mando, como uma participação societária, por exemplo.

Itala afirma que “É possível verificar que é apenas no século XXI que a vantagem competitiva passa a residir no talento, no profissional que é contratado, e não mais na empresa”.⁷

Neste sentido:

A adequada utilização das competências e habilidades de pessoas talentosas sempre esteve diretamente relacionada com a produtividade e com o sucesso das organizações, mas, do ponto de vista da empresa, nem sempre o talento foi visto como um diferencial para aumentar a competitividade no mercado.⁸

Nota-se, segundo o autor, uma paulatina mudança na visão em que se praticara desde os primórdios corporativos, antes de se chegar a perceber tal importância nos talentos e dar competitividade ao mercado.

Também Souza relata que:

Micheletti (2006) define talento como uma pessoa que possui várias competências técnicas e intelectuais, é interessado pelo seu trabalho

⁶JUNIOR, Humberto Theodoro. **Contratos de Colaboração Empresarial** / Humberto Theodoro Júnior, Adriana Mandim Theodoro de Mello. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 91.

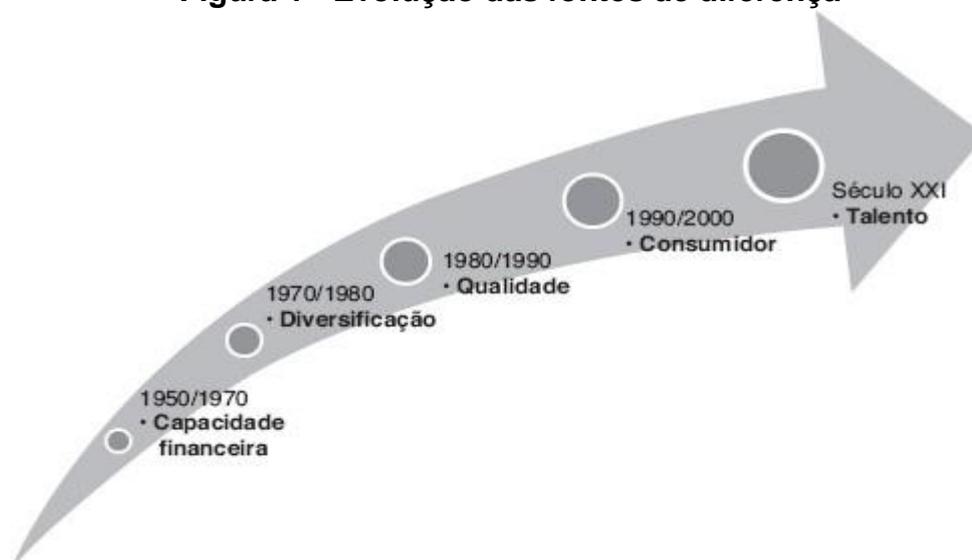
⁷ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 13-14.

⁸ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 13-14.

e pela empresa, tem ampla cultura geral, adapta-se rapidamente e é flexível, além de saber lidar com pessoas e ser carismática.⁹

A Figura 1 apresenta a evolução das fontes de diferença, onde que, ao longo dos anos, percebe-se que um processo de transformação desde o pensamento puramente econômico — onde quem detinha deste poder teria êxito — até a descoberta essencial, onde o talento sobressaiu em todas as transformações ao longo dos anos e aumentou a percepção da propriedade intelectual. Veja-se:

Figura 1 - Evolução das fontes de diferença



10

Fonte: <https://jigsaw.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2577-3/epub/OEBPS/Images/f0014-01.png>

Ao tratar desta linha do tempo da evolução da propriedade intelectual, Itala menciona:

Desde a Revolução Industrial até cerca de 1950, as grandes invenções, tais como a máquina a vapor, a lâmpada elétrica, o telefone, o automóvel e o avião, foram resultado de um trabalho pessoal, de talentos, e tornavam-se conhecidas do grande público de forma espaçada ao longo do tempo. Inventores e suas invenções eram vistos como uma única entidade: a lâmpada elétrica e Thomas Edison, o telefone e Graham Bell, a lâmina de barbear e Gillette. Muito desses

⁹SOUZA, Rosemari de Melo. **RETENÇÃO DE TALENTOS E SUA IMPORTÂNCIA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.** Disponível em: <https://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000004/00000451.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2021.
¹⁰<https://jigsaw.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2577-3/epub/OEBPS/Images/f0014-01.png>,

inventores criavam empresas que produziam suas invenções, que representavam o diferencial de competitividade entre as empresas.¹¹

É neste diferencial que é possível extrair de Hobbes, ao citar que o representante legítimo é a mola propulsora do desenvolvimento:

Mesmo se opondo à ideia da democracia, Hobbes pregava a igualdade entre os homens, e o seu líder deveria ser um representante legítimo. Desse modo, o respeito ao déspota só deveria existir até o momento em que ele conseguisse assegurar a paz e a prosperidade almejadas por seu povo.¹²

Com o fim da Segunda Guerra, próximo dos anos 1950, os americanos tiveram forte influência sob todo o mundo, fazendo com que as multinacionais buscassem/necessitassem cada vez mais de trabalhadores e de novos produtos.¹³

O avanço tecnológico nos anos de 1950 a 1970, fez com que as empresas fossem obrigadas a se desenvolverem através de projetos em equipes visando o encontro de invenções. O resultado disso foi no sentido de acarretar forte desenvoltura financeira, mas que após os projetos em equipe, passou a ser um diferencial competitivo.¹⁴

Mattos afirma que “O longo processo que permitiu essas mudanças, bem como os elementos históricos e ideológicos que as animaram, também teve efeito na maneira pela qual a questão do Trabalho e do Emprego”¹⁵ passou a ter procura significativa.

Já entre os anos de 1970 e 1980, o aumento do mercado consumidor aliada a contínua demanda por outras mercadorias, passa a ter uma competitividade diferenciada, onde a diversificação fora o ponto chave de novos

¹¹ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 13-14.

¹²DA REDAÇÃO. **Thomas Hobbes: “O homem é o lobo do homem”**. Disponível em: <https://super.abril.com.br/ideias/o-homem-e-o-lobo-do-homem-thomas-hobbes/>. Acesso em: 15 de maio de 2021

¹³ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 13-14.

¹⁴ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 13-14.

¹⁵MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. EMPREGO E TRABALHO DO PÓS-SEGUNDA GUERRA À CRISE DEFLAGRADA PELA FALÊNCIA DO SUBPRIME. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/7952-21232-1-PB.pdf>. Acesso em 23 de maio de 2021

produtos e serviços produtos, o diferencial de competitividade passou a ser a diversificação de produtos e serviços.¹⁶

Além disso:

[...] todas as empresas estavam vivendo o impacto da retração do mercado interno, mas foi possível identificar estratégias distintas entre as empresas. As estratégias refletem dois movimentos: um, de longo prazo, que espelha a natureza cumulativa da trajetória da empresa e outro, de curto prazo, que é uma resposta mais imediata da empresa ao ambiente econômico.¹⁷

Nos anos de 1980 e 1990, a busca pelo diferencial torna-se pela exigência da qualidade nos produtos oferecidos. As certificações, os ISOs, agora são essenciais e com pré-requisito para desempenhar determinadas funções. Não somente, mas na década de 1990 e 2000, os melhoramentos constantes aliado a ideia de qualidade e não quantidade considerava-se regra.¹⁸

Tem-se, portanto, uma nova visão de atuação empresarial aliado aos interesses constitucionais do consumidor: Para Itala, “Nesse cenário, o diferencial passou a ser o consumidor: seu atendimento, sua satisfação e suas preferências”.¹⁹ Segundo o portal Neoassist “Antes do século 20, as empresas confiavam principalmente na interação pessoal para resolver problemas de clientes.”²⁰

Mas ainda falando sobre a satisfação, se a satisfação foi considerada importante, Itala ainda acrescenta que “Quem entendesse melhor o cliente, chegasse a ele mais rapidamente e o atendesse com maior eficiência estaria em vantagem”.²¹ Nesta seara, quando a qualidade passou a ser evidenciada, o talento passou a ser fortemente procurado pelas corporações, pois nascera um novo ciclo no mercado:

¹⁶ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 13-14.

¹⁷VERMULM, Roberto. **Empresariais nos anos 80: O setor de máquinas-ferramenta**. Disponível em: http://www.fundacaofia.com.br/pgtusp/publicacoes/arquivos_cyted/cad30.pdf. Acesso em: 15 de maio de 2021

¹⁸ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 14.

¹⁹ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 14.

²⁰NEOASSIST. **Conheça a história do atendimento ao cliente**. Disponível em: <https://www.neoassist.com/blog/historia-atendimento-cliente/#:~:text=O%20atendimento%20ao%20cliente%20tem,para%20resolver%20problemas%20de%20clientes>. Acesso em 23 de maio de 2021

²¹ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 14.

De outro lado, empresas de países desenvolvidos também têm buscado ampliar suas estratégias competitivas buscando novas tecnologias em países menos desenvolvidos. Em 2012, por exemplo, a GM abriu na China um centro de pesquisa focado em tecnologias verdes empregando 300 pesquisadores chineses. Segundo o diretor do centro, a finalidade do centro era se apropriar do talento dos profissionais chineses (RYFISCH, 2014). Outras importantes empresas multinacionais também abriram centros de P&D na China como a IBM, Microsoft, Motorola, Nokia, Sony, Toshiba, Hitachi, Fujitsu, NEC, Samsung, dentre outras (MOTOHASHI, 2015).²²

Conforme os autores relatam, pode-se extrair que o talento dos pesquisadores (funcionários/empregados de uma corporação), é a mola propulsora para que uma marca, de grande ou pequeno porte, esteja sempre competindo no mercado, seja global ou nacionalmente. E nesta relação entre corporações e subordinados, têm-se as relações negociais, atendo-se às relações contratuais onde é celebrado o norte de atuação:

Os contratos ocupam o primeiro lugar entre os negócios jurídicos e são, justamente, aqueles por meio dos quais as pessoas combinam os seus interesses, constituindo, modificando ou solvendo algum vínculo jurídico. Mais especificamente, são colocados entre os atos-negócios jurídicos bilaterais criadores de uma situação jurídica individual.²³

Significa que, “o que não está nos autos, não está no mundo”. É disso que se torna essencial o “*dicendum contractibus*”.

E ao celebrar contratos e talentos, Itala é objetiva quando se trata de talentos no mundo contemporâneo: “Não é mais a empresa que tem a iniciativa de propor, de liderar as grandes mudanças, mas sim os indivíduos — os talentos”.²⁴

O poder de decisão sobre qual talento reter fica aos contratantes, como exala Tartuce:

²²RAPINI, Márcia Siqueira; RUFFONI, Janaína; SILVA, Leandro Alves; MOTTA, Eduardo da. **Economia da ciência, tecnologia e inovação: fundamentos teóricos e a economia global** / Márcia Siqueira Rapini, Janaina Ruffoni, Leandro Alves Silva e Eduardo da Motta e Albuquerque organizadores. – 2.ed. Belo Horizonte: FACE – UFMG, 2021. 711 p.: il. (População e economia). p. 440.

²³RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. 9788530992637. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992637/>. Acesso em: 23 de maio de 2021. p. 2.

²⁴ITALA, Patrícia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patrícia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 16.

Como está previsto atualmente, entre os *direitos de liberdade econômica*, nos termos do art. 170 da Constituição, tem-se “gozar de presunção de boa-fé nos atos praticados no exercício da atividade econômica, para os quais as dúvidas de interpretação do direito civil, empresarial, econômico e urbanístico serão resolvidas de forma a preservar a autonomia privada, exceto se houver expressa disposição legal em contrário.”²⁵

Neste mesmo sentido, Itala ainda afirma que empresas com grande quantidade de funcionários e maquinários, em que necessitam de um vasto suporte físico e financeiro para sua manutenção, agora concorrem diretamente com empresas de tecnologia por exemplo, que dependem de pouca estrutura e despesas, possuindo apenas – porém o mais essencial – que são os talentos, onde também origina-se o termo jurídico propriedade intelectual.²⁶

2.2 O jurídico na noção de Direitos de Propriedade Intelectual

Como já inicialmente abordado, a propriedade intelectual possui noções de direito e que a ele, têm-se as vertentes e institutos:

A partir de 1967, constitui-se como órgão autônomo dentro do sistema das Nações Unidas a Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI, ou, na versão inglesa, WIPO), englobando as Uniões de Paris e de Berna, além de perfazendo uma articulação com a recente União para a Proteção das Obtenções Vegetais, e a administração de uma série de outros tratados.²⁷

Barbosa salienta que “A Propriedade intelectual é um invento cognitivo, cuja propriedade de uma pessoa física ou de uma organização no setor público ou privado, que tem a autonomia de gerenciar a propagação do invento ou manter restrito”.²⁸

Neste sentido:

²⁵TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3 / Flávio Tartuce.** –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 61.

²⁶ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal.** - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2), p. 16.

²⁷BARBOSA, Borges, Denis. **UMA INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL.** Disponível em: https://www.dbaa.com.br/wp-content/uploads/introducao_pi.pdf. Acesso em: 01 de maio de 2021

²⁸O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

A Convenção da OMPI define como *Propriedade intelectual*, a soma dos direitos relativos às obras literárias, artísticas e científicas, às interpretações dos artistas intérpretes e às execuções dos artistas executantes, aos fonogramas e às emissões de radiodifusão, às invenções em todos os domínios da atividade humana, às descobertas científicas, aos desenhos e modelos industriais, às marcas industriais, comerciais e de serviço, bem como às firmas comerciais e denominações comerciais, à proteção contra a concorrência desleal e todos os outros direitos inerentes à atividade intelectual nos domínios industrial, científico, literário e artístico.²⁹

Como se nota, os direitos de propriedade estão amplamente definidos. E aqui refere-se a despeito da liberdade econômica, onde a função social dos contratos estão ligados à autonomia da vontade entre as partes, conforme preconiza os artigos 421 e 2.035, parágrafo único do Código Civil.³⁰

Segundo a Câmara de Comércio Internacional “As características distintivas que nos ajudam a escolher os produtos que são adquiridos, como nomes de marcas e desenhos, podem se enquadrar dentro do escopo da PI”.³¹

Se quisermos “traduzir” para o âmbito jurídico a expressão *direitos de propriedade* da literatura econômica, a noção mais próxima talvez seja a de *direitos subjetivos* — ou simplesmente *direitos* — conceituados como *interesses juridicamente protegidos*, aos quais corresponde um direito de ação, no sentido de poderem ser defendidos no Judiciário. Trata-se de uma noção suficientemente ampla, que se adequa melhor ao sentido econômico do conceito, por comportar os mais diversos tipos de direitos; o *objeto de direito* pode ser variado, podendo caracterizar direitos reais ou obrigacionais, além das liberdades juridicamente garantidas.³²

Por isso, exala Herscovici:

Propriedade intelectual é um termo abrangente que designa várias espécies de *direitos* incidentes sobre bens *imateriais* que, em geral, contêm um elemento relacionado à criatividade humana — seja de conteúdo tecnológico, ou de *marketing*, ou ainda uma original combinação de ideias, palavras etc. — e apresentam valor econômico, sendo passíveis de comercialização. Por garantir exclusividade de uso de seu objeto, o direito de propriedade intelectual propicia a

²⁹BARBOSA, Borges, Denis. **UMA INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL**. Disponível em: https://www.dbba.com.br/wp-content/uploads/introducao_pi.pdf. Acesso em: 01 de maio de 2021

³⁰TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 66

³¹O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes**. Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

³²HERSCOVICI, Alain. **Direitos de propriedade intelectual e inovação [recurso eletrônico]: uma análise econômica além das evidências** / Alain Herscovici (organizador). - Dados eletrônicos. - Vitória : EDUFES, 2015. 256 p.: il. p. 60-61.

apropriação privada dos resultados do esforço inovativo, prolongando, com isso, vantagens competitivas decorrentes da introdução de inovações (tecnológicas ou de outra natureza), o que pode simultaneamente incentivar esse esforço e fortalecer o poder de mercado do detentor do direito (com conseqüente restrição da concorrência e da difusão das inovações); apesar de ambíguos do ponto de vista social, ambos os efeitos são inerentes ao sistema de propriedade intelectual.³³

Portanto, tem-se mais uma menção ao que concerne à criatividade humana. Contratualmente, esse tipo de mecanismo tem elevado as garantias e responsabilidades, desde que respeitadas as capacidades das partes, tais como: objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e forma prescrita ou não defesa em lei, conforme orientação legal.

Importante notar que o instituto da propriedade intelectual é vasto, eis que, com a descoberta de algo, lhe é cabido muitos favorecimentos legais para a propagação da respectiva descoberta/inovação. Rosilene Paiva Marinho de Sousa afirma que “As bases normativas de proteção da Propriedade Intelectual no Brasil foram incluídas entre os direitos e garantias fundamentais enunciada na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos IX, XXVII a XXIX (BRASIL, 1988)”.³⁴

A partir de uma essência preconizada na Magna Carta, o *animus* que as partes possuem, onde ambas estão de acordo com o percurso a ser seguido após celebração do contrato, é considerado como um “*dare*”, no latim, ou também um *facere*, um *praestare*.³⁵

Não somente, Rizzardo ainda cita: “Objeto da obrigação, continua, “é a coisa, o fato, a prestação, enfim, a que se aplica aquele direito, aquilo a que o devedor se obrigou — o *quid debetur*, em suma””.³⁶

Souza ainda menciona que:

A PI se divide em três grupos, quais sejam: o direito autoral, propriedade industrial e proteção *sui generis*. O direito autoral, com interesses de caráter subjetivo, consiste basicamente da autoria de

³³HERSCOVICI, Alain. **Direitos de propriedade intelectual e inovação [recurso eletrônico]: uma análise econômica além das evidências** / Alain Herscovici (organizador). - Dados eletrônicos. - Vitória : EDUFES, 2015. 256 p.: il. p. 60-61.

³⁴SOUZA, Rosilene Paiva Marinho de. **A informação e a proteção da propriedade intelectual** / Rosilene Paiva Marinho de Sousa, Guilherme Ataíde Dias. - Joao Pessoa: Editora da UFPB, 2017. p. 86.

³⁵RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos** / Arnaldo Rizzardo. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 134.

³⁶RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos** / Arnaldo Rizzardo. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2021.p. 134.

obras intelectuais no campo literário, científico e artístico, a exemplo dos desenhos, pinturas, livros, conferências, artigos científicos, matérias jornalísticas, software, entre outros (CLAUDIO BARBOSA, 2009, p.163).³⁷

Entretanto, a propriedade industrial tem forte peso na atividade empresária, envolvendo patentes, marcas, repressão à concorrência desleal, dentre outros.³⁸

As proteções sui generis preconiza uma consideração “híbrida”, onde tanto o direito industrial, quanto de propriedade intelectual envolvem um circuito integrado, e tendo a cada um destes institutos, proteção própria e regulamentação por legislação própria.³⁹

Afirma Gomes:

Diante das pesquisas e estudos na área é possível perceber que, a existência de uma referência teórica e de uma estrutura institucional para amparar a observância e a efetividade dos direitos regulamentados à Propriedade Intelectual são reconhecidas e incentivam a inovação e a criatividade, contribuindo para o progresso socioeconômico, cultural, comercial e tecnológico, possuindo, no Brasil, fundamento principal na Constituição Federal de 1988 e em diversas Leis Ordinárias, Normas Infraconstitucionais, Tratados e Acordos Internacionais dos quais o país é signatário.⁴⁰

A autora ainda prossegue:

No nível Infraconstitucional a questão é regulada através de um conjunto de normas, dentre elas a Lei 10.973/2004, conhecida como Lei da Inovação em que estabelece medidas de incentivo podendo ser classificadas segundo a natureza das ações que visa impulsionar; a Lei de Propriedade Industrial, Lei 9279/1996; Lei 8884/1994 do CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica); Lei 12529/2011 que criou o SBDC (Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência), dentre outras tantas, leis específicas, decretos, resoluções.⁴¹

³⁷SOUZA, Rosilene Paiva Marinho de. **A informação e a proteção da propriedade intelectual** / Rosilene Paiva Marinho de Sousa, Guilherme Ataíde Dias. - João Pessoa: Editora da UFPB, 2017. p. 86.

³⁸SOUZA, Rosilene Paiva Marinho de. **A informação e a proteção da propriedade intelectual** / Rosilene Paiva Marinho de Sousa, Guilherme Ataíde Dias. - João Pessoa: Editora da UFPB, 2017.p. 86.

³⁹SOUZA, Rosilene Paiva Marinho de. **A informação e a proteção da propriedade intelectual** / Rosilene Paiva Marinho de Sousa, Guilherme Ataíde Dias. - João Pessoa: Editora da UFPB, 2017.p. 86.

⁴⁰GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito.** Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁴¹GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito.** Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal, de modo especial em sua parte inicial da redação, se manifesta em favor da liberdade de iniciativa, e também os princípios da Ordem Econômica e da liberdade de concorrência.⁴²

O Estado não fará o uso da atividade econômica, com exceção à hipótese da segurança nacional e interesse coletivo, conforme os ditames da lei. O Art. 173 da Constituição dá o tom do tratamento constitucional ao investimento privado.⁴³

Assim, ao titular de Propriedade Intelectual, no âmbito civil, assegura-se o direito de ação para defender e reparar prejuízos que lhe forem causados em eventual violação do direito ou de concorrência desleal, independentemente, da ação criminal, o prejudicado pode intentar as ações cíveis cabíveis na forma do CPC-Código de Processo Civil.⁴⁴

Tartuce ao tratar deste assunto revela que:

A partir dos entendimentos doutrinários referenciados no início do capítulo, pode-se afirmar que a *rescisão* (que é o gênero) possui as seguintes espécies: *resolução* (extinção do contrato por descumprimento) e *resilição* (dissolução por vontade bilateral ou unilateral, quando admissível por lei, de forma expressa ou implícita, pelo reconhecimento de um direito potestativo).⁴⁵

No ordenamento jurídico brasileiro, o regime jurídico geral dos direitos intelectuais presentes na Lei n. 9.601, de 19 de fevereiro de 1998, a Lei dos Direitos Autorais – LDA, confere ao autor àquele que confeccionou, inclusive de ligar seu nome à obra que produziu — e aos patrimoniais, em proteger os interesses financeiros do autor relativos à sua obra — direito autoral padrão.⁴⁶

São dois os campos de atuação em que a P.I. está presente:

⁴²BARBOSA, Borges, Denis. **UMA INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL**. Disponível em: https://www.dbba.com.br/wp-content/uploads/introducao_pi.pdf. Acesso em: 01 de maio de 2021.

⁴³BARBOSA, Borges, Denis. **UMA INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL**. Disponível em: https://www.dbba.com.br/wp-content/uploads/introducao_pi.pdf. Acesso em: 01 de maio de 2021.

⁴⁴GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito**. Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁴⁵TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 288.

⁴⁶FROTA, Alves da Hidemberg. **INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL E AOS REQUISITOS PARA O REGISTRO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL BIOTECNOLÓGICA NO BRASIL**. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/int41.pdf>. Acesso em: 29 de abril de 2021.

Veja-se também a importância das seguintes concepções para melhor entendimento dos campos de atuação do Direito em que a Propriedade Intelectual se apoia para se proteger juridicamente, em relação aos fundamentos da classificação do Direito Público e do Direito Privado [...]. 1-Direito Privado: O interesse é individual, em que o tipo de relação social predominante é as relações entre iguais, de coordenação. É uma igualdade formal, voltada para as relações econômicas (mercado) [...]. 2-Direito Público: É Direito concernente às relações públicas jurídicas de natureza pública. O interesse envolvido é coletivo, em que predominam as relações entre desiguais, marcadas por relações de subordinação- comando e obediência — esfera política. Aqui o tipo vinculatorio da conduta é a Lei: norma que obriga a todos submetidos ao poder soberano.⁴⁷

Importante salientar que o instituto de propriedade intelectual confere proteção aqueles que são subordinados, mas as leis nacionais e que são tutelados pela Magna Carta inicialmente. Após isso, tem-se: Acordos internacionais, tratados, etc.⁴⁸

Entende-se, portanto que, o interesse tutelado em relação ao objeto de estudo Instituto da Propriedade Intelectual, no que concerne ao seu Sistema de Proteção é a necessidade social de favorecer a inovação nos conhecimentos e nas criações estéticas, conduzindo investimento privado a tais campos, com objetivo de obter o interesse coletivo, a lei institui uma restrição às liberdades públicas, favorecendo os interesses privados.⁴⁹

Diante disto, em resumo tem-se:

Mas, no final, identificam-se o objeto do contrato e o da obrigação, posto que aquele visa, de imediato, a obrigação. O objeto mediato seria, então, o mesmo objeto da obrigação contratual, ou seja, um dar, um fazer ou um não fazer.⁵⁰

Gomes finaliza este pensamento. Veja-se:

Quando a propriedade intelectual integra o patrimônio intangível das pessoas jurídicas de direito público, como as autarquias e as

⁴⁷GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito**. Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁴⁸GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito**. Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁴⁹GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito**. Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁵⁰RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos** / Arnaldo Rizzardo. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 134.

fundações públicas, ela é considerada um bem público e quando integram ao acervo de riqueza da instituição pública, destinadas à utilização pelos interessados, geralmente denominado setor produtivo ou empresarial privado, a oportunidade e forma de alienação estão subordinados à disciplina distinta do mesmo comércio realizado entre particulares.⁵¹

Diante disso, é importante destacar a valiosidade da P.I. em todos os ambientes corporativos, por ser um respaldo jurídico para tanto.

2.3 A propriedade intelectual adequada para retenção de talentos em prol das corporações

Com o forte crescimento por mais capital intelectual diante da atração e retenção de talentos nas corporações, tem acarretado em um novo conceito de atuação perante estes profissionais, com o intuito de alinhar o próprio crescimento da marca e do próprio titular do talento — o chamado *employer branding*.⁵²

Robbins destaca sete características da retenção:

Conforme mencionado por Robbins (2011), quando citou sete características básicas que capturam a essência da cultura de uma organização, tem-se: Inovação e assunção de riscos: significa o grau em que os funcionários são estimulados a inovar e assumir riscos; Atenção aos detalhes: precisão, análise e atenção; Orientação para resultados: focam mais os resultados do que as técnicas e os processos empregados para o seu alcance.⁵³

Pode-se destacar que estes acima citados são importantes, mas não são lousáveis se não for observado mais outras características:

Além desses, tem-se: Orientação para pessoas: o grau em que as decisões dos dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização; Orientação para a equipe: o

⁵¹GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito**. Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁵²AZEREDO, Fabiana Capella. **Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 14–30, 2019. DOI 10.6008/CBPC2179-684X.2019.001.0002. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=139043412&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 02 de maio de 2021

⁵³AZEREDO, Fabiana Capella. **Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 14–30, 2019. DOI 10.6008/CBPC2179-684X.2019.001.0002. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=139043412&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

grau em que as atividades de trabalho são mais organizadas em termos de equipes do que de indivíduos; Agressividade: o grau em que as pessoas são competitivas e agressivas, em vez de dóceis e acomodadas; e Estabilidade: o grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do status quo em contraste com o crescimento. Existe uma hierarquização nas características que se tornam a base dos sentimentos de compreensão compartilhada que os indivíduos têm a respeito da organização, de como as coisas são feitas e a forma como eles precisam se comportar (ROBBINS, 2011).⁵⁴

Todas estas características fomentam a boa desenvoltura empresarial frente a estratégia de reter os talentos e impulsionar sua qualidade produtiva. Com este vasto portfólio, é possível que os empregadores façam sondagens e, sem qualquer obrigação, negociar preliminarmente. É o que afirma Tartuce:

As negociações preliminares nada mais são do que conversações prévias, sondagens e estudos sobre os interesses de cada contratante, tendo em vista o contrato futuro, sem que haja qualquer vinculação entre os participantes. Deveras, esta fase pré-contratual não cria direitos nem obrigações, mas tem por objeto o preparo do consentimento das partes para a conclusão do negócio jurídico contratual, não estabelecendo qualquer laço convencional.⁵⁵

Por isso que se torna relevante ao empregador a utilização deste mecanismo legal, para que, ao ter mais propriedade de decisão, possa celebrar tal contrato na modalidade que for mais conveniente.

Considerando tais aspectos observados, o esforço em atrair e reter um talento não pode somente ficar neste estágio de conquista, mas sim de explorá-los dentro de seu quadro de colaboradores de forma que se mantenham comprometidos com os resultados da organização e ao mesmo tempo motivação para impedir que eventualmente se vá.⁵⁶

Desta vez, Tartuce explica que:

[...] cinco escalas de atributos para avaliar em que medida a organização oferece os seguintes valores: 1) Valor do Interesse (IV): um trabalho estimulante e desafiador, com práticas de trabalho,

⁵⁴AZEREDO, Fabiana Capella. **Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 14–30, 2019. DOI 10.6008/CBPC2179-684X.2019.001.0002. Disponível em:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=139043412&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

⁵⁵TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 170.

⁵⁶STOCKER, Fabricio; CORREA, Amanda Setin; SOUZA, Isabella Preto Dias de; BATISTA, Sarah Alves. **O Impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

produtos e serviços inovadores, em um ambiente que estimula a criatividade e inovação; 2) Valor Social (SV): um ambiente social e interpessoal positivo e agradável; 3) Valor Econômico (EV) : salários acima da média, plano de carreira, segurança financeira e promoções; 4) Valor de Desenvolvimento (DV): geração de reconhecimento, autoestima e confiança, desenvolvimento de habilidades e experiências de aprimoramento de carreira; 5) Valor de Aplicação (AV): oportunidade de aplicar expertise e transmitir conhecimento aos outros, de forma orientada para o cliente e local de trabalho humanitário.⁵⁷

Entretanto, se determinado membro de uma corporação estiver inserido em diversos grupos sociais – e com isso sofrer influências – mesmo assim, para o autor, não ocorre a fragmentação psicológica, desde que, esteja alinhado com a percepção de que este talento possui significado, importância e reconhecimento bem desenvolvidos.⁵⁸

Neste sentido, reter talentos exige cautela e atenção:

Caso a empresa só ofereça oportunidades para que o talento se envolva parcialmente em suas relações e potencialidades, ou o despersonalize com controles e manipulações, a tendência será ele buscar opções como vias de escape, nas quais possa atuar como uma pessoa inteira e não como parte dela.⁵⁹

E como uma das ferramentas de análise para que a retenção dentro da corporação tenha maior eficácia, a autora exala:

Por mais importante ou poderosa que seja uma organização, não há como exigir e obter "inclusão total" na execução de tarefas ou no cumprimento de responsabilidades. O talento tem outros envolvimento além de seu papel organizacional, como família e amigos. A questão maior é quando o desempenho do seu papel, na organização, torna-se menos interessante do que a possibilidade dele experimentar novas atrações na empresa concorrente. A participação no papel e a motivação estão relacionadas.⁶⁰

⁵⁷TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3 /** Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 170.

⁵⁸MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **RETENÇÃO DE TALENTOS POR MEIO DE RECONHECIMENTO E RECOMPENSA.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021.

⁵⁹MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **RETENÇÃO DE TALENTOS POR MEIO DE RECONHECIMENTO E RECOMPENSA.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021.

⁶⁰MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **RETENÇÃO DE TALENTOS POR MEIO DE RECONHECIMENTO E RECOMPENSA.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021.

Diante de tais pontos acima elucidados, há que se haver atenção tanto estrategicamente, quando juridicamente, visto ser de suma importância em que pode acarretar em uma ameaça para a corporação caso não esteja alinhado.

Neste sentido, menciona Santos que “Quanto à retenção de talento, as organizações devem o promover e investir, nomeadamente, a nível psicossocial, económico, e mercado de trabalho”.⁶¹

Santos ainda cita outras esferas de atuação pelos subordinados a qual foram retidos, se estiver alinhado aos objetivos de uma corporação.

A nível psicossocial, os colaboradores dos melhores empregadores têm um elevado comprometimento e nível emocional com o trabalho na organização, baseado na confiança, na comunicação e na participação ativa na função, acabando por se refletir não só na retenção, mas também na qualidade do trabalho apresentado (Gubman, 2004 *cit in* Joo & Mclean, 2006). A nível económico, de acordo com Fulmer *et al.*, (2003 *cit in* Joo & Mclean, 2006) o investimento gasto para criar e apoiar relações positivas com os funcionários tiveram retorno, uma vez que uma relação e reputação positiva é tendencialmente estável e inimitável, sendo, como tal, uma fonte de vantagem competitiva sustentável. A nível de posicionamento no mercado de trabalho, ser considerado um empregador de eleição e excelência é o ponto chave quer para a retenção quer para a atração de talento, pelo que o investimento direto em estratégias de *employer branding* é um caminho que se deve seguir (Joo & Mclean, 2006).⁶²

Mendonça explica que a forma a qual determinado grupo de indivíduos está inserido tem fundamental importância para o seguimento e ampliação do capital intelectual retido. Isto porque, ao perceber sua essência neste grupo e singelo grau de aceitabilidade, de forma automática que se sente estável e dependente dos demais. Aliado a isto, não há um risco operacional das corporações na chance de este membro deixar o grupo ou até mesmo a organização.⁶³

⁶¹SANTOS, João Nuno Pinto dos. **Employer Branding como mecanismo de Atração e Retenção de Talento. O caso da Michael Page.** Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/23622/1/TFM%20-%20Employer%20Branding%20como%20mecanismo%20de%20Atra%C3%A7%C3%A3o%20e%20Reten%C3%A7%C3%A3o%20de%20Talentos%20-%20o%20caso%20da%20Michael%20Page.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

⁶²SANTOS, João Nuno Pinto dos. **Employer Branding como mecanismo de Atração e Retenção de Talento. O caso da Michael Page.** Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/23622/1/TFM%20-%20Employer%20Branding%20como%20mecanismo%20de%20Atra%C3%A7%C3%A3o%20e%20Reten%C3%A7%C3%A3o%20de%20Talentos%20-%20o%20caso%20da%20Michael%20Page.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

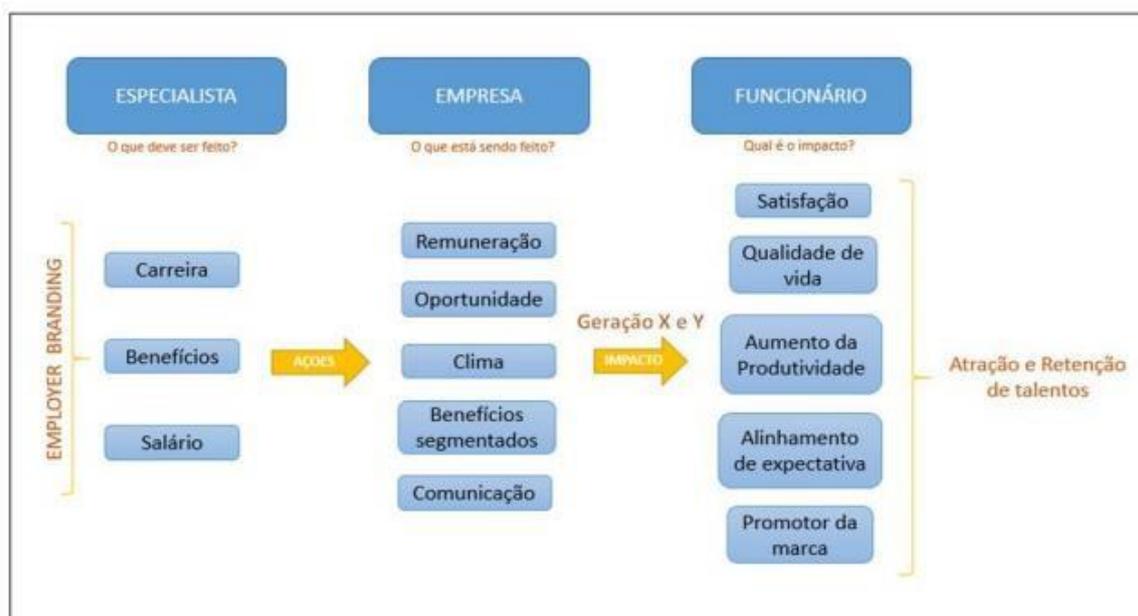
⁶³MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **RETENÇÃO DE TALENTOS POR MEIO DE RECONHECIMENTO E RECOMPENSA.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021.

Segundo os autores Stocker, Correa, Souza e Batista:

[...] é possível identificar o modelo de metodologia sistêmica aplicada neste trabalho, tendo como objetivo colher diferentes percepções entre os entrevistados, entendendo as práticas de gestão ideal que deveriam ser abordadas, identificando e comparando as ações que de fato ocorrem nas organizações e o impacto gerado no processo de atração e retenção de talentos dentre as gerações estudadas.⁶⁴

A figura 2 representa um organograma das etapas para que se possa chegar no impacto ideal e com a retenção de talentos já apurada. Veja-se:

Figura 2 - Modelo de Employer branding na Atração e Retenção de Talentos



⁶⁵ Fonte: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>

Nos atuais moldes contemporâneos de empregabilidade, há uma crescente disputa por profissionais que se mostram qualificados aos ambientes de trabalho. Com isso, as empresas buscam um direcionamento para que estejam desempenhando a melhor estratégia para que todos estejam cientes e motivados com os objetivos e a cultura da organização. Segundo os resultados

⁶⁴STOCKER, Fabricio; CORREA, Amanda Setin; SOUZA, Isabella Preto Dias de; BATISTA, Sarah Alves. **O Impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos.** Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

⁶⁵STOCKER, Fabricio; CORREA, Amanda Setin; SOUZA, Isabella Preto Dias de; BATISTA, Sarah Alves. **O Impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos.** Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

de empresas entrevistadas, os subordinados são os ativos principais do meio, e, ainda mais se estes mesmos estiverem prontos para galgar positiva e satisfatoriamente para com os resultados de corporação.⁶⁶

Ao ater-se em questões interpessoais, pode este sistema empresarial vir a sofrer contratualmente. Contudo, Tartuce explica a despeito da boa fé contratual, ao constar todos os objetivos que serão alinhados:

A propósito, o Código de Processo Civil de 2015 parece seguir a mesma linha, valorizando sobremaneira os princípios, caso da boa-fé objetiva processual e dos regramentos constitucionais. Entre os vários comandos da codificação instrumental emergente, merece destaque o seu art. 8.º, segundo o qual, ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.⁶⁷

Tartuce também explica que ainda tratando desta seara contratual, que “Em um primeiro momento, a *liberdade de contratar* está relacionada com a escolha da pessoa ou das pessoas com quem o negócio será celebrado, sendo uma liberdade plena, em regra.”⁶⁸

Nascimento (2013) concorda com a visão das empresas entrevistadas e acrescenta que um colaborador motivado e satisfeito, tende a desenvolver um sentimento de lealdade com a organização, possuindo uma disposição a permanecer na empresa e a compartilhar sua experiência para os potenciais colaboradores, tornando assim, um papel crucial na imagem da organização. Nichele, Stefano e Raifur (2015), concordam que a valorização do capital humano está cada vez mais intensa no mercado de trabalho.⁶⁹

⁶⁶STOCKER, Fabricio; CORREA, Amanda Setin; SOUZA, Isabella Preto Dias de; BATISTA, Sarah Alves. **O Impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

⁶⁷TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3 / Flávio Tartuce**. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 56.

⁶⁸TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3 / Flávio Tartuce**. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 103.

⁶⁹STOCKER, Fabricio; CORREA, Amanda Setin; SOUZA, Isabella Preto Dias de; BATISTA, Sarah Alves. **O Impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

Por isso, resta claro que há uma reciprocidade entre as pontes — empregador e empregado — visto que, um dependendo do outro, e celebrando ótimos pactos contratuais alinhados, são contemplados com a satisfação emestarem ali inseridos.

3 APORTES SOBRE O DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO

3.1 O oceano estratégico do mundo empresarial: a gestão do conhecimento

A este capítulo ater-se-á na desenvoltura da proteção do conhecimento. E junto disto, uma alternativa contratual com a mescla de 3 esferas: o reconhecimento, a proteção jurídica contratual e tecnológica e as recompensas através destes contratos celebrados.

Em se tratando da essencialidade do conhecimento, Leon destaca que:

É sob essa perspectiva que a gestão do conhecimento um termo proveniente do inglês *knowledge management*, tem sido visto como um conjunto de técnicas, posturas e aplicativos que traduzem bem, esses novos tempos onde o conhecimento tem sido o principal ativo. Muitas informações importantes e detalhes e detalhes dos processos de trabalho estão guardados apenas nas mentes dos profissionais. E como manter o conhecimento dentro da empresa, mesmo depois que um colaborador deixe a companhia? Essa é uma das preocupações da gestão do conhecimento, que dentre inúmeras atribuições tem como objetivo potencializar e maximizar riquezas por meio do conhecimento da organização e do seu capital intelectual.⁷⁰

Leon destaca uma preocupação muito relevante: ao adaptar um colaborador de acordo com as políticas empresariais e o segredo daquela marca em questão, se ele for desligado desse ambiente não pode haver risco ao que ele pode fazer externamente? Por isso a gestão do capital intelectual deve ser realizada com muito afincado.

Leon ainda exala: “A criação e a implantação de processos que armazenem, gerenciem e disseminem o conhecimento representa o mais novo desafio a ser enfrentado pelas empresas.”⁷¹

Um dos princípios norteadores dessas questões é representado pela forma como que as empresas conciliam o conhecimento que se encontra na cabeça dos seus funcionários com as informações existentes em suas bases de dados, nos papéis, planilhas e relatórios por ela gerados, transformando-os em ferramenta geradora de vantagem estratégica para o negócio. Outra questão diz respeito a

⁷⁰LEON, Ana Priscila Cerqueira. **Capital Intelectual e o seu Valor Estratégico**. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C203298.pdf. Acesso em: 9 de maio de 2021.

⁷¹LEON, Ana Priscila Cerqueira. **Capital Intelectual e o seu Valor Estratégico**. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C203298.pdf. Acesso em: 9 de maio de 2021.

como reter esse conhecimento para que ele se torne propriedade da empresa, ou seja, o capital estrutural.⁷²

Ramos, porém, acrescenta: De acordo com os defensores utilitaristas da propriedade intelectual, o caráter de confidencialidade das invenções, do segredo de algum ponto estratégico empresarial trazem mais segurança a estes moldes de atuação, visto que, se não o fosse desta forma, favoreceria os “aproveitadores” que copiariam tais invenções. Mas em contrapartida, ao propagar a descoberta, investimentos em pesquisa ocorreriam e inovações subsequentes sempre estarão acontecendo. Por isso a propriedade intelectual pode promover o desenvolvimento tecnológico em massa no país.⁷³

Em suma, a propriedade intelectual não é, para os utilitaristas, um fim em si mesma, ou uma decorrência natural da criação. Trata-se apenas de um meio para se chegar a um fim considerado benéfico para toda a sociedade: o desenvolvimento tecnológico.⁷⁴

Neste ponto conclui-se que a esfera tecnológica tem enorme carga de essencialidade nas gestões empresariais. Aliada a esfera contratual, o polo tecnológico favorece a retenção de talentos e o melhor desempenho do capital intelectual.

Na maior parte das indústrias — com exceção da farmacêutica - gerentes de P&D (pesquisa e desenvolvimento) consideram a vantagem competitiva, o segredo comercial, etc. mais eficazes do que necessariamente a propriedade industrial. Um exemplo disto está no não patenteamento de invenções.⁷⁵

Não somente atenção na esfera tecnológica e contratual, mas outras atenções são necessárias:

Porter (1980) teorizou sobre como as empresas devem prestar atenção na competição entre os concorrentes, levando em consideração cinco fatores ou forças competitivas que definem a concorrência entre elas, sendo estas: a ameaça de novos entrantes, o poder de negociação dos

⁷²LEON, Ana Priscila Cerqueira. **Capital Intelectual e o seu Valor Estratégico**. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C203298.pdf. Acesso em: 9 de maio de 2021.

⁷³RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado** / André Luiz Santa Cruz Ramos. – 4. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : MÉTODO, 2014. p. 151.

⁷⁴RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado** / André Luiz Santa Cruz Ramos. – 4. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : MÉTODO, 2014. p. 151.

⁷⁵RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado** / André Luiz Santa Cruz Ramos. – 4. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : MÉTODO, 2014. p. 152.

compradores, o poder de negociação dos fornecedores, a ameaça dos produtos ou serviços substitutos e a rivalidade entre as empresas existentes.⁷⁶

Importante destacar que a negociação se torna de suma importância estrutural de uma empresa. As razões, fundamentos, etc. as partes possuem uma intensidade disforme de poderes.⁷⁷

Nas organizações é dada especial importância à conexão entre os objectivos, previamente definidos e delineados e os resultados a alcançar. O decurso do processo é subsidiário das relações de dependência. Para se promover um clima construtivo é necessário edificar-se um sentimento mútuo de credibilidade e confiança entre as partes. Tal desiderato só pode verificar-se se se implementarem mecanismos de flexibilidade que permitam que a situação, apesar de alicerçada em oposições, possa resolver-se eficazmente, evitando-se alguns custos colaterais indesejados por qualquer gestor (Mcalister, Bazerman e Farber, 1986; Mastenbroek, 1993; Taylor, 2002).⁷⁸

Ao modificar as estratégias de uma corporação significa fazer uma grande mudança, desde os fluxos iniciais até a distribuição de poderes para tomada de decisões. Por isso, a negociação acaba sendo consequência para a gestão empresarial e revela 3 elementos fundamentais: as palavras, os afetos e rituais.⁷⁹

Em conjunto com tais elementos, a negociação tem forte influência na presença das seguintes etapas:

– **Preparação:** refere-se ao que se faz antes de iniciar um processo de negociação.

⁷⁶CATTANEO, Felipe Ricardo Alencar; SOUZA, Lieda Amaral; NOBREGA, Kleber Cavalcanti. **Um estudo bibliométrico da Estratégia do Oceano Azul**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 204–220, 2016. DOI 10.6008/SPC2179-684X.2017.001.0016.

Disponível

em:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=137807619&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁷⁷MOREIRA, Ricardo Bessa; CUNHA, Pedro. **Considerações Sobre O(S) Fenómeno(S) De Poder Na Negociação: A Perspectiva Organizacional**. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, [s. l.], v. 5, p. 280–289, 2008. Disponível em: search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=55424462&lang=pt-br&site=ehost-live. Acesso em: 01 maio. 2021

⁷⁸MOREIRA, Ricardo Bessa; CUNHA, Pedro. **Considerações Sobre O(S) Fenómeno(S) De Poder Na Negociação: A Perspectiva Organizacional**. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, [s. l.], v. 5, p. 280–289, 2008. Disponível em: search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=55424462&lang=pt-br&site=ehost-live. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁷⁹MOREIRA, Ricardo Bessa; CUNHA, Pedro. **Considerações Sobre O(S) Fenómeno(S) De Poder Na Negociação: A Perspectiva Organizacional**. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, [s. l.], v. 5, p. 280–289, 2008. Disponível em: search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=55424462&lang=pt-br&site=ehost-live. Acesso em: 01 maio. 2021.

- **Criação de valor:** refere-se ao que se faz para explorar (compreender) os interesses de ambas as partes, criar opções de acordos e suspender as críticas para enriquecer as possibilidades.
- **Distribuição de valor:** refere-se ao que se faz para alcançar um acordo a partir da distribuição das opções definidas na criação de valor. É a etapa mais assertiva da negociação, em que acontecem os jogos de poder, comunicação e influência.
- **Implementação/Monitoramento:** refere-se ao que se faz para implementar e acompanhar, a efetivação dos acordos.⁸⁰

Faz-se necessária a utilização destas etapas pois ao celebrar o acordo – em que presentes a autonomia da vontade – o passo a seguir é o aprimoramento de novos negócios. E por isso que o talento (capital intelectual) se torna essencial nestas relações.

Nos tempos atuais, as corporações vivem um constante processo de mudança, tal qual se pode chamar de oceano vermelho e o oceano azul. Os autores traduzem que:

Kim et al. (2005) denomina de oceano vermelho os mercados atuais em que se encontram a maioria das empresas, buscando a cada momento conquistar os mesmos clientes com produtos parecidos e elevada concorrência gerando assim brigas pelo mercado que mancham o mercado, oceano, assim este mercado altamente competitivo. Já o mercado onde não existe concorrência pois um processo de inovação de valor com a redução dos custos gera um ambiente não concorrencial e desta forma não há conflitos, este mercado, é denominado de oceano azul.⁸¹

O capital intelectual neste chamado oceano azul “Trabalha com equipes de alto nível e por isso investem no seu capital intelectual e na gestão do conhecimento.”⁸²

⁸⁰ YANN, Duzert.; SPINOLA, Ana Tereza; ADALBERTO, Brandão. Série GVLAW - **Negociação - Negociações Empresariais**, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. 9788502141957. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502141957/>. Acesso em: 12 de Maio de 2021.

⁸¹ CATTANEO, Felipe Ricardo Alencar; SOUZA, Lieda Amaral; NOBREGA, Kleber Cavalcanti. **Um estudo bibliométrico da Estratégia do Oceano Azul**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 204–220, 2016. DOI 10.6008/SPC2179-684X.2017.001.0016. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=137807619&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁸² CASA DA CONSULTORIA. **Estratégia oceano azul**. Disponível em: <https://casadaconsultoria.com.br/estrategia-oceano-azul/#:~:text=O%20oceano%20azul%20%C3%A9%20uma,ser%20valorizados%20e%20busca dos%20constantemente>. Acesso em: 22 de maio de 2021

Ainda no contexto do oceano azul, “Sheehan et al. (2009) propõe três tipos de valor para que as empresas encontrem o Oceano Azul” [...].⁸³

Os três tipos são: Lógica da Eficiência Industrial, onde o valor agregado ao consumidor seria obtido com menor valor de produto graças a redução de custos de manufatura quando a empresa conseguisse atingir uma eficiência em sua linha de produção; Lógica dos serviços de *Network*, onde o relacionamento entre clientes, distribuidores, fabricantes podem agregar valor aos produtos e serviços [...]. Por fim, Lógica de conhecimento intenso, onde existe aumento de valor agregado utilizando informações dos clientes para oferecer especificações únicas baseadas em seus gostos e desejos, de maneira simples seria guardar todas as informações possíveis dos clientes construindo um banco de dados para produzir produtos e oferecer serviços de acordo com os desejos dos clientes.⁸⁴

Estas interações durante a relação negocial podem favorecer no enriquecimento informacional de um contrato. Tartuce destaca que ao tornar flexível uma negociação, pode favorecer a ligação com novos contratos. Por se tratar de autonomia da vontade, as partes condições flexíveis de cumprimento da obrigação. Até porque, tais mecanismos fazem parte da função social do contrato.⁸⁵

Vale ressaltar outras noções valiosas em que o capital intelectual abarca nas relações negociais:

No estudo desenvolvido por Nauta e Sanders (2000) sobre negociação interdepartamental em organizações manufactureiras, a personalidade individual, a interdependência percebida, a eficácia e a estratégia organizacional estavam relacionados com o comportamento negocial dos membros do departamento e com atitudes ‘desejáveis’ de negociação (abordagem de resolução dos problemas), ‘possíveis’ quando existe uma percepção de grande (inter)dependência. Os conflitos agravam-se quando os desequilíbrios de poder entre departamentos se fazem sentir com maior intensidade.⁸⁶

⁸³ CATTANEO, Felipe Ricardo Alencar; SOUZA, Lieda Amaral; NOBREGA, Kleber Cavalcanti. **Um estudo bibliométrico da Estratégia do Oceano Azul**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 204–220, 2016. DOI 10.6008/SPC2179-684X.2017.001.0016. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=137807619&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁸⁴ CATTANEO, Felipe Ricardo Alencar; SOUZA, Lieda Amaral; NOBREGA, Kleber Cavalcanti. **Um estudo bibliométrico da Estratégia do Oceano Azul**. Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 204–220, 2016. DOI 10.6008/SPC2179-684X.2017.001.0016. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=137807619&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁸⁵ TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3 / Flávio Tartuce**. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 144.

⁸⁶ MOREIRA, Ricardo Bessa; CUNHA, Pedro. **Considerações Sobre O(S) Fenômeno(S) De Poder Na Negociação: A Perspectiva Organizacional**. Revista da Faculdade de Ciências

Neste momento pode-se lembrar o que já mencionado neste presente estudo. O intelecto alinhado com o papel de uma organização, que está motivado e possui consigo o sentimento de pertencimento àquele meio, é capaz de se ater aos detalhes acima supracitados.

Do exposto, parece razoável aventar os seguintes campos hipotéticos de exploração empírica: efeitos da manipulação de poder em relação a melhores alternativas e acordos; percepções de poder relativo (alternativas do negociador e opositor) ou estatutos baseados no poder. Actualmente tem vindo a ser dada relevância à contribuição percebida dos recursos, e eventuais fontes de poder, que os negociadores apresentam: recompensas e punições, competências, legitimidade e conhecimento (Li, Tost e Wade-Benzoni, 2007).⁸⁷

Neste momento já se torna conveniente mencionar: o assunto relativo à propriedade intelectual praticado pela sociedade em geral está muito superficial. Existem inúmeros contextos de exploração e resultados a serem descobertos para que se possa conceder subsídios à classe empresarial.

É bem notório: o cenário da PI é pouco explorado nos países de média renda, como o Brasil. Este assunto é abordado com muita incidência nos países ricos, onde são os maiores usuários da PI. Além disso, cuidam a proteger este sistema, o que leva inclusive a ter interesse do poder público no assunto, sem contar nos escritórios que possuem bancos de dados especializados para que se possa utilizar em pesquisas e investigações empíricas.⁸⁸

Humanas e Sociais, [s. l.], v. 5, p. 280–289, 2008. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=55424462&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁸⁷ MOREIRA, Ricardo Bessa; CUNHA, Pedro. **Considerações Sobre O(S) Fenómeno(S) De Poder Na Negociação: A Perspectiva Organizacional**. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, [s. l.], v. 5, p. 280–289, 2008. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=55424462&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

⁸⁸ The resulting changes in the IP landscape have raised numerous new questions on the role that the IP system plays in the innovation process. Currently, the economic literature focuses mainly high-income countries and does not provide much evidence on the role of IP in Middle income economies such as Brazil. There appears to be two underlying reasons. First, in absolute terms, high-income countries are the largest users of IP protection and, consequently, questions regarding IP protection have raised considerable public interest. Second, efforts by IP offices and academic researchers of such countries have led to the creation of micro-level IP databases — mostly on patent data — that enabled a wide range of empirical investigations. BARCELOS, Vivian; JORGE, Marina Filgueiras; FEUVRE, Bruno Le; LOPES, Felipe; PAULINO, Sergio Medeiros; PINHEIRO, Vera; RAFFO, Julio; RIBEIR, Leonardo. **The Use of Intellectual Property in Brazil**. Disponível em: <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=3967&plang=EN>. Acesso em 30 de março de 2021.

Diante de tais menções, é fato: a propriedade intelectual já de desenvolveu – e muito – até o presente momento, mas ao resumir em poucas palavras o que se nota nas atuações empresariais, de modo especial no Brasil, é de que há muito a se evoluir e muito a se aprofundar e atuar, visto ser uma ferramenta essencial (PI), se aliado ao apoio tecnológico.

3.2 O desenvolvimento estratégico focado na retenção de talentos com apoio do contrato de *vesting*.

Nesta seara, fala-se de uma ferramenta contratual essencial, quando usado na atração e retenção de talentos.

Atualmente, os indivíduos são classificados como “A era do conhecimento”, visto que, aliado à riqueza e experiências do capital intelectual, nesta virtude está a potencialidade de criação de produtos e invenções.⁸⁹

Diante da necessidade de haver um cuidado especial em uma organização, o cuidado por uma “identidade” se torna relevante:

Segundo Leon e Donoso (2017), o gerenciamento da Propriedade Intelectual é uma forma de consolidar o poder de mercado da empresa, por meio da transformação do conhecimento em ativo intangível. Esse gerenciamento envolve a definição da estratégia de proteção de cada tecnologia, seja por patentes ou segredo industrial; a construção de um portfólio de patentes, compreendendo patentes principais, periféricas e defensivas; doação de patentes.⁹⁰

Mas nada impede que desde a criação empresarial, que seja realizada de tal forma que este gerenciamento aconteça na primeira movimentação contratual. “Uma pequena empresa pioneira geralmente encontra dificuldades para proteger sua liderança quando não dispõe de patentes ou quando estas podem ser contornadas”.⁹¹

⁸⁹ DUNZER, Gustavo André. **INFLUÊNCIA DE FATORES DE GESTÃO DE PESSOAS PARA A INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA DE TALENTOS CRÍTICOS EM UMA EMPRESA DE ÓLEO E GÁS NA ERA DA ECONOMIA DO CONHECIMENTO**. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8124>. Acesso em: 09 de maio de 2021

⁹⁰ MINAS, Raquel Beatriz Almeida de. **A Cultura da Gestão da Propriedade Intelectual nas Empresas: Uma Análise da Proteção por Patentes pelos Pequenos Negócios Brasileiros de Base Tecnológica**. Disponível em: <http://www.profnit.org.br/wp-content/uploads/2019/06/UNB-Raquel-Beatriz-de-Almeida-Minas-TCC.pdf>. Acesso em: 09 de maio de 2021.

⁹¹ MINAS, Raquel Beatriz Almeida de. **A Cultura da Gestão da Propriedade Intelectual nas Empresas: Uma Análise da Proteção por Patentes pelos Pequenos Negócios Brasileiros de Base Tecnológica**. Disponível em: <http://www.profnit.org.br/wp-content/uploads/2019/06/UNB-Raquel-Beatriz-de-Almeida-Minas-TCC.pdf>. Acesso em: 09 de maio de 2021.

Nota-se abaixo, um receio forte na utilização dos mecanismos de negociação:

Estudos indicam que as empresas mantêm estratégias de patenteamento defensivo, construindo carteiras com patentes que, em sua maioria, se mantêm inativas. Ou seja, não utilizam comercialmente boa parte das tecnologias patenteadas. Esta estratégia teria por objetivo bloquear a entrada de competidores nos mercados; aumentar o poder de negociação de seus detentores; reduzir a probabilidade de seus concorrentes reforçarem posição em acordos de licenciamento cruzado; assegurar a participação em eventuais rendas derivadas de descobertas posteriores, relacionadas a modificações incrementais da inovação; e proteger a empresa de eventuais processos judiciais por violação de DPIs. IPEA, 2013.⁹²

Este receio na exploração negocial poderia simplesmente ser utilizada sob a ótica do contrato de *vesting*. Isto porque, se utilizado esta forma contratual, proporciona “uma garantia de participação num empreendimento. Ou seja, ele indica que existe uma progressiva aquisição de direitos sobre um determinado negócio.”⁹³

Se utilizar do contrato de *vesting*, portanto é propiciar o crescimento conjunto. Mas em estágios mais maduros onde a gestão de PI é intensa, essa estratégia pode acompanhar os modelos de negócios das empresas (ou estratégias empresariais). Porém, o que acontece com a realidade de algumas empresas globais, a exemplo da Google, Apple, Samsung, etc., por estarem em fases mais avançadas, está no licenciamento de ativos em propriedade intelectual, o que gera ainda mais receitas para estas organizações.⁹⁴

Veja-se que estas empresas globais citadas não necessariamente se utilizam dos resultados que o contrato de *vesting* proporciona com empresas externas (parcerias). Elas são “independentes” estrategicamente pois passaram

⁹² MINAS, Raquel Beatriz Almeida de. **A Cultura da Gestão da Propriedade Intelectual nas Empresas: Uma Análise da Proteção por Patentes pelos Pequenos Negócios Brasileiros de Base Tecnológica.** Disponível em: <http://www.profnit.org.br/wp-content/uploads/2019/06/UNB-Raquel-Beatriz-de-Almeida-Minas-TCC.pdf>. Acesso em: 09 de maio de 2021.

⁹³ FEITOSA, Anderson. **Você sabe o que é contrato de vesting?** Disponível em: <https://conube.com.br/blog/voce-sabe-o-que-e-contrato-de-vesting/#:~:text=Um%20contrato%20de%20Vesting%20%C3%A9,direitos%20sobre%20um%20determinado%20neg%C3%B3cio.&text=Eles%20podem%20ser%20investimentos%20em%20forma%20de%20tutoria%2C%20consultoria%20ou%20gest%C3%A3o>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

⁹⁴ ELÓI, Daniel. **Ativos Intangíveis E Propriedade Intelectual: POR QUE ESSES TERMOS SÃO TÃO ATUAIS?** Disponível em: <https://pris.com.br/blog/ativos-intangiveis-e-propriedade-intelectual-por-que-esses-termos-sao-tao-atuais/>. Acesso em: 10 de maio de 2021

pelas evoluções e estudos a qual já foram citados neste presente estudo, tornando-as “autossustentáveis”. O que agora pode ser desempenhado, são atuações internas, com investimento em capital intelectual, o que favorece, conseqüentemente, em mais licenciamento de ativos.

Mas ainda se tratando do gerenciamento de PI, tem-se:

WIPO define seis aspectos fundamentais para um bom gerenciamento da PI nos pequenos negócios:

1. Criar uma cultura de PI na empresa - para garantir um efetivo gerenciamento da propriedade intelectual na empresa, é preciso que toda a equipe, desde os funcionários até a alta direção, esteja envolvida e ciente dos benefícios que a proteção e o uso da PI podem trazer para a empresa;
2. Planejamento adequado — é preciso que os funcionários tenham a consciência de que uma falha nesse gerenciamento pode permitir que os concorrentes ganhem vantagem competitiva, sendo que muitas vezes a empresa não consegue reverter essa situação;
3. Requisitos do sistema de gerenciamento de PI - uma perspectiva empresarial abrangente e compreensão dos diferentes tipos de ativos e direitos de PI e suas interconexões, que devem orientar a formulação da estratégia do negócio, focando mercados específicos que apresentem valor comercial, e integração completa dos objetivos e metas de propriedade intelectual pela empresa para potencializar a chance de obter os melhores resultados para o negócio com os ativos de PI;
4. Registro — manter um registro adequado das informações importantes sobre os ativos de PI;
5. Proteção – identificar e proteger todos os ativos de PI que a empresa possui;
6. Auditoria – realizar auditoria periódica do portfólio de PI.⁹⁵

A este ponto pode-se perceber de que as formas contratuais são de extrema importância, se não realizadas de maneira singular, pois acarretam em um risco operacional e pode comprometer a cadeia estratégica das empresas.

Wanissang destaca que uma ótima oportunidade contratual, também está no chamado “Term-Sheet”, cujo documento é uma prévia de uma concretização que se pode firmar ao longo do tempo (ou em pouco tempo):

O Term-Sheet, como já enunciado anteriormente, é um contrato preliminar, modalidade prevista no direito brasileiro entre os art. 462 e 466 do Código Civil e como ensina Flávio Tartuce, esse contrato deverá se adequar aos mesmos requisitos essenciais do contrato definitivo, exceto em sua forma, ou seja, deverão ser respeitados os

⁹⁵ MINAS, Raquel Beatriz Almeida de. **A Cultura da Gestão da Propriedade Intelectual nas Empresas: Uma Análise da Proteção por Patentes pelos Pequenos Negócios Brasileiros de Base Tecnológica.** Disponível em: <http://www.profnit.org.br/wp-content/uploads/2019/06/UNB-Raquel-Beatriz-de-Almeida-Minas-TCC.pdf>. Acesso em: 09 de maio de 2021.

mesmos requisitos de validade do negócio jurídico do art. 104 do Código Civil.⁹⁶

Esser destaca que “O term-sheet é o documento hábil para o empreendedor e o investidor visualizarem as cláusulas principais do futuro contrato e suas respectivas implicações jurídicas.”⁹⁷

Após o processo de *due diligence* preliminar, a gestora detém informações sobre questões importantes como o indicativo de valor da empresa, as alternativas de aporte possíveis, a estrutura societária e as condições de governança que serão exigidas pelos investidores. Esse conhecimento adquirido servirá para embasar os *non binding documents*, o Term-Sheet e o Acordo de Confidencialidade.⁹⁸

O term-sheet se torna uma valiosa forma contratual, quando se atêm em termos de prospecção. Mas ao adentrar no contexto das startups, se torna frutífera a utilização do contrato de *vesting*. Isto porque, a permanência dos mesmos integrantes em um razoável espaço de tempo é remota. Diante da realidade, esta forma contratual é prevista e usada para fins de permanência dos fundadores, principais colaboradores, além de direitos de participação societária em caso de alcance de certos marcos.⁹⁹

Desta forma “o *vesting* garante que o investido nesse direito, ou seja, o socio, venha a exercer proporcionalmente o direito a participação societária à medida a medida em que o tempo passa”.¹⁰⁰

Assim, mais algumas formas de alcance podem ser estipuladas:

O *vesting* que tem o sentido de “vestir” as ações ao longo do tempo, pode ocorrer de diferentes formas: [...] **Por Meta:** a liberação de porcentagem acionária ocorre somente com

⁹⁶ WANISSANG, Gabriel dos Reis. **O Contrato De Investimento Como Ferramenta De Alocação De Controle Econômico E Gerencial Na Indústria De Venture Capital**. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/17817/1/2017_GabrielDosReisWanissang_tcc.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2021.

⁹⁷ ESSER, Carolina. **O que é um term sheet, quais as suas funções e vantagens?** Disponível em: <https://melocamposadvogados.com.br/o-que-e-um-term-sheet-quais-as-suas-funcoes-e-vantagens/> Acesso em: 10 de maio de 2021.

⁹⁸ WANISSANG, Gabriel dos Reis. **O Contrato De Investimento Como Ferramenta De Alocação De Controle Econômico E Gerencial Na Indústria De Venture Capital**. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/17817/1/2017_GabrielDosReisWanissang_tcc.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2021.

⁹⁹ WANISSANG, Gabriel dos Reis. **Contrato De Investimento Como Ferramenta De Alocação De Controle Econômico E Gerencial Na Indústria De Venture Capital**. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/17817/1/2017_GabrielDosReisWanissang_tcc.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2021.

¹⁰⁰ JUDICE, Lucas Pimenta; NYBO, Erik Fontenele. **DIREITO DAS STARTUPS**. Curitiba: Juruá Editora 2015. p. 41.

o atingimento de metas ou marcos específicos, independentemente do tempo transcorrido.

Misto: a cláusula prevê a liberação de porcentagem acionária em uma combinação entre metas e tempo decorrido de acordo com o pactuado no contrato.¹⁰¹

Outra estratégia contratual, sob a ótica do contrato de *vesting*, que como se percebe, é vasto em suas possibilidades, pode contemplar àqueles que para serem sócios, não possuem recursos financeiros para tanto:

[...] solução para possibilitar o aporte intelectual de terceiros a fim de obter know how específico para os empreendedores novatos que ainda não dispõem de capital. Dessa forma, estimula a expansão e o desenvolvimento empresarial, garantindo maior êxito na consecução dos objetivos sociais da empresa.¹⁰²

Por isso, trazem consigo ideias (um talento) a qual pode se equivaler na mesma proporção se comparado com algo pecuniário ou material, como se é habituado a realizar. Assim pode-se compreender que as estratégias do mundo corporativo se complementam – e impulsionam – de modo juridicamente seguro e inovador, sob a ótica do contrato de *vesting*.

3.3 Investimento adequado na propriedade intelectual

Kinsella destaca que não se pode confundir a propriedade intelectual com patentes e direitos autorais, pois estas últimas são garantidas por legislação governamental. Desde modo, as regras de propriedade são aplicadas apenas aos recursos escassos e tangíveis são objetos de conflito interpessoal.¹⁰³

Para este mesmo autor, destaca outra seara. “Vamos lembrar que direitos sobre PI conferem aos criadores de padrões direitos parciais de controle - posse - sobre a propriedade tangível de todos os outros.”¹⁰⁴

¹⁰¹WANISSANG, Gabriel dos Reis. **O Contrato De Investimento Como Ferramenta De Alocação De Controle Econômico E Gerencial Na Indústria De Venture Capital**. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/17817/1/2017_GabrielDosReisWanissang_tcc.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2021.

¹⁰² GARCIA, Camila Milan. **Vesting: o que é e sua importância em Startups**. Disponível em: <http://www.magnaempresajunior.com.br/2021/01/vesting-o-que-e-e-sua-importancia-em-startups/#:~:text=O%20Vesting%20em%20contratos%20de,ainda%20n%C3%A3o%20disp%C3%B5em%20de%20capital>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

¹⁰³ KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 29.

¹⁰⁴ KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 29

Cita ainda um contexto prático para exemplificar o que os direitos de PI acarretam:

O criador do padrão possui controle parcial da propriedade de terceiros, graças ao seu direito sobre PI, porque ele pode proibi-los de executar certas ações *com sua própria propriedade*. O autor X, por exemplo, pode proibir um terceiro, Y, de estampar certo padrão de palavras nas próprias páginas vazias de Y com a própria tinta de Y. Ou seja, ao meramente se responsabilizar por uma expressão original de ideias, ao meramente pensar e gravar um *padrão* original de informação, ao encontrar uma nova forma de usar sua própria propriedade (receita), o criador de PI instantaneamente, magicamente, se torna um dono parcial da propriedade de terceiros. Ele tem alguma voz sobre como terceiros podem dispor de sua propriedade.

Pode-se concluir que a partir deste exemplo, acarreta-se em “direito de obter, por um determinado período de tempo, recompensa pela própria criação.”¹⁰⁵

Kinsella ainda complementa:

Direitos de PI mudam o *status quo* ao redistribuir propriedade de indivíduos de uma classe (donos de propriedade tangível) para indivíduos de outra classe (autores e inventores). *Prima facie*, então, leis de PI transgridem ou “tomam” a propriedade de donos de propriedade tangível, ao transferir posse parcial para autores e inventores. É essa invasão e redistribuição de propriedade que deve ser justificada para que direitos sobre PI sejam válidos. Vemos então, que defesas utilitaristas não são capazes de fornecer tal justificativa.¹⁰⁶

O capital intelectual (intangíveis e invisíveis) está sendo utilizado em maior escala nos tempos atuais e não mais sendo atrativo por meio de capital financeiro. Alguns ativos intangíveis constituem o capital intelectual, conforme demonstra-se:¹⁰⁷

a) Capital Interno: envolve a estrutura interna da organização, conceitos, modelos e sistemas administrativos e de computação. A estrutura interna e as pessoas constituem juntas, o que geralmente

¹⁰⁵ ENDEAVOR. **Se tem empreendedorismo, tem inovação. E se tem inovação, tem que ter propriedade intelectual**. Disponível em: <https://endeavor.org.br/leis-e-impostos/propriedade-intelectual/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

¹⁰⁶ KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo : Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 29-30.

¹⁰⁷ MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir.> Acesso em: 08 de maio de 2021.

chamamos de organização. Além disso, a cultura ou o espírito organizacional também faz parte integrante dessa estrutura interna.

b) Capital Externo: envolve a estrutura externa da organização, ou seja, as relações com clientes e fornecedores, bem como marcas, marcas registradas, patentes e a reputação ou imagem da empresa. O valor desses ativos é determinado pelo grau de satisfatoriedade com que a empresa soluciona os problemas de seus clientes.

c) Capital Humano: é o capital de gente, de talentos e de competências. A competência de uma pessoa envolve a capacidade de agir em diversas situações, tanto para criar ativos tangíveis como intangíveis (CHIAVENATO, 2003, p. 186).¹⁰⁸

Não somente, mas o constante investimento em P&D (pesquisa e desenvolvimento), torna-se de valiosa magnitude em favor da PI, veja-se:

Esses aspectos da política pública podem ser examinados através de perguntas sobre a percepção das empresas quanto aos obstáculos à inovação. Com os dados sobre P&D, é útil explorar até que ponto as aplicações industriais podem depender dos resultados da pesquisa básica feita por universidades e laboratórios financiados com recursos públicos (OCDE, 1997, p. 48; ênfases agregadas).¹⁰⁹

Destaca-se neste momento a importância em P&D, visto que as vantagens comerciais/sociais podem complementar o sistema empresarial, e que, partindo do ponto de vista da propriedade intelectual, é um dos fatores mais importantes para que isso aconteça.

Neste contexto de P&D, também se remete a um outro olhar: sob a lei de liberdade econômica. Isto porque, ao dar autonomia para este cenário, com a mínima intervenção estatal, a desenvoltura empresarial se desenvolve estrategicamente e em maior escala, pelo fato desta autonomia. O artigo primeiro da Lei de Liberdade Econômica deixa claro isto:

Art. 1º Fica instituída a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, **que estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica** e disposições sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador, nos termos

¹⁰⁸ MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20C3%A9%20estruturado%20atrav%20o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir>. Acesso em: 08 de maio de 2021.

¹⁰⁹ GONDIM, Luciana Baroni. **A INFLUÊNCIA DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL NO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO BRASILEIRO Desafios e perspectivas**. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/23/3/20456169.pdf>. Acesso em 08 de maio de 2021.

do inciso IV do caput do art. 1º, do parágrafo único do art. 170 e do caput do art. 174 da Constituição Federal.¹¹⁰

A liberdade econômica, portanto, propicia “mais segurança jurídica aos negócios e estimular a geração de emprego e renda, além de impulsionar o desenvolvimento da economia e reduzir a intervenção estatal”.¹¹¹

Aqui tem-se uma curiosa evidência apresentada – o que não causa mais espanto devido ao que se apresentou até aqui – de que: entre investir em capital intelectual ou em equipamentos, por exemplo, o talento detém vantagens de grande escala. Veja-se:

Stewart (1998), salienta que está claro que os gastos com os equipamentos que criam, codificam, manipulam e distribuem informações tornaram-se mais produtivos do que os investimentos em equipamentos para a produção e transporte de bens materiais; de acordo com o mesmo, vale a pena observar que a recompensa para o investimento em bens de capital intelectual é semelhante ao retorno sobre o investimento em outra forma de capital do conhecimento, pesquisa e desenvolvimento.¹¹²

Um professor da Columbia University, fez uma pesquisa para averiguar o retorno dos gastos em P&D. Do resultado obtido, cada dólar gasto em P&D e com um equipamento ao mesmo tempo, os resultados em P&D acarretavam oito vezes mais. Em termos práticos, um equipamento pode restaurar algo antigo, mas o P&D leva à inovação, com valores estes de mercado significativamente maiores.¹¹³

Ao mencionar objetivamente sobre a relevância da utilização da propriedade intelectual, tem-se:

¹¹⁰ BRASIL. **LEI Nº 13.874, DE 20 DE SETEMBRO DE 2019.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 15 de maio de 2021.

¹¹¹ BITAR, Jean. **Avanços da lei da liberdade econômica: abrir empresa nunca foi tão fácil.** Disponível em: <https://www.contabilix.com.br/contabilidade-online/lei-da-liberdade-economica/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

¹¹² MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico.** Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20%C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir.> Acesso em: 08 de maio de 2021.

¹¹³ MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico.** Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20%C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir.> Acesso em: 08 de maio de 2021.

Crawford (1994), também comenta que o conhecimento, a informação e o capital humano, os quais são componentes do capital intelectual, são classificados como chaves para propiciar vantagem competitiva para as organizações.¹¹⁴

Mendonça evidencia “os oito mecanismos mais motivadores à retenção dos talentos nas organizações estão distribuídos conforme abaixo:”¹¹⁵

1. Ser escolhido para realizar um projeto que seja um desafio profissional

Grupo I - Oportunidade de Crescimento

2. Ser reconhecido e aceito pelo grupo ao qual pertence

Grupo H - Reconhecimento e Aprovação

3. Promoção vertical na hierarquia superior, associado a ganhos e tarefas mais complexas.

Grupo I - Oportunidade de Crescimento

4. Aprovação e apoio de líderes da organização

Grupo H - Reconhecimento e Aprovação

5. Reconhecimento de superiores e pares por ter uma sugestão sua implantada

Grupo H - Reconhecimento e Aprovação

6. Bolsas de estudo, participação em congressos, assinatura de periódicos exclusivos para você.

Grupo I - Oportunidade de Crescimento

7. Receber título ou função de consultor sendo reconhecido pelo notório saber

Grupo H - Reconhecimento e Aprovação

8. Bônus financeiro e pontual por desempenho só para poucos.

Grupo IH - recompensas pecuniárias (embora haja forte conotação de reconhecimento).¹¹⁶

Estes mecanismos trazidos por Mendonça são valiosos sob o ponto de vista da estratégia interna corporativa. Aqui, não se atendo ao talento no sentido de resultado que este traz, mas sim no cuidado, incentivo e valorização deste talento para que em consequência, traga ao seio corporativo suas contribuições. Desse modo, estes singelos mecanismos precisam estar claros entre as partes, e como já mencionado, a forma contratual a qual se estipule, também precisa estar clara e na boa-fé contratual. Veja-se:

¹¹⁴MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico.** Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20%C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir.> Acesso em: 08 de maio de 2021.

¹¹⁵MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **Retenção de talentos por meio de Reconhecimento e recompensa.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021. p. 179.

¹¹⁶MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **Retenção de talentos por meio de Reconhecimento e recompensa.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021. p. 179.

Como ficou claro, o sentido do princípio da boa-fé objetiva pode ser percebido da análise do art. 422 do Código Civil, pelo qual “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e da boa-fé”.¹¹⁷

Fica evidente, então, que considerando a boa-fé entre as partes, o capital intelectual tem substancial importância para as companhias, trazendo aos produtos criados, satisfação aos seus clientes. O desafio diante disso, recai agora sobre os gestores, para que valorize, absorva, mantenha e identifique os potenciais talentos em seu próprio meio.¹¹⁸

3.4 O desenvolvimento de uma cadeia produtiva mais segura: uma gestão coletiva estratégica sob a ótica do contrato de *vesting*

Aqui, estar-se-á evidenciando a ferramenta a qual as estratégias empresariais ocorram de modo a fazer uma “gestão” contratual segura perante a propriedade intelectual. Isto porque, tendo em vista todos àqueles pontos já trazidos por estudiosos, precisam ficar claros e coerentes com todos aqueles que fazem parte do conglomerado.

Sob uma análise jurídica deste mecanismo, tem-se:

O próprio Código Civil (2002) não estabelece um conceito de contrato, embora classifique espécies contratuais, ficando a cargo da doutrina essa conceituação. Em virtude disso, existem conceitos doutrinários clássicos e contemporâneos para os contratos, isso dependerá da fonte doutrinária utilizada.¹¹⁹

A convergência de vontades torna-se o conceito chave para a noção de um contrato, que deriva do latim *contractus*, que liga a uma obrigação criada a uma obrigação, ou seja, “unir” e “contrair”.¹²⁰

¹¹⁷ TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 119.

¹¹⁸ MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20%C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir>. Acesso em: 08 de maio de 2021.

¹¹⁹ ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise Jurídica Da Aplicação Do Contrato De Vesting Na Estruturação Das Startups**. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹²⁰ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz; FERREIRA, Carla Froener. **Neoconstitucionalismo E Direito Privado: Uma Abordagem Sistêmico-Autopoietica Da Evolução Da Autonomia Da Vontade Contratual**. Revista Jurídica (0103-3506), [s. l.], v. 3, n. 48, p. 199–224, 2017. DOI 10.6084/m9.figshare.5367229. Disponível em:

Ao elucidar este mecanismo de convergência de vontades, torna-se um “negócio jurídico por excelência, onde o consenso de vontades dirige-se para um determinado fim. É ato jurídico vinculante, que criará ou modificará direitos e obrigações das partes contraentes”¹²¹.

Tartuce menciona que:

O contrato, como é cediço, está situado no âmbito dos direitos pessoais, sendo inafastável a grande importância da vontade sobre ele. A vontade é o próprio elemento propulsor do domínio do ser humano em relação às demais espécies que vivem sobre a Terra, ponto diferenciador dos fatos humanos (atos jurídicos ou jurídicos) em relação aos fatos naturais (fatos jurídicos *stricto sensu*).¹²²

Diante da evolução e das realidades sociais, a comunicação contratual é vasta e transforma-se. Neste sentido, o contrato não pode ser considerado como abstrato e universal, visto que se moldam a cada realidade, aos sabores das mudanças sociais.¹²³

A essência contratual está enraizada na autonomia contratual. Por isso que diante do espectro da propriedade intelectual – das fortes contribuições que o intelecto proporciona às organizações – o contrato pode prever inúmeras combinações possíveis – estando, claro, nas permissões legais – para que os objetivos sejam cumpridos entre as partes.

Nasce, aqui, o “dogma da liberdade contratual”, que se caracteriza por uma vontade livre do indivíduo, definindo, criando direitos e obrigações protegidos e reconhecidos pelo sistema jurídico. Existe, então, uma liberdade de contratar ou de se abster de contratar, de escolher o seu parceiro contratual, de fixar o conteúdo e os limites das obrigações que quer assumir, de exprimir a sua vontade na forma que desejar,

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=125725251&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 9 maio. 2021.

¹²¹ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz; FERREIRA, Carla Froener. **Neonstitucionalismo E Direito Privado: Uma Abordagem Sistêmico-Autopoiética Da Evolução Da Autonomia Da Vontade Contratual**. Revista Jurídica (0103-3506), [s. l.], v. 3, n. 48, p. 199–224, 2017. DOI 10.6084/m9.figshare.5367229. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=125725251&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 9 maio. 2021.

¹²² TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 59.

¹²³ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz; FERREIRA, Carla Froener. **Neonstitucionalismo E Direito Privado: Uma Abordagem Sistêmico-Autopoiética Da Evolução Da Autonomia Da Vontade Contratual**. Revista Jurídica (0103-3506), [s. l.], v. 3, n. 48, p. 199–224, 2017. DOI 10.6084/m9.figshare.5367229. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=125725251&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 9 maio. 2021.

contando sempre com a proteção jurídica (MARQUES, 2005, p. 54; 60).¹²⁴

Atrelado a esta autonomia contratual, a Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874, de 20 de Setembro de 2019), permite e concede mais liberdade para que os cidadãos se utilizem de seus próprios recursos para empreender, sem estar vinculado a uma coerção estatal burocrática, para comprar e vender produtos a quem quer que seja, sem que sejam coagidos ou obrigados por força autoritária.¹²⁵

Em termos objetivos, esta Lei preconiza que “O artigo 1º institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelecendo normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica.”¹²⁶

Portanto, diante de uma relação contratual, o que se deve ater é na concordância do outro. Resta clara a liberdade em celebrar e rescindir acordos com funcionários por exemplo — não deixando de cumprir, claro, os ditames da legislação trabalhista vigente — mas também inúmeras outras classes em que apenas deve ser observado os limites supra legais. Ademais, tudo disso permitir, está coberto pela autonomia e força legal em favor dos contraentes.¹²⁷

Tratando-se deste importante instrumento legal de estipulação negocial, o contrato de *vesting* possui, de modo singular, benefícios à classe empresarial diante do cenário da propriedade intelectual. Veja-se:

De acordo com Santos et al (2019), o *vesting* surgiu no Direito americano com a intenção de ajustar os interesses das empresas e defuncionários dirigentes, mais especificamente para solucionar o que lá é chamado de “conflito de agência”, sendo esse o conflito de interesses

¹²⁴ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz; FERREIRA, Carla Froener. **Neoconstitucionalismo E Direito Privado: Uma Abordagem Sistêmico-Autopoietica Da Evolução Da Autonomia Da Vontade Contratual**. Revista Jurídica (0103-3506), [s. l.], v. 3, n. 48, p. 199–224, 2017. DOI 10.6084/m9.figshare.5367229. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=125725251&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 9 maio. 2021.

¹²⁵ MARTINS, Willyams Daniel; CARMO, Luis Fernando. **Liberdade Econômica E a Análise Da Lei 13.874/2019**. Revista Percurso, [s. l.], v. 2, n. 33, p. 288–294, 2020. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=146862977&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 4 de maio de 2021.

¹²⁶ MARTINS, Willyams Daniel; CARMO, Luis Fernando. **Liberdade Econômica E a Análise Da Lei 13.874/2019**. Revista Percurso, [s. l.], v. 2, n. 33, p. 288–294, 2020. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=146862977&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 4 de maio de 2021.

¹²⁷ MARTINS, Willyams Daniel; CARMO, Luis Fernando. **Liberdade Econômica E a Análise Da Lei 13.874/2019**. Revista Percurso, [s. l.], v. 2, n. 33, p. 288–294, 2020. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=146862977&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 4 de maio de 2021.

entre os acionistas ou quotistas de uma determinada empresa com seus gestores. Acrescenta-se também que, para ele, a melhor denominação para o contrato de *vesting* seria referir-se a ele como “mecanismos de *vesting*” nos contratos, pois não possui um fim em si mesmo.¹²⁸

No cenário legal brasileiro, o *vesting* não é utilizado como no direito americano (conflito de agência), utilizado para uniformizar conflitos, mas sim por uma troca em percentual entre contratante e contratado em um certo lapso de tempo. E se cumpridos os requisitos estipulados, vai sendo incorporado ao contrato os percentuais de cada objeto alcançado.¹²⁹

O contrato de *Vesting* também pode ser usado como uma ferramenta para mensurar a soma de recebimentos de quotas societárias por meio do trabalho, mediante horário de início e de fim e com o que se deve ser desempenhado. Com essa realidade, as quotas vão sendo concedidas de maneira gradual e progressiva conforme os termos específicos de produtividade. Assim, tem-se uma garantia simultânea entre as partes, servindo de estímulo e investimento, pois será ao mesmo tempo sócio e trabalhador desta organização.¹³⁰

Neste ponto extrai-se um bom resultado deste presente estudo. Através do contrato de *vesting*, é possível abarcar todos aqueles requisitos de estímulo aos membros de uma organização (estímulo, alinhamento, motivação, retribuição, etc.), de modo com que este conglomerado esteja contratualmente seguro, e de acordo com o que a realidade intelectual demonstra nos ambientes de trabalho, que está no sentimento de pertencimento e na satisfação.

Ainda para Reis, o “*Vesting* é uma modalidade de contrato empresarial que estabelece uma participação progressiva nos direitos sobre um negócio”.¹³¹

No que se refere a uma orientação entre o contrato de *vesting* entre empresas de sociedade anônima, tem-se a seguinte orientação:

¹²⁸ ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise Jurídica Da Aplicação Do Contrato De *Vesting* Na Estruturação Das Startups.** Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹²⁹ ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise Jurídica Da Aplicação Do Contrato De *Vesting* Na Estruturação Das Startups.** Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹³⁰ SANTOS, Keila dos. **Desmistificando o *vesting*.** Disponível em: <http://www.direitoenegocios.com/7627-2/>. Acesso em: 5 de maio de 2021.

¹³¹ REIS, Tiago. ***Vesting: entenda como funciona esse tipo de contrato societário.*** Disponível em: <https://www.sunoresearch.com.br/artigos/vesting/>. Acesso em: 5 de maio de 2021.

Nesse contexto, a possibilidade de aplicação dessas espécies de ações no contrato de *vesting* possui aparato legal, mas nas palavras de Tudisco (2018), “um cuidado essencial é o tipo de ação que se disponibiliza no *vesting*. O mais indicado é que sejam ações preferenciais sem voto (art. 111 da lei das Sociedades Anônimas), já que esse tipo de ação evita futuras disputas de poder e tomada de decisões pelos colaboradores”.¹³²

Este mecanismo, inclusive é deliberado pela CVM (Comissão de Valores Mobiliários), reconhecendo o *vesting* como condições de mercado:

Altera as definições “Condição de mercado” e “Condições de aquisição de direito” e inclui as definições “Meta de desempenho” e “Condição de serviço” no Apêndice A – Definição de termos do Pronunciamento Técnico CPC 10 (R1) – Pagamento Baseado em Ações, que passam a vigorar com as seguintes redações: Apêndice A – Definição de termos *Condição de mercado* é a meta de desempenho sob a qual o preço de exercício, a aquisição de direito (*vesting*) ou a exercibilidade do instrumento patrimonial dependem, estando relacionada com o preço (ou valor) de mercado dos instrumentos patrimoniais da entidade (ou instrumentos patrimoniais de outra entidade do mesmo grupo), como, por exemplo: (a) atingir um preço de ação especificado, ou atingir um montante especificado de valor intrínseco da opção de ação; ou (b) alcançar a meta especificada que seja baseada no preço (ou valor) de mercado dos instrumentos patrimoniais da entidade (ou instrumentos patrimoniais de outra entidade do mesmo grupo) em relação a algum índice de preços de mercado de instrumentos patrimoniais de outras entidades. A condição de mercado exige que a contraparte complete um período específico de serviço (ou seja, condição de serviço); o requisito de serviço pode ser explícito ou implícito.¹³³

Gruber menciona algo de suma relevância. O *vesting* vai além de uma relação contratual, mas se levar em conta tudo o até aqui apresentado a despeito da retenção de talentos, torna-se uma ferramenta motivacional. Veja-se:

O *vesting* é uma ferramenta útil que ajuda a garantir que os co-fundadores participem a longo prazo. Quando o patrimônio tem um cronograma de aquisição, os membros da equipe ganham os direitos totais sobre o patrimônio ao longo do tempo, em vez de todos de uma

¹³² ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise jurídica da aplicação do contrato de *vesting* na estruturação das *startups***. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹³³ COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Deliberação CVM nº 728, de 27 de novembro de 2014**: Aprova o Documento de Revisão de Pronunciamentos Técnicos nº 06 referente aos Pronunciamentos CPC 04, CPC 05, CPC 10, CPC 15, CPC 22, CPC 26, CPC 26, CPC 27, CPC 28, CPC 33, CPC 38, CPC 39 e CPC 46 emitidos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis. Disponível em: <http://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/deliberacoes/anexos/0700/deli728.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

só vez. Se a participação (*equity*) for totalmente adquirida, isso significa que ela é totalmente de propriedade dos membros da equipe. Se eles saírem antes de uma parte investida, eles não a receberão. Steve Kaplan, advogado da Pillsbury Law em Washington, DC, aconselha os fundadores a dividir o patrimônio mais cedo ou mais tarde. As implicações fiscais das concessões de ações dependem do valor da empresa quando o patrimônio é alocado, o que é menor quanto antes for feito. Além de alocar cotas/ações para os cofundadores, você também pode usá-las como um incentivo para funcionários. Você também pode conceder ações adicionais ao longo do caminho, a seu critério — por exemplo, se um membro da equipe fizer um grande negócio ou fizer uma contribuição excepcional. Isso torna o *vesting* uma ferramenta motivacional, bem como uma recompensa por um trabalho bem feito.¹³⁴

Importante destaque trazido por Gruber: o *vesting* se torna uma ferramenta motivacional aos funcionários. Um incentivo àquele sentimento de pertencimento pela corporação. Já ao que se refere às sociedades limitadas, destacam Aran e Souza:

De acordo com May (2018), há diferença entre a opção de compra de ações e contribuição por intermédio de serviços, pois o que ocorre na sociedade limitada mediante o contrato de *vesting* é a integralização como opção de compra oferecida ao colaborador a cada meta findada ou a cada período de tempo completado, não sendo uma integralização dada pela prestação de serviços, fugindo assim da proibição estabelecida pelo Código Civil (2002). Segundo ele, no próprio contrato de *vesting* constará o cumprimento da contraprestação do colaborador, inclusive, a comissão é a forma mais usufruída¹³⁵

Aqui, portanto, pode-se perceber uma inicial diferença na utilização desta forma contratual entre as sociedades anônimas e das sociedades limitadas.

¹³⁴ GRUBER, Frank. **Startup mixology: tech cocktail's guide to building, growing & celebrating startup success**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2014, p. 52. Apud FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. **Vesting empresarial: aspectos jurídicos relevantes à luz da teoria dos contratos relacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 123. No original: "Vesting is a useful tool that helps ensure confunders are in it for the long haul. When equity has a vesting schedule, team members earn the full rights to that equity over time instead of all at once. If equity is completely vested, it means it's completely owned by the team members. If they leave before a portion is vested, they don't receive it. Steve Kaplan, counsel at Pillsbury Law in Washington, DC, advises startup founders to divide equity sooner rather than late. The tax implications of equity grants depend on the value of the company when equity is allocated, which is lower the ealier you do it. Besides allocating stock to cofounders, you can also use the stock as na incentive for employees. You can also award additional stock along the way at your discretion — for example, if a team member scores a huge deal or makes an outstanding contribution. This makes it a motivational tool as well as a reward for a job well done"

¹³⁵ ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise Jurídica Da Aplicação Do Contrato De Vesting Na Estruturação Das Startups**. Disponível em: file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021.

O vesting nas sociedades limitadas consistirá em uma forma de integralização de quotas que não serão, operando-se por meio de uma opção de compra, sendo diferente de contribuição por prestação de serviços. Como resultado, o colaborador possuirá o direito de integralizar o capital social da empresa, com um preço além do qual realmente valem as quotas sociais da empresa, não ficando obrigado a integralizar caso não possua interesse (MAY, 2018).¹³⁶

Neste sentido, em suma, o contrato de *vesting* atinge as mais variadas formas, com relativas diferenças entre cada esfera de atuação, mas que de modo geral o resultado de cumpre devido a finalidade estrutural empresarial.

¹³⁶ ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise Jurídica Da Aplicação Do Contrato De Vesting Na Estruturação Das Startups.** Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O CONTRATO DE VESTING

4.1 Cláusulas específicas do contrato de *vesting*

Ainda não suficiente, a análise nas cláusulas específicas do contrato de *vesting*, ter-se-ão muitas oportunidades que auxiliam na retenção de talentos das corporações. “Dias destaca que são seis tipos de cláusulas específicas do *vesting*, tais como: cláusula *cliff*; cláusula do *bad leaver* e *good leaver*; cláusula de aceleração; cláusula de não concorrência; cláusula de *lock-up* e cláusula de *milestones*.¹³⁷

4.1.1 Cláusula de Cliff

Para o The capital advisor “Cláusula Cliff é o período mínimo estipulado em contrato, em que um funcionário deverá permanecer na empresa para que passe a ter direito às suas primeiras parcelas de participação do negócio.”¹³⁸

Dessa forma, o exemplo de *Cliff* mais facilmente encontrado no mercado é de 1 ano, seguido de 4 anos de “período de *vesting*”, no qual o colaborador gradualmente recebe o direito de adquirir as ações.¹³⁹

Contudo, para Roberts é necessário atenção ao que concerne à futuras discussões judiciais:

Cliffs são um tópico importante. Quando eles funcionam bem, os *cliffs* são um sistema eficaz e razoavelmente justo para funcionários e empresas. Mas eles podem ser explorados e sua complexidade pode levar a mal-entendidos. A intenção de um *cliff* é garantir que novos contratados estejam comprometidos em permanecer na empresa por um período significativo de tempo. No entanto, o outro lado do *vesting* com *cliffs* é que, se um funcionário está saindo - se demite, é afastado ou demitido - pouco antes do *cliff*, ele pode sair sem nenhuma propriedade das ações, às vezes sem culpa, como no caso de uma

¹³⁷ ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **ANÁLISE JURÍDICA DA APLICAÇÃO DO CONTRATO DE VESTING NA ESTRUTURAÇÃO DAS STARTUPS**. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹³⁸ THE CAPITAL ADVISOR. **Cláusulas Vesting e Cliff**. Disponível em: <https://comoinvestir.thecap.com.br/clausulas-vesting-e-cliff/>. Acesso em: 22 de maio de 2021.

¹³⁹ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

emergência familiar ou doença. Em situações em que as empresas demitem ou afastam funcionários pouco antes de um *cliff*, isso pode facilmente levar a ressentimentos e até processos judiciais (especialmente se a empresa estiver indo bem o suficiente para que as ações valham muito dinheiro). (...) Como gerente ou fundador, se um funcionário estiver com um desempenho ruim ou precisar ser demitido antes do período do *cliff*, é sensato e prudente que eles saibam o que está acontecendo antes.¹⁴⁰

Roberts destaca algo muito relevante, pois acaba sendo um dos riscos operacionais das empresas. Mas não somente. Outro risco está na remuneração de quem é contratado: há que haver atenção quanto ao pagamento mensal ser através do *vesting*, pois nosso ordenamento jurídico trabalhista pode entender esta forma de pagamento como relação puramente trabalhista. E sendo isto deferido, por consequência todos os direitos trabalhistas deverão ser concedidos.

4.1.2 Cláusula de *Bad leaver* e *Good leaver*

Outra cláusula bastante relevante e quase sempre encontrada nos contratos de *vesting* é a do “*bad leaver* e *good leaver*”. Estas cláusulas visam beneficiar aquele que se retira de uma corporação, mas com um satisfatório relacionamento, não dando este mesmo benefício àquele que tenha cometido infrações nas quais não se tinha convencionado entre as partes.¹⁴¹

Nesta seara da retirada de figura social, “caso o acionista que se retira tenha cumprido com todas as regras definidas entre as partes, será definido

¹⁴⁰ HOLLOWAY. **DEFINITION OF VESTING.** Disponível em: <https://www.holloway.com/definitions/vesting>. Acesso em: 05 de maio de 2021. No Original: Cliffs are an important topic. When they work well, cliffs are an effective and reasonably fair system to both employees and companies. But they can be abused and their complexity can lead to misunderstandings. The intention of a cliff is to make sure new hires are committed to staying with the company for a significant period of time. However, the flip side of vesting with cliffs is that if an employee is leaving—quits or is laid off or fired—just short of their cliff, they may walk away with no stock ownership at all, sometimes through no fault of their own, as in the event of a family emergency or illness. In situations where companies fire or lay off employees just before a cliff, it can easily lead to hard feelings and even lawsuits (especially if the company is doing well enough that the stock is worth a lot of money). (...) As a manager or founder, if an employee is performing poorly or may have to be laid off, it's both thoughtful and wise to let them know what's going on well before their cliff. (tradução nossa).

¹⁴¹ JURIDOC. **A cláusula de “*bad leaver*” e “*good leaver*”: em um acordo de acionistas.** Disponível em: <https://www.juridoc.com.br/blog/recursos-humanos-2/os-socios/5872-clausula-bad-leaver-good-leaver-acordo-acionistas/#:~:text=Neste%20sentido%2C%20a%20cl%C3%A1usula%20E2%80%9Cbad,reg%20estipuladas%20entre%20as%20partes>. Acesso em: 7 de abril de 2021.

como um good leaver e terá o preço da sua participação societária avaliado ao valor de mercado”.¹⁴²

Entretanto, ao tratar-se de bad leaver, tem-se:

Por outro lado, o “bad leaver”, por não ter respeitado, por exemplo, alguma cláusula de não concorrência ou por ter sido desligado por justa causa sofrerá as sanções previstas na transferência de suas ações. Desta forma, os acionistas são encorajados a cumprir os termos acordados, ou encarar a perda de sua participação acionária.¹⁴³

Aqui, portanto, demonstra-se um caráter punitivo àquele que eventualmente não esteja alinhado aos propósitos da corporação, ou que tenha causado danos a esta. Trata-se de uma previsão através do Bad Leaver que traz segurança contratual entre estes membros.

4.1.3 Cláusula de aceleração

Através desta cláusula, é possível que em caso de eventual evento que pode “abalar” a companhia, abre-se a possibilidade para os funcionários “vestirem” a participação societária a qual foi convencionada. E com isso, visa-se adquirir todas as quotas previstas no contrato.¹⁴⁴

Sarlo entende que:

Em suma, nada mais é do que uma forma de garantir o cumprimento adiantado do acordo de *vesting* diante de algumas situações especiais. É o que pode ocorrer, por exemplo, na compra da *startup*, que pode acarretar uma série de mudanças e não ser mais do interesse de alguma das partes manter o acordo até então

¹⁴² JURIDOC. **A cláusula de “bad leaver” e “good leaver”**: em um acordo de acionistas. Disponível em: <https://www.juridoc.com.br/blog/recursos-humanos-2/os-socios/5872-clausula-bad-leaver-good-leaver-acordo-acionistas/#:~:text=Neste%20sentido%2C%20a%20cl%C3%A1usula%20E2%80%9Cbad,reg%20estipuladas%20entre%20as%20partes.> Acesso em: 7 de abril de 2021.

¹⁴³ JURIDOC. **A cláusula de “bad leaver” e “good leaver”**: em um acordo de acionistas. Disponível em: <https://www.juridoc.com.br/blog/recursos-humanos-2/os-socios/5872-clausula-bad-leaver-good-leaver-acordo-acionistas/#:~:text=Neste%20sentido%2C%20a%20cl%C3%A1usula%20E2%80%9Cbad,reg%20estipuladas%20entre%20as%20partes.> Acesso em: 7 de abril de 2021.

¹⁴⁴ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

vigente. Presente a situação, permite-se a "aceleração" do *vesting* pactuado.¹⁴⁵

Dias, portanto, afirma que “desde que cumpridos os requisitos estabelecidos no contrato e estando presente no mesmo a cláusula de aceleração, existe a possibilidade de adiantar a aquisição da participação societária.”¹⁴⁶

4.1.4 Cláusula de não concorrência e Cláusula de *lock-up*

A cláusula de não concorrência se objetiva em proteger a companhia de eventuais concorrências internas e externas. Esta cláusula contratual é considerada uma das mais importantes do contrato. “Em outras palavras, essa cláusula visa proteger o conteúdo de inovação de uma empresa.”¹⁴⁷

Dias ainda complementa que “É por meio dela que, caso um sócio ou até mesmo um funcionário saia da empresa, esse fica impossibilitado de atuar por um certo prazo em uma outra empresa do mesmo nicho.”¹⁴⁸

Diante da importância desta cláusula, compete-se ainda complementar:

As cláusulas de não concorrência visam impedir que o alienante exerça concorrência com o adquirente (por um período de tempo determinado), favorecendo-se da expertise adquirida no exercício de sua anterior atividade empresária. Igualmente, nas associações e joint-ventures, situações em que há convergência de esforços e interesses empresariais com o intuito de partilhar riscos e resultados, as cláusulas de não concorrência são muitas vezes necessárias para garantir o sucesso do negócio, ao disporem que os sócios não poderão concorrer com o objeto da sua associação.¹⁴⁹

¹⁴⁵ SARLO, Gabriel. **O contrato de Vesting: uma solução prática e eficaz para as Startups.** Disponível em: <https://gabrielsarlo.jusbrasil.com.br/artigos/739677573/o-contrato-de-vesting-uma-solucao-pratica-e-eficaz-para-as-startups>. Acesso em: 05 de maio de 2021

¹⁴⁶ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹⁴⁷ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹⁴⁸ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹⁴⁹ CHACCUR, C. S. Z.; MOYANO, V. M. R.; GARRIDO, M. P. **As cláusulas de não concorrência e as disposições do Código Civil.** Disponível em:

Outra forma parecida aliada à cláusula de não concorrência está na cláusula de lock-up. Esta busca uma proteção da empresa e do colaborador pois fica impedido de realizar a venda de suas quotas a terceiros ou a outros sócios por certo tempo. A finalidade desta, portanto, visa impedir que sócios se retirem antes mesmo do cumprimento de determinada meta ou também por determinado tempo.¹⁵⁰

4.1.5 Período do *vesting* e Cláusula de *milestones*.

Como já evidenciado, o contrato de *vesting* em linhas gerais, acaba sendo um contrato no qual o colaborador terá direitos convertidos em participação societária, de forma paulatina. “Além disso, para o beneficiário adquirir essa opção, esse deve atingir determinadas metas ou determinado tempo na empresa.”¹⁵¹

Pois bem, no caso do requisito por tempo, a cláusula do *cliff* determina o tempo mínimo para que o colaborador tenha a opção de comprar certa porcentagem das ações/quotas prometidas. Dessa forma, o então sócio entra no chamado “período de *vesting*”, que terminará no tempo da última parcela de opção de compra.¹⁵²

Aliado a isto, as metas também conterão como requisito de metas: “o contrato terá uma cláusula de *milestones* — traduzido do inglês como “marco”. A cláusula de *milestones* define, portanto, as metas que o funcionário deve bater para que este adquira o direito objeto do contrato.”¹⁵³

<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI174820,71043->

As+clausulas+de+nao+concorrenca+e+as+disposicoes+do+Codigo+Civil. Acesso em: 05 de maio de 2021.

¹⁵⁰ SARLO, Gabriel. **O contrato de Vesting: uma solução prática e eficaz para as Startups.**

Disponível em: <https://gabrielsarlo.jusbrasil.com.br/artigos/739677573/o-contrato-de-vesting-uma-solucao-pratica-e-eficaz-para-as-startups>. Acesso em: 05 de maio de 2021.

¹⁵¹ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹⁵² DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹⁵³ DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro** / Caue Fernando de Menezes Dias.

4.2 Criando valor a partir da propriedade intelectual

Conforme já apresentado neste presente estudo, a gestão da propriedade intelectual faz-se de grande monta. Isto porque, estes ativos de propriedade precisam ser cultivados e aperfeiçoados visando a máxima utilização e desempenho perante o conglomerado.

Aliado a este ponto da gestão de PI, tem-se alguns objetivos destinados para a classe empresarial:

A gestão adequada dos ativos de propriedade intelectual (PI) é importante para as empresas, pelos seguintes objetivos: determinar o valor de suas ideias e investimentos; proteger seus interesses durante o processo de colaborações; assegurar a liberdade de operar em determinados setores e mercados, tendo o cuidado de evitar a violação de direitos de PI de terceiros, minimizando assim os custos de licenciamento e os litígios; informar o seu valor aos investidores, parceiros, concorrentes e clientes; e, em alguns casos, gerar um fluxo de receita.¹⁵⁴

Contudo, afirma-se que por mais que a realidade contemporânea se resuma em um forte avanço no que diz respeito à noção da importância da gestão de PI, ainda nos países com menos experiência precisam compreender melhor este sistema, para que em consequência possam majorar seu capital líquido.¹⁵⁵

Conforme será demonstrado a seguir, esta gestão de PI não pode ser enfrentada de modo superficial, já que, como se observou ao longo deste estudo, existem vários direitos contemplados pela expressão. Veja-se:

O direito de propriedade intelectual, como todo direito comercial, tem que ser vinculado aos objetivos comerciais estratégicos de cada empresa. Ele pode ser extremamente complexo, e não pode ser encarado com simplicidade. O termo "propriedade intelectual" é, por si só, ambíguo, já que não existe uniformidade dos vários direitos

Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

¹⁵⁴ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁵⁵ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021

contemplados pela expressão. Patentes, marcas, direito autoral, a lei de informações confidenciais (segredos de negócios, *knowhow*) e outras leis de PI têm diferentes justificativas nas políticas públicas, com características únicas. Da mesma forma, nenhuma empresa pode ter uma política de PI ou estratégia que seja uniforme, a menos que o negócio esteja exclusivamente relacionado com apenas uma dessas formas de proteção à criação intelectual.¹⁵⁶

Santos afirma que “Um dos principais aspectos da produção de novas tecnologias diz respeito à geração de poder de mercado. A tecnologia influencia diretamente na produtividade e, conseqüentemente, na lucratividade de uma empresa.”¹⁵⁷

Investir em propriedade intelectual também é restringir e dar ao contrato a segurança devida. “As Cláusulas restritivas são itens inseridos nos contratos que restringem ou limitam os direitos da empresa receptora de exigir da empresa cedente informações referentes à tecnologia descrita como objeto contratual.”¹⁵⁸

A este ponto, em especial, uma atenção singela. Eis que, pois, de acordo com uma noção ampla sobre a gestão de propriedade intelectual, tem-se agora uma visão específica das melhores formas legais de investimento e de acordo com a proteção legal. Veja-se

a) Considerações gerais

Identificação das partes: Uma consideração aparentemente óbvia, mas extremamente importante para qualquer licença de PI, é a identificação das partes envolvidas no acordo, principalmente quando uma das partes é uma entidade com uma estrutura corporativa mais complexa. Uma auditoria é fundamental para resolver questões relativas à propriedade dos direitos de PI, quais entidades irão exercer os direitos, que partes registraram direitos de PI relevantes, e se terceiros — filiados ou não — têm quaisquer direitos que possam afetar os termos da licença. A resolução dessas questões garante de antemão que as partes poderão conceder os direitos de PI como previsto, sem interferências e conseqüências involuntárias.¹⁵⁹

¹⁵⁶ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁵⁷ SANTOS, Nivaldo dos. **Instrumentos contratuais de gestão da propriedade intelectual** / organizado por Nivaldo dos Santos. — Goiânia: Ed. da UCG, 2008. p. 50.

¹⁵⁸ SANTOS, Nivaldo dos. **Instrumentos contratuais de gestão da propriedade intelectual** / organizado por Nivaldo dos Santos. — Goiânia: Ed. da UCG, 2008. p. 50.

¹⁵⁹ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

A este momento pode-se destacar que a qualificação de todos é essencial. Tartuce menciona “estrutura do negócio jurídico, analisando os seus elementos constitutivos”.¹⁶⁰ Não importa se aparentemente seja irrelevante. O quão mais claro e completo, será viável para as partes. Porém, não somente isso:

Lei aplicável: A maioria das jurisdições oferece alguma margem para as escolhas de disposições legais ao permitir que as partes interessadas em uma licença de PI selecionem quais leis da jurisdição devem reger o acordo e as obrigações impostas às partes, pelo acordo. No entanto, as partes devem, ainda, conhecer todas as leis da jurisdição aplicável, que são obrigatórias e não podem ser suprimidas ou evitadas por contrato, tais como as leis locais de antitruste e de concorrência desleal, bem como políticas fiscais. Além disso, as partes deverão confirmar que o direito de PI pretendido se encontra protegido dentro da jurisdição pertinente, e saber quais são as regras para seu registro.¹⁶¹

Pode-se perceber que ao celebrar os negócios, não se pode alegar futuramente algo que não detinha conhecimento, pois segundo o artigo terceiro da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, “Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece.”¹⁶² Ainda assim, prossegue:

Âmbito de proteção dos direitos: Uma das principais condições comerciais de qualquer licenciamento de PI é até que ponto o licenciado poderá usar o direito de PI licenciado. As partes deverão determinar se um licenciado terá o direito de usar o campo de invenção na sua totalidade, a categoria abrangendo todos os produtos e serviços denominados por uma marca soberana, ou somente um subgrupo desses direitos. Existe a dúvida sobre restrições territoriais ou direitos referentes à sublicença. Quando o licenciante tiver a intenção de colocar alguns limites no licenciamento do direito de PI, será necessária uma elaboração cuidadosa da concessão da licença, principalmente porque muitas restrições suscitam preocupações com leis antitruste e anticoncorrência em várias jurisdições. Os acordos de licença de PI entre os concorrentes são muitas vezes examinados mais detalhadamente do que aqueles celebrados entre os não concorrentes, portanto as descrições detalhadas de cada um dos campos de atuação

¹⁶⁰ TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 16.

¹⁶¹ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁶² BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm#:~:text=perdido%20a%20vig%C3%Aancia.-,Art.,os%20princ%C3%ADpios%20gerais%20de%20direito. Acesso em: 18 de maio de 2021.

e conhecimento das partes poderão evitar que um acordo de licenciamento precise passar por esse escrutínio.¹⁶³

Em suma, tudo o que for abusivo, não está de acordo com os ditames legais, e insurge em invalidade do ato praticado. Tanto é fato que é assegurada “pela proteção de direitos individuais relativos à dignidade humana”.¹⁶⁴ Ainda assim, outros detalhes são merecidos de destaque:

Representações e garantias: As condições de um contrato de licenciamento de PI devem incluir representações e garantias específicas para o direito (ou direitos) de PI licenciado, ou seja, propriedade, âmbito de proteção pleno dos direitos, etc., embora essas condições não substituam uma detalhada auditoria antes da assinatura do acordo. Com referência a essas representações, as partes devem negociar quaisquer disposições de indenização e limitações de responsabilidade, bem como os deveres e as obrigações para utilizar e proteger o direito (ou direitos) de PI e cumprir os regulamentos governamentais ou os requisitos de registro. O principal objetivo em mente deve ser a repartição de riscos desde o início, ao invés de se esperar pelo surgimento de uma disputa.¹⁶⁵

Por isso, deter de garantias contratuais trazem robustez ao contrato e minoram os riscos, visto que “A análise de risco pode ser um fator fundamental durante o processo de negociação, uma vez que as partes podem ter percepções, avaliações e tomadas de decisões distintas.”¹⁶⁶ Ainda assim:

Registro do acordo de licenciamento: Jurisdições diferentes têm regras diferentes sobre se um contrato de licença de DPI propriamente dito — separado do direito de PI real — deve ser registrado, normalmente dependendo do tipo de direito de PI em questão. Pode haver benefícios para o registro, mesmo não havendo exigência legal. Assim, as partes devem considerar se o acordo de licenciamento deve ser registrado, e quem tem a responsabilidade de garantir esse registro.

Vigência e rescisão: As partes devem levar em conta a duração de um contrato de licença de PI, bem como às suas cláusulas rescisórias, que podem ser complexas caso não envolvam a expiração do contrato ou os termos definidos. As partes desejam permitir a rescisão segundo

¹⁶³ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁶⁴ TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. –15. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 88.

¹⁶⁵ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁶⁶ YANN, Duzert.; SPINOLA, Ana Tereza; ADALBERTO, Brandão. **Série GVLAW - Negociação - Negociações Empresariais**, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. 9788502141957. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502141957/>. Acesso em: 12 de maio de 2021, p. 131.

sua vontade ou somente por justa causa? Quais serão suas respectivas obrigações após a rescisão, incluindo a maneira como serão tratadas as informações confidenciais e os períodos de liquidação? As leis locais também poderão exigir aviso prévio, no entanto, esse aviso deverá ser levado em conta pelas partes em qualquer situação. A prévia negociação destes direitos e obrigações poderá eliminar, ou pelo menos atenuar, as disputas que frequentemente surgem após a rescisão de um contrato de licenciamento.¹⁶⁷

Note-se que uma importante reflexão é imposta: o que será feito com o “depois”, visto que diante da problemática, deve-se tomar uma atitude para prosseguir com o contrato. Se não analisado todas as hipóteses possíveis, acarreta conforme Rizzardo em “rescisão do contrato, com a aplicação das sanções que nele se estipularem.”¹⁶⁸. Outras possibilidades também são destacadas:

b) Considerações específicas sobre patentes e know-how
Âmbito da concessão: Além do campo de uso e das questões de âmbito territorial mencionadas acima, as partes de um acordo de licenciamento de patente podem querer dividir melhor o âmbito da concessão em vários direitos concedidos conforme as leis de patentes da respectiva jurisdição. Por exemplo, as leis de patentes dos Estados Unidos, como de muitas outras jurisdições, concedem aos proprietários de patentes o direito exclusivo de fabricar, usar e vender a invenção patenteada. Um licenciante de patentes pode conceder a um licenciado apenas o direito exclusivo de construir ou fabricar a invenção patenteada, concedendo a outro licenciado o direito exclusivo de distribuir ou vender a invenção no comércio para varejistas ou usuários finais. Em muitos casos, os acordos de licenciamento de patentes também abrangerão informações técnicas além do escopo da invenção patenteada. Essa licença de *know-how* deve definir, em particular, o modo de acesso, uso, divulgação e obrigações de confidencialidade do licenciante, além da duração da licença.¹⁶⁹

A prática da utilização de *know-how* é pouco usual nos atuais tempos, mas como já destacado ao longo deste presente estudo, possui características peculiares, a exemplo da substituição de capital social econômico por ideias de

¹⁶⁷ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁶⁸ RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. 9788530992637. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992637/>. Acesso em: 23 maio de 2021. p. 1287.

¹⁶⁹ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

atuação corporativa. E por isso também tem-se a necessidade de especificação e condições de como será atuado. Contudo, não somente:

Licenciamento cruzado: Com algumas invenções patenteadas, existem oportunidades de licenciamento cruzado entre diferentes aspectos de um âmbito mais amplo da invenção. Cada parte concede uma licença de patente para a outra parte, permitindo efetivamente que ambas as partes combinem recursos para explorar o campo integral da tecnologia patentada. Os acordos de licenças cruzadas também podem estar relacionados com a criação de *pools* de patentes em que vários proprietários reúnem patentes que abrangem uma determinada área para o licenciamento mútuo, extensivo a terceiros. As partes, no entanto, devem ser cautelosas sobre a possibilidade de licenças cruzadas serem exclusivas ou não exclusivas. Licenças cruzadas exclusivas aumentam o risco de investigação antitruste ou anticoncorrência, por parte de autoridades governamentais, ou mesmo contestações de outros potenciais concorrentes excluídos do acordo de licenciamento cruzado. De fato, em algumas jurisdições, é proibido o licenciamento cruzado exclusivo firmado por concorrentes.¹⁷⁰

Em suma, torna-se uma “hipótese em que uma patente, que represente claro avanço tecnológico, dependa da utilização do objeto de outra patente”¹⁷¹

Vínculo: Proprietários de patentes / licenciantes muitas vezes tentam “amarrar” a concessão de licença para a invenção patentada ao uso de itens tangenciais ou correlatos — embora não cobertos pela patente

— que também reverterá em benefício do licenciante. Licenciantes também podem tentar “amarrar” o compromisso de não participação de terceiros no processo de fabricação e venda de itens relacionados à invenção. A exemplo dos *pools* de patentes, o vínculo não é necessariamente anticoncorrencial ou inadmissível, mas tais acordos suscitam, muitas vezes, um exame complementar e dependem em grande parte do relativo poder de mercado das partes. Em algumas jurisdições, esse compromisso de não participação é terminantemente proibido independentemente do poder de mercado.

Licenças compulsórias: Em alguns países, o titular da patente — ou seja, o potencial licenciante — deve considerar a possibilidade de uma autoridade governamental conceder uma licença compulsória para a invenção, contra a vontade do seu proprietário. De um modo geral, essas licenças compulsórias não serão permitidas ou concedidas a concorrentes diretos. No entanto, o titular da patente, ao considerar a aplicação dos seus direitos, deverá avaliar o risco de uma licença

¹⁷⁰ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁷¹ ARAUJO, Paula Mader. **Licença Compulsória Cruzada.** Disponível em: [https://pmader.jusbrasil.com.br/artigos/188181687/licenca-compulsoria-cruzada#:~:text=4%20%2D%20Depend%C3%Aancia%20entre%20patentes%20%E2%80%93%20Licen%C3%A7a%20compuls%C3%B3ria%20cruzada%20\(Art.&text=5%20%2D%20Emerg%C3%Aancia%20nacional%20ou%20interesse,titular%20n%C3%A3o%20atenda%20%C3%A0s%20necessidades](https://pmader.jusbrasil.com.br/artigos/188181687/licenca-compulsoria-cruzada#:~:text=4%20%2D%20Depend%C3%Aancia%20entre%20patentes%20%E2%80%93%20Licen%C3%A7a%20compuls%C3%B3ria%20cruzada%20(Art.&text=5%20%2D%20Emerg%C3%Aancia%20nacional%20ou%20interesse,titular%20n%C3%A3o%20atenda%20%C3%A0s%20necessidades). Acesso em: 18 de maio de 2021.

compulsória ser concedida durante o processo de negociação ou litígio.¹⁷²

Mostra-se diante de tais ditames, que não se pode tentar ampliar os ativos em questões correlatas, tendo em vista o forte controle governamental sobre os fatos;

d) Considerações específicas sobre direitos autorais
Exigências de um acordo por escrito: A exemplo das licenças de patentes e marcas, as licenças de direitos autorais têm múltiplas exigências quanto ao contrato de licenciamento ser por escrito. A maioria das jurisdições exige que os licenciamentos exclusivos de direitos autorais sejam feitos por escrito, e normalmente assinados, pelo menos, pelo licenciante. Licenças não exclusivas, por outro lado, geralmente não precisam ser por escrito, e muitas jurisdições reconhecem as licenças *Creative Commons* como licenças abertas. Poucas jurisdições, se houver alguma, exigem que licenças de direitos autorais sejam depositadas ou registradas através dos principais escritórios de direitos autorais. As formalidades também dependem de a licença em questão ser um contrato comercial ou um contrato unilateral, como, por exemplo, no caso de muitas licenças *Creative Commons*.¹⁷³

Por ser um direito em que as legislações detêm de forte proteção, não se torna novidade pelo fato de as aquiescências serem por escrito. Rizzardo destaca que “O direito de autor consiste, em essência, segundo Carlos Alberto Bittar, “em uma exclusividade ao autor — ou a seus sucessores —, pelo prazo da lei, para a utilização econômica da obra, sujeitando-se, pois, à sua autorização toda e qualquer forma possível de aproveitamento, aliás, desde a concepção do mecanismo aos privilégios, como temos notado.”¹⁷⁴ Contudo, a propriedade mostra-se também de forte necessidade:

Propriedade: De modo geral, o autor ou artista de um trabalho protegido por direitos autorais deterá todos os direitos de propriedade, exceto em circunstâncias especiais — como contratação ou cessão autorizada — para a transmissão de titularidade para outra parte. As partes devem estar atentas às leis locais e cláusulas de licenciamento

¹⁷² O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁷³ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁷⁴ RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. 9788530992637. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992637/>. Acesso em: 23 maio de 2021. p. 1124.

relativas a trabalhos encomendados ou criados ao longo do período de contratação, *merchandising* e aos trabalhos realizados por um licenciado subordinado às regras da sua própria jurisdição. Em geral, as partes podem alterar as regras padronizadas de propriedade, desde que levando em conta a elaboração das cláusulas do licenciamento, embora a maioria das jurisdições — exceto os EUA — reconheça os "direitos morais" que dão algum tipo de proteção aos autores e criadores e não pode ser dispensada. De um modo geral, no entanto, as implicações da propriedade conjunta de um direito autoral devem ser levadas em consideração, uma vez que algumas jurisdições exigem contabilidade e participação nos lucros e/ou consentimento dos outros coproprietários para ceder ou aplicar os direitos autorais de copropriedade.¹⁷⁵

Este fator pode ser um dos mais utilizados no cenário nacional. Visto que a cadeia produtiva é formada por uma série de contribuições até seu resultado final. Utilizado por exemplo, no Co-Marketing, ambas possuem comunhão de esforços visto que “são duas empresas que têm um mesmo público como alvo alinhando seus interesses e esforços para criarem, juntas, um impacto que não conseguiriam ter sozinhas.”¹⁷⁶

Partilha de royalties: Em algumas jurisdições, o "dono" do direito autoral tem o direito de receber todos e quaisquer direitos derivados de uma licença de direitos autorais ou vendas de obras protegidas por direitos autorais, independentemente da participação dos autores. Em outras jurisdições, há uma presunção de que os *royalties* serão divididos entre todos os autores — mesmo que só haja um único proprietário dos direitos autorais — a menos que especificado em contrário. Da mesma forma, muitas jurisdições reconhecem a "doutrina da primeira venda" (exaustão de direitos), em que a venda de uma cópia física de um trabalho protegido por direitos autorais (uma cópia autorizada) elimina qualquer possibilidade de se controlar a distribuição ou posteriores vendas desse exemplar da obra autorizada.¹⁷⁷

Pode-se evidenciar um caso prático desta seara de royalties. Isto porque, se tomar como exemplo a empresa Petrobrás, este mecanismo se dá em virtude de uma “compensação financeira paga à União pelas empresas produtoras de petróleo e gás natural no Brasil como forma de compensar a sociedade pela

¹⁷⁵ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

¹⁷⁶ SIQUEIRA, André. **O que é Co-Marketing e como usar para amplificar seus resultados.** Disponível em: <https://resultadosdigitais.com.br/blog/co-marketing/>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

¹⁷⁷ O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

utilização destes recursos”.¹⁷⁸ Assim, finalizando este apanhado de possibilidades de investimento em propriedade intelectual, conclui-se que o alto grau de atenção ao celebrar tais negócios é evidente. Contudo, se constado tais elementos, a propriedade intelectual aliada a forma contratual impulsionará de grande monta nos resultados de qualquer corporação.

4.3 A exploração da retenção de talentos e a liberdade empresarial contratual

O conhecimento está presente na sociedade, e com isso, geram inovações fazendo com que as empresas percam esta exclusividade de conhecimentos técnicos. Isto dificulta a vantagem e a capacidade competitiva, fazendo com que se tenha que atrelar a este capital intelectual para novas etapas do conhecimento e realimentando o processo de inovação.¹⁷⁹

A realidade acadêmica aprecia e compactua com o que o seguinte autor revela. Contudo, não é o que se pode enxergar na prática:

Há carência de informações nos contratos principalmente no que diz respeito aos números do setor, quantidade de dinheiro que movimenta e volume de consumidores, há o desconhecimento dos contratantes em relação ao trabalho do artista em si, técnicas usadas, tempo gasto, produção intelectual envolvida e por fim há uma dificuldade do desconhecimento dos produtos em si, quais são os produtos, quais os públicos que atingem, etc.¹⁸⁰

Importante salientar neste ponto que: um desenvolvimento estratégico corporativo, passa e necessita de contextos como este que se acaba de compreender. A riqueza de informações e um aproveitamento do capital intelectual dos envolvidos é uma mola propulsora para os ambientes.

¹⁷⁸ COMUNICAÇÃO BACIA DE SANTOS. **Royalties e participação especial: os valores distribuídos.** Disponível em: <https://www.comunicabaciadesantos.com.br/conteudo/royalties.html>. Acesso em: 19 de maio de 2021.

¹⁷⁹ **Direitos de propriedade intelectual e inovação** [recurso eletrônico]: **uma análise econômica além das evidências** / Alain Herscovici (organizador). - Dados eletrônicos. - Vitória : EDUFES, 2015. 256 p. : il. p. 220.

¹⁸⁰ BATISTA, Paulo César de Souza; PAIVA, Thiago Alves; RAMOS, Roberto Rodrigues; ALMEIDA, Priscilla Correa da Hora; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima. **As relações contratuais das indústrias criativas: o caso dos quadrinhos no Ceará.** Cadernos EBAPE.BR, [s. l.], v. 9, n. 2, p. 377–393, 2011. DOI 10.1590/S1679-39512011000200009. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=64447523&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 8 de maio 2021.

O capital intelectual é a soma do conhecimento de todos em uma empresa, o que lhe proporciona vantagem competitiva. Ao contrário dos ativos, com os quais empresários e contadores estão familiarizados — propriedade, fábricas, equipamentos, dinheiro -, o capital intelectual é intangível (STEWART, 1998, p. 5).¹⁸¹

Kinsella, que é contra a propriedade intelectual afirma que “Eu não preciso primeiro achar na minha propriedade um “direito de usar de certa forma”, pois todas as maneiras de usá-la, exceto aquelas que causam invasões aos limites de propriedade de outros”¹⁸², pois esse direito de propriedade já faz parte de um direito geral.

Neste mesmo sentido de contrariedade, Kinsella destaca que o libertarianismo consiste-se em direitos e não permissões. Em sociedades totalitárias, aquilo que não é proibido é permitido. É como se houvesse a necessidade de buscar tudo o que se pretende no direito de propriedade.¹⁸³

Neste sentido, com o avanço tecnológico, isso se torna ainda mais complexo. Entretanto, como já foi exposto ao longo deste presente estudo, o foco na reestruturação constante aliado às oportunidades revela que:

[...] a incorporação de conhecimento e a inovação, são, actualmente, as fontes de vantagem competitiva de qualquer organização e dado que a criação de valor nas organizações já não se centra nos processos típicos, mas na gestão do saber, utilizando redes e novas tecnologias, acreditamos que a criação de um Modelo de Certificação/Acreditação do capital intelectual, representará um passo significativo na melhoria da performance organizacional, sendo por isso um elemento fundamental na geração de vantagens competitivas, particularmente para as pequenas empresas.¹⁸⁴

Kinsella afirma que ao apropriar-se indevidamente, pode ser remetido em desfavor da pessoa que adquiriu impropriamente, ou que tenha divulgado segredo contrariando obrigação contratual, além de terceiros que venham a ter

¹⁸¹ MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20%C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir>. Acesso em: 08 de maio de 2021.

¹⁸² KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 45-46.

¹⁸³ KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 45-46.

¹⁸⁴ MATOS, Florinda; LOPES, Albino. **A Gestão do capital intelectual: A nova vantagem competitiva das organizações**. *Comportamento Organizacional e Gestão, [s. l.]*, v. 14, n. 2, p. 233–245, 2008. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=45828204&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 8 de maio de 2021.

ciência do segredo exalado por tal pessoa. Nas palavras de Kinsella, “Leis de segredos comerciais permitem a obtenção de reparações, ou então de mandados para prevenir atos de “apropriação indébita” de um segredo.”¹⁸⁵

Por analogia, o caso abaixo revela possibilidades regressivas a quem tenha dado causa na propagação de um segredo, já que, está coberto de proteção legal. Veja-se:

Assim, da mesma forma que o motorista de fuga num roubo de banco ou como o chefe da máfia que ordena um assassinato são corretamente considerados culpados por atos de agressão cometidos por outros com os quais eles conspiram, terceiros podem, em casos estritamente definidos, ser impedidos de usar um segredo obtido através do ladrão do segredo.¹⁸⁶

Outra seara contratual vem sendo praticada: o sigilo. E este contrato serve tanto para talentos que continuam nas corporações, tanto àqueles que tenham sido desligados e dirigem-se a outros ambientes - e acarreta em alerta para a empresa detentora do sigilo – veja-se:

No Brasil, como pratica jurídica de mercado para a realização de negócios estratégicos, adotou-se a formalização de um pré-contrato de sigilo, usualmente conhecido como “Termo de Confidencialidade”, onde as partes obrigam-se a não divulgar determinadas informações consideradas sigilosas, concernentes a um negócio específico. Neste sentido, a utilização da informação sigilosa em qualquer situação que não a do negócio pretendido em si, cujo âmbito de circulação estaria restrito às partes, ficaria necessariamente vedada.¹⁸⁷

Outra espécie contratual se mostra relevante sob o ponto de vista da liberdade empresarial: “Cláusulas de não concorrência obriga um ex funcionário a não praticar ações que impliquem desvantagens ao empregador, isto porque, acarreta em vantagem financeira contra o empregador.”¹⁸⁸

¹⁸⁵KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 47.

¹⁸⁶KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. — São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010. p. 48.

¹⁸⁷ ANGHEBEN, Melissa Zamberlan. **A responsabilidade civil nas negociações preliminares e a confiança negocial.** Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69806/000873924.pdf?sequence=1>. Acesso em: 9 de maio de 2021.

¹⁸⁸ ANGHEBEN, Melissa Zamberlan. **A responsabilidade civil nas negociações preliminares e a confiança negocial.** Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69806/000873924.pdf?sequence=1>. Acesso em: 9 de maio de 2021.

Deste modo, pode-se destacar que dentre estes mecanismos cá apresentados, não foi possível a averiguação mais essencial deste presente estudo: normas objetivas e claras sob o ponto de vista estratégico que possam ser destinadas às organizações e que possam se valer de mecanismos seguros quando atuado sob a atração e retenção de talentos, no viés da propriedade intelectual.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste presente trabalho de conclusão de curso foi abordado uma análise do mundo estratégico com enfoque na propriedade intelectual nos conglomerados empresariais.

Os objetivos deste presente trabalho buscaram compreender a atuação do desenvolvimento estratégico e junto desta, as formas estratégicas a serem aplicadas no mundo empresarial. De um lado as opções estratégicas, e de outro as formas contratuais mais seguras possíveis para que as corporações possam ter segurança jurídica e avanço produtivo e tecnológico.

Um importante norte de estudo do presente trabalho, foi na esfera da propriedade intelectual, não se atendo aqui em propriedade industrial (marca, registro de patentes, etc.), com enfoque na retenção de talentos do capital intelectual em favor dos ambientes corporativos.

Inicialmente, averiguou-se que a evolução das diferenças do pensamento cognitivo histórico cada vez mais moldou-se em termos do aprimoramento do intelecto. Onde inicialmente se acreditava que máquinas fortes e trabalho físico pesado realizassem as expectativas daquela época, no início deste século tem-se uma pura utilização do capital intelectual como mola propulsora das companhias.

Isto significa que a ideia de máquinas pesadas e altos investimentos em estruturas físicas para obtenção de resultados, agora são substituídos por uma estrutura enxuta, com baixo custo e com larga escala de rentabilidade.

Ao longo do estudo, percebeu-se que a demanda existente no contexto do capital humano perante os conglomerados empresariais não acompanha, entretanto, com total eficácia um caminho estratégico, seguro e eficaz, de modo que as corporações tenham exatidez ao atrair e reter talentos, para obtenção do crescimento empresarial e segurança contratual.

Mas o que tornou estes ambientes moldados a uma nova forma de atuação se deu exclusivamente à propriedade intelectual. O que se evidenciou foi uma carência de atuação neste segmento, com algumas alternativas jurídicas e científicas a qual foi necessário mensurá-las, ou seja, detém-se de estudos comportamentais que compreendem a realidade dos funcionários e membros das organizações e de outro lado, alguns subsídios jurídicos — a exemplo dos

contratos — que se analisado com afinco, estão muito aquém do necessário, sem contar com a inexperiência dos gestores de um modo geral, sob a ótica da modernização deste segmento.

O chamado *employer branding* ao contribuir na atração e retenção de talentos pode mostrar que essa “marca” da empresa é caracterizada em 3 (três) pilares gerais: carreira, benefícios e salário. Isto porque, uma corporação ao focar também em uma estrutura de remuneração, oportunidades, bom convívio entre os membros, benefícios claros por segmentos, etc., ao considerar estes mecanismos e aliar-se com os objetivos almejados pelos funcionários, caracterizados pela satisfação, qualidade de vida, aumento de produtividade e a concretude da expectativa para a promoção contínua da marca, têm-se a noção do conceito de atração e retenção de talentos.

Isto porque, ao tratar-se na seara da retenção de talentos, concluiu-se de que os funcionários destes ambientes contribuem em maior incidência quando presentes uma boa política de remuneração, oportunidades, benefícios (retribuição por resultados almejados), reconhecimento, promoção, além das políticas internas de motivação aos colaboradores, de modo que em consequência, possa haver um sentimento de pertencimento por aquele meio.

As características expostas, se presentes, favorecem no poder de negociação em que estes funcionários detém, ao tratar com personalidade, interdependência, eficácia e estratégia organizacional.

Quando as corporações concluem tais procedimentos internos de tornar este capital intelectual retido em favor da corporação, é necessário, contudo, de estar previsto contratualmente quais os objetivos que as partes irão acordar, quais as retribuições, a forma de contraprestação, entre outros.

Deu-se como um norte para o estudo o contrato de vesting, modalidade contratual mais acessível e segura possível para que ambas as partes realizem tais estipulações. Desta modalidade contratual, restaram algumas subdivisões: o vesting é um acordo ao qual fica clara uma meta a ser realizada por determinada pessoa e a forma de recebimento de tais metas é aquela que também deva constar no instrumento contratual.

O contrato de vesting é utilizado em suma para garantir que os envolvidos permaneçam por um longo prazo no negócio. Inclusive, considerado por estudiosos como uma ferramenta de motivação, visto que um contrato, dotado pela autonomia privada e autonomia da vontade, trazem a garantia mínima para que seja cumprida.

Das espécies desta forma contratual, foi evidenciado a clausula de Cliff, onde determinado indivíduo precisa passar determinado tempo deste ambiente para usufruir dos benefícios estipulados. Também a clausula de bad leaver e good leaver, onde que a este segundo prevê a punição ao socio que agiu contrao que se detinha acordado e ao bad leaver, aquele que ao sair, tenha a apuração dos valores proporcionais a que tenha direito.

Nesta monta, também foram vistas as cláusulas de aceleração, onde que se previu a adquirência de quotas sociais em tempos atípicos em virtude de alguma transformação empresarial. Contudo, outra parte essencial que revela uma segurança em tudo aquilo que possa afetar o conjunto empresarial: se o capital intelectual está sendo essencial para a vida das empresas, estes talentos possuem uma carga sigilosa de larga escala. É para este fim que foram apuradas as cláusulas de não concorrência e de lock-up: nesta primeira, um determinado talento não pode atuar sob um certo período no mesmo ramo em caso de saída, tem a perda de direitos pecuniários com gratificações, etc. Já na segunda, visa-se impedir que sócios se retirem antes mesmo do cumprimento de determinada meta ou também por determinado tempo. Daqui também se aduziu a última clausula, de milestones, onde vai celebrar exatamente o “marco” da contagem dos direitos a tudo o que for estipulado.

O presente estudo fundou-se na Constituição Federal, onde pode-se destacar de que a liberdade da atividade intelectual, a utilização do direito autoral e a proteção ao invento, estão presentes nos direitos e garantias fundamentais, respectivamente nos incisos IX, XXVII, XXIX. Não somente, mas a abordagem de P.I. está amparada pela Lei de Liberdade Econômica, Lei dos Direitos Autorais, na autonomia da vontade, etc.

Esteve também sob análise deste presente estudo, a busca por um “investimento” seguro em propriedade intelectual. Averiguou-se de que todo negócio a que se tenha envolvido a propriedade intelectual, se tenha algumas atenções do ponto de vista de segurança, tais quais: identificação das partes; leis aplicáveis previsíveis; prevalência da proteção dos direitos; inclusão de garantias; registro de acordo; vigência e rescisão; inclusão de know-how segura; licenciamento cruzado; direitos autorais concedidos por escrito; propriedade das invenções e partilha de royalties.

Por fim, destaca-se a possibilidade – ainda que não de forma satisfatória — das empresas utilizarem tais mecanismos de atração e retenção de talentos. Isto porque, quão mais aprofundado e utilizado for as atuações neste ponto estratégico das empresas, incentivos em pesquisa e desenvolvimento no ramo trarão consigo mais evoluções e aperfeiçoamentos satisfatórios.

Diante do exposto, relata-se que foi comprovada parcialmente a hipótese básica aventada, pelo fato de não haverem subsídios claros à utilização do mecanismo em face dos conglomerados empresariais, visto que foi preciso — ainda com carência de resultados — ater-se em diferentes polos de estudo, a exemplo de um estudo do comportamento humano e de outro, uma carência em subsídios jurídicos claros – a exemplo do contrato de *vesting* – que embora seja a melhor alternativa ao caso em comento, mas sem exatidão tal qual seria necessária.

REFERÊNCIAS

ANGHEBEN, Melissa Zamberlan. **A responsabilidade civil nas negociações preliminares e a confiança negocial.** Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69806/000873924.pdf?sequence=1>. Acesso em: 9 de maio de 2021.

ARAN, Alana Thaís; SOUZA, Ieda Maria Berge. **Análise jurídica da aplicação do contrato de vesting na estruturação das startups.** Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/62-Texto%20do%20artigo-199-1-10-20210122.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

ARAUJO, Paula Mader. **Licença Compulsória Cruzada.** Disponível em: [https://pmader.jusbrasil.com.br/artigos/188181687/licenca-compulsoria-cruzada#:~:text=4%20%2D%20Depend%C3%A7%C3%A3o%20entre%20patentes%20%E2%80%93%20Licen%C3%A7a%20compuls%C3%B3ria%20cruzada%20\(Art.&text=5%20%2D%20Emerg%C3%Aancia%20nacional%20ou%20interesse,titular%20n%C3%A3o%20atenda%20%C3%A0s%20necessidades](https://pmader.jusbrasil.com.br/artigos/188181687/licenca-compulsoria-cruzada#:~:text=4%20%2D%20Depend%C3%A7%C3%A3o%20entre%20patentes%20%E2%80%93%20Licen%C3%A7a%20compuls%C3%B3ria%20cruzada%20(Art.&text=5%20%2D%20Emerg%C3%Aancia%20nacional%20ou%20interesse,titular%20n%C3%A3o%20atenda%20%C3%A0s%20necessidades). Acesso em: 18 de maio de 2021.

AZEREDO, Fabiana Capella. **Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações.** Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 14-30, 2019. DOI 10.6008/CBPC2179-684X.2019.001.0002. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=139043412&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

BARBOSA, Borges, Denis. **UMA INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL.** Disponível em: https://www.dbba.com.br/wp-content/uploads/introducao_pi.pdf. Acesso em: 01 de maio de 2021

BARCELOS, Vivian; JORGE, Marina Filgueiras; FEUVRE, Bruno Le; LOPES, Felipe; PAULINO, Sergio Medeiros; PINHEIRO, Vera; RAFFO, Julio; RIBEIR, Leonardo. **The Use of Intellectual Property in Brazil.** Disponível em: <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=3967&plang=EN>. Acesso em 30 de março de 2021.

BATISTA, Paulo César de Souza; PAIVA, Thiago Alves; RAMOS, Roberto Rodrigues; ALMEIDA, Priscilla Correa da Hora; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima. **As relações contratuais das indústrias criativas: o caso dos quadrinhos no Ceará.** Cadernos EBAPE.BR, [s. l.], v. 9, n. 2, p. 377-393, 2011. DOI 10.1590/S1679-39512011000200009. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=64447523&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 8 de maio 2021.

BITAR, Jean. **Avanços da lei da liberdade econômica: abrir empresa nunca foi tão fácil.** Disponível em: <https://www.contabilix.com.br/contabilidade-online/lei-da-liberdade-economica/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-

lei/del4657.htm#:~:text=perdido%20a%20vig%C3%AAncia.-
,Art.,os%20princ%C3%ADpios%20gerais%20de%20direito. Acesso em: 18 de maio de 2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.874, DE 20 DE SETEMBRO DE 2019.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 15 de maio de 2021.

CASA DA CONSULTORIA. **Estratégia oceano azul.** Disponível em: <https://casadaconsultoria.com.br/estrategia-oceano-azul#:~:text=O%20oceano%20azul%20%C3%A9%20uma,ser%20valorizados%20e%20buscados%20constantemente>. Acesso em: 22 de maio de 2021.

CATTANEO, Felipe Ricardo Alencar; SOUZA, Lieda Amaral; NOBREGA, Kleber Cavalcanti. **Um estudo bibliométrico da Estratégia do Oceano Azul.** Revista Brasileira de Administração Científica, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 204-220, 2016. DOI 10.6008/SPC2179-684X.2017.001.0016. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=137807619&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

CHACCUR, Cristianne Saccab Zarzur; RIBEIRO, Vânia Marques; GARRIDO, Marcos Pajolla. **As cláusulas de não concorrência e as disposições do Código Civil.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI174820,71043-As+clausulas+de+nao+concorrenca+e+as+disposicoes+do+Codigo+Civil>. Acesso em: 05 de maio de 2021.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Deliberação CVM nº 728, de 27 de novembro de 2014:** Aprova o Documento de Revisão de Pronunciamentos Técnicos nº 06 referente aos Pronunciamentos CPC 04, CPC 05, CPC 10, CPC 15, CPC 22, CPC 26, CPC 26, CPC 27, CPC 28, CPC 33, CPC 38, CPC 39 e CPC 46 emitidos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis. Disponível em: <http://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/deliberacoes/anexos/0700/deli728.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

COMUNICAÇÃO BACIA DE SANTOS. **Royalties e participação especial: os valores distribuídos.** Disponível em: <https://www.comunicabaciadesantos.com.br/conteudo/royalties.html>. Acesso em: 19 de maio de 2021.

DA REDAÇÃO. **Thomas Hobbes: “O homem é o lobo do homem”.** Disponível em: <https://super.abril.com.br/ideias/o-homem-e-o-lobo-do-homem-thomas-hobbes/>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

DIAS, Caue Fernando de Menezes. **A perda de participação societária imposta pelo vesting reverso no sistema societário brasileiro / Caue Fernando de Menezes Dias.** Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203502/TCC%20-%20Caue%20Fernando%20de%20Menezes%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

Direitos de propriedade intelectual e inovação [recurso eletrônico]: **uma análise econômica além das evidências** / Alain Herscovici (organizador). - Dados eletrônicos. - Vitória : EDUFES, 2015. 256 p. : il.

DUNZER, Gustavo André. **INFLUÊNCIA DE FATORES DE GESTÃO DE PESSOAS PARA A INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA DE TALENTOS CRÍTICOS EM UMA EMPRESA DE ÓLEO E GÁS NA ERA DA ECONOMIA DO CONHECIMENTO**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8124>. Acesso em: 09 de maio de 2021.

ELÓI, Daniel. **Ativos Intangíveis E Propriedade Intelectual: POR QUE ESSES TERMOS SÃO TÃO ATUAIS?** Disponível em: <https://pris.com.br/blog/ativos-intangiveis-e-propriedade-intelectual-por-que-esses-termos-sao-tao-atuais/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

ENDEAVOR. **Se tem empreendedorismo, tem inovação. E se tem inovação, tem que ter propriedade intelectual**. Disponível em: <https://endeavor.org.br/leis-e-impostos/propriedade-intelectual/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

ESSER, Carolina. **O que é um term sheet, quais as suas funções e vantagens?** Disponível em: <https://melocamposadvogados.com.br/o-que-e-um-term-sheet-quais-as-suas-funcoes-e-vantagens/> Acesso em: 10 de maio de 2021.

FEITOSA, Anderson. **Você sabe o que é contrato de vesting?** Disponível em: <https://conube.com.br/blog/voce-sabe-o-que-e-contrato-de-vesting/#:~:text=Um%20contrato%20de%20Vesting%20%C3%A9,direitos%20sobre%20um%20determinado%20neg%C3%B3cio.&text=Eles%20podem%20ser%20investimentos%20em%20forma%20de%20tutoria%2C%20consultoria%20ou%20gest%C3%A3o>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz; FERREIRA, Carla Froener. **Neoconstitucionalismo E Direito Privado: Uma Abordagem Sistêmico-Autopoiética Da Evolução Da Autonomia Da Vontade Contratual**. Revista Jurídica (0103-3506), [s. l.], v. 3, n. 48, p. 199-224, 2017. DOI 10.6084/m9.figshare.5367229. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=125725251&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 9 maio. 2021.

FROTA, Alves da Hidemberg. **INTRODUÇÃO À PROPRIEDADE INTELECTUAL E AOS REQUISITOS PARA O REGISTRO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL BIOTECNOLÓGICA NO BRASIL**. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/int41.pdf>. Acesso em: 29 de abril de 2021.

GARCIA, Camila Milan. **Vesting: o que é e sua importância em Startups**. Disponível em: <http://www.magnaempresajunior.com.br/2021/01/vesting-o-que-e-e-sua-importancia-em->

startups/#:~:text=O%20Vesting%20em%20contratos%20de,ainda%20n%C3%A3o%20disp%C3%B5em%20de%20capital. Acesso em: 10 de maio de 2021.

GOMES, Rita de Cassia Medeiros. **O Direito e a Propriedade Intelectual: Constitucionalização, Campo de Atuação e Responsabilidade à Violação do Direito**. Disponível em: <http://pidcc.com.br/04022020.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

GONDIM, Luciana Baroni. **A INFLUÊNCIA DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL NO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO BRASILEIRO Desafios e perspectivas**. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/23/3/20456169.pdf>. Acesso em 08 de maio de 2021.

GRUBER, Frank. **Startup mixology: tech cocktail's guide to building, growing & celebrating startup success**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2014, p. 52. Apud FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. **Vesting empresarial: aspectos jurídicos relevantes à luz da teoria dos contratos relacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

HERSCOVICI, Alain. **Direitos de propriedade intelectual e inovação [recurso eletrônico]: uma análise econômica além das evidências** / Alain Herscovici (organizador). - Dados eletrônicos. - Vitória : EDUFES, 2015. 256 p.: il.

HOLLOWAY. **DEFINITION OF VESTING**. Disponível em: <https://www.holloway.com/definitions/vesting>. Acesso em: 05 de maio de 2021.

<https://jigsaw.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2577-3/epub/OEBPS/Images/f0014-01.png>

ITALA, Patricia Ferreira. **Atração e seleção de talentos** / Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal. - 1. ed. - Rio de Janeiro: LTC, 2014. il.; 23 cm (Gestão de Pessoas; 2).

JUDICE, Lucas Pimenta; NYBO, Erik Fontenele. **DIREITO DAS STARTUPS**. Curitiba: Juruá Editora 2015.

JUNIOR, Humberto Theodoro. **Contratos de Colaboração Empresarial** / Humberto Theodoro Júnior, Adriana Mandim Theodoro de Mello. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

JURIDOC. **A cláusula de “bad leaver” e “good leaver”: em um acordo de acionistas**. Disponível em: <https://www.juridoc.com.br/blog/recursos-humanos-2/os-socios/5872-clausula-bad-leaver-good-leaver-acordo-acionistas/#:~:text=Neste%20sentido%2C%20a%20cl%C3%A1usula%20%E2%80%9Cbad,regras%20estipuladas%20entre%20as%20partes>. Acesso em: 7 de abril de 2021.

KINSELLA, Stephan. **Contra a Propriedade Intelectual** / Stephan Kinsella. - São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

LEON, Ana Priscila Cerqueira. **Capital Intelectual e o seu Valor Estratégico**. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C203298.pdf. Acesso em: 9 de maio de 2021.

LIMA, Santos, Evellyn Caroline. **Mais-valia**. Disponível em: <https://www.infoescola.com/economia/mais-valia/>. Acesso em: 20 de abril de 2021.

MARTINS, Willyams Daniel; CARMO, Luis Fernando. **Liberdade Econômica E a Análise Da Lei 13.874/2019**. Revista Percurso, [s. l.], v. 2, n. 33, p. 288-294, 2020. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=146862977&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 4 de maio de 2021.

MATOS, Florinda; LOPES, Albino. **A Gestão do capital intelectual: A nova vantagem competitiva das organizações**. Comportamento Organizacional e Gestão, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 233-245, 2008. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=45828204&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 8 de maio de 2021.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. **EMPREGO E TRABALHO DO PÓS-SEGUNDA GUERRA À CRISE DEFLAGRADA PELA FALÊNCIA DO SUBPRIME**. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo/Downloads/7952-21232-1-PB.pdf>. Acesso em 23 de maio de 2021.

MENDONÇA, Marcia da Costa Furtado de. **RETENÇÃO DE TALENTOS POR MEIO DE RECONHECIMENTO E RECOMPENSA**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021.

MINAS, Raquel Beatriz Almeida de. **A Cultura da Gestão da Propriedade Intelectual nas Empresas: Uma Análise da Proteção por Patentes pelos Pequenos Negócios Brasileiros de Base Tecnológica**. Disponível em: <http://www.profnit.org.br/wp-content/uploads/2019/06/UNB-Raquel-Beatriz-de-Almeida-Minas-TCC.pdf>. Acesso em: 09 de maio de 2021.

MOREIRA, Fabiano Greter; VIOLIN, Fábio Luciano; SILVA, Luciana Codognoto da. **Capital intelectual como vantagem competitiva: um estudo bibliográfico**. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/viewFile/21839/16084#:~:text=O%20artigo%20C3%A9%20estruturado%20atrav%C3%A9s,o%20capital%20intelectual%20pode%20contribuir>. Acesso em: 08 de maio de 2021.

MOREIRA, Ricardo Bessa; CUNHA, Pedro. **Considerações Sobre O(S) Fenômeno(S) De Poder Na Negociação: A Perspectiva Organizacional**. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, [s. l.], v. 5, p. 280-289, 2008. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=55424462&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 01 maio. 2021.

NEOASSIST. **Conheça a história do atendimento ao cliente.** Disponível em: <https://www.neoassist.com/blog/historia-atendimento-cliente/#:~:text=O%20atendimento%20ao%20cliente%20tem,para%20resolver%20problemas%20de%20clientes>. Acesso em 23 de maio de 2021.

O GUIA ICC DE PROPRIEDADE INTELECTUAL. **Questões atuais e emergentes para empresários e formuladores de diretrizes.** Disponível em: <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/02/icc-intellectual-property-roadmap-pt.pdf>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito empresarial esquematizado** / André Luiz Santa Cruz Ramos. - 4. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : MÉTODO, 2014.

RAPINI, Márcia Siqueira; RUFFONI, Janaína; SILVA, Leandro Alves; MOTTA, Eduardo da. **Economia da ciência, tecnologia e inovação: fundamentos teóricos e a economia global** / Márcia Siqueira Rapini, Janaina Ruffoni, Leandro Alves Silva e Eduardo da Motta e Albuquerque organizadores. - 2.ed. Belo Horizonte: FACE - UFMG, 2021. 711 p.: il. (População e economia).

Reconhecimento e recompensa. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3745>. Acesso em 04 de maio de 2021. p. 179.

REIS, Tiago. **Vesting: entenda como funciona esse tipo de contrato societário.** Disponível em: <https://www.sunoresearch.com.br/artigos/vesting/>. Acesso em: 5 de maio de 2021.

RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos** / Arnaldo Rizzardo. - 19. ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SANTOS, João Nuno Pinto dos. **Employer Branding como mecanismo de Atração e Retenção de Talento. O caso da Michael Page.** Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/23622/1/TFM%20-%20Employer%20Branding%20como%20mecanismo%20de%20Atra%C3%A7%C3%A3o%20e%20Reten%C3%A7%C3%A3o%20de%20Talentos%20-%20o%20caso%20da%20Michael%20Page.pdf>. Acesso em: 04 de maio de 2021.

SANTOS, Keila dos. **Desmistificando o vesting.** Disponível em: <http://www.direitoenegocios.com/7627-2/>. Acesso em: 5 de maio de 2021.

SANTOS, Manoel J. Pereira dos. **Direito autoral** / Manoel J. Pereira dos Santos, Wilson Pinheiro Jabur, José de Oliveira Ascensão. - São Paulo: Saraiva, 2014. - (Série GVlaw: propriedade intelectual / Manoel J. Pereira dos Santos, Wilson Pinheiro Jabur, coordenadores).

SANTOS, Nivaldo dos. **Instrumentos contratuais de gestão da propriedade intelectual** / organizado por Nivaldo dos Santos. - Goiânia: Ed. da UCG, 2008.

SARLO, Gabriel. **O contrato de Vesting: uma solução prática e eficaz para as Startups.** Disponível em: <https://gabrielsarlo.jusbrasil.com.br/artigos/739677573/o-contrato-de-vesting-uma-solucao-pratica-e-eficaz-para-as-startups>. Acesso em: 05 de maio de 2021.

SIQUEIRA, André. **O que é Co-Marketing e como usar para amplificar seus resultados.** Disponível em: <https://resultadosdigitais.com.br/blog/co-marketing/>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

SOUZA, Rosemari de Melo. **RETENÇÃO DE TALENTOS E SUA IMPORTÂNCIA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.** Disponível em: <https://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000004/00000451.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2021.

SOUZA, Rosilene Paiva Marinho de. **A informação e a proteção da propriedade intelectual** / Rosilene Paiva Marinho de Sousa, Guilherme Ataíde Dias. - Joao Pessoa: Editora da UFPB, 2017

STOCKER, Fabricio; CORREA, Amanda Setin; SOUZA, Isabella Preto Dias de; BATISTA, Sarah Alves. **O Impacto do Employer Branding na Atração e Retenção de Talentos.** Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/44726>. Acesso em: 02 de maio de 2021.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: teoria geral dos contratos e contratos em espécie – v. 3** / Flávio Tartuce. -15. ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2020.

THE CAPITAL ADVISOR. **Cláusulas Vesting e Cliff.** Disponível em: <https://comoinvestir.thecap.com.br/clausulas-vesting-e-cliff/>. Acesso em: 22 de maio de 2021.

VERMULM, Roberto. **Empresariais nos anos 80: O setor de máquinas-ferramenta.** Disponível em: http://www.fundacaofia.com.br/pgtusp/publicacoes/arquivos_cyted/cad30.pdf. Acesso em: 15 de maio de 2021

WANISSANG, Gabriel dos Reis. **O Contrato De Investimento Como Ferramenta De Alocação De Controle Econômico E Gerencial Na Indústria De Venture Capital.** Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/17817/1/2017_GabrielDosReisWanissang_tcc.pdf. Acesso em: 09 de maio de 2021.

YANN, Duzert.; SPINOLA, Ana Tereza; ADALBERTO, Brandão. **Série GVLAW - Negociação - Negociações Empresariais**, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2010. 9788502141957. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502141957/>. Acesso em: 12 de Maio de 2021.