

OS DIREITOS TRABALHISTAS DO AUTOR EMPREGADO: UMA ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

THE EMPLOYED AUTHOR'S LABOR RIGHTS: AN ANALYSIS ON THE UNDERSTANDING OF THE LABOR COURTS

SUZÉTE DA SILVA REIS¹

Resumo

Apesar da regulação feita pela Lei nº. 9.279/96, que regula os direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, Lei nº. 9.610/98, que trata do direito de autor e da Lei nº. 9609/06, que dispõe sobre a proteção da propriedade intelectual de programa de computador, no campo do direito do trabalho ainda persistem discussões decorrentes dos conflitos relativos às invenções do autor empregado no decorrer do contrato de trabalho. A proteção ao trabalhador, conforme disposições constitucionais e infraconstitucionais, tem sido o fundamento de algumas decisões favoráveis, no âmbito da justiça trabalhista, no sentido de conceder indenização ao empregado autor do invento ou da criação.

Palavras-chave: DIREITO DO TRABALHO. INVENÇÕES. PROPRIEDADE INTELECTUAL

Abstract

Despite the regulation provided by Law nº. 9.279, which regulates the rights and obligations regarding industrial property, and the Law nº. 9.610/98, about author's right, in the field of Labor Law, there is still a debate over the employee's creations during the contract's length. The worker's protection, pursuant to the Constitutional dispositions, has been the fundament of some favorable decisions, in the area of Labor Justice, in the sense of conceding compensations to the invention's employed author.

Key-words: LABOR LAW . INVENTIONS. INTELLECTUAL PROPERTY

Introdução

¹Doutoranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestre em Direito – Área de Concentração Políticas Públicas de Inclusão Social, pela mesma Universidade. Membro dos Grupos de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas” e “Direitos Humanos de Crianças, Adolescentes e Jovens”, ambos ligados ao PPGD – Mestrado e Doutorado em Direito da UNISC. Advogada. Professora de Direito do Trabalho da UNISC. Professora de Cursos de Especialização em diversas instituições de ensino superior. E-mail: sreis@unisc.br. Telefone: 51 37158188

A justiça do trabalho tem se deparado, não raras vezes, com empregados autores de invenções ou criações que buscam a tutela do judiciário, na expectativa de receber indenizações referentes às obras, inventos ou modelos de utilidade que foram desenvolvidos por eles durante a execução do contrato de trabalho.

Da mesma forma, ocorrem situações em que o autor empregador sofre violações referentes aos direitos autorais, como é o caso de utilização de fotografias, produções literárias ou outras obras que são produzidas no curso do contrato de trabalho, porém são utilizadas indevidamente pelo empregador.

Os direitos intelectuais, assim como os direitos sociais dos trabalhadores, possuem amparo constitucional. A proteção intelectual está regulamentada em legislação específica, que estabelece, de forma geral, que as invenções e os modelos de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no país e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, resultado da natureza dos serviços para os quais o empregado foi contratado.

O direito do trabalho está assentado em princípios que servem de orientadores para a apreciação e julgamento das relações trabalhistas. A execução do contrato de trabalho é interpretada a luz desses princípios, com ênfase ao princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade.

Desse modo, quando resultar dúvida acerca da forma como foi estabelecido o contrato de trabalho ou se não estiverem claras as cláusulas referentes aos direitos intelectuais e de propriedade e a forma de remuneração pelo desenvolvimento da atividade criadora específica, a tendência jurisprudencial tem sido no sentido de assegurar ao trabalhador o direito a uma indenização.

Pretende-se, com o presente estudo, realizar uma análise acerca de algumas decisões recentes dos tribunais trabalhistas envolvendo os direitos intelectuais e de propriedade de autores empregados e a entendimento que tem sido adotado quando do julgamento dessas ações.

Para uma melhor compreensão, o estudo está dividido em três partes. Na primeira, será feita uma breve explanação acerca das leis que regulamentam os direitos intelectuais, particularmente as leis nº. 9.279/96, nº. 9.610/98 e nº. 9609/06. A segunda parte tratará dos princípios do direito do trabalho, que orientam a hermenêutica

trabalhista. O direito laboral é um direito principiológico, que tem por objetivo buscar a igualdade entre partes materialmente desiguais, como ocorre nas relações de emprego. Na terceira parte do texto serão apresentadas algumas decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, apontando o entendimento adotado quando do julgamento dos conflitos decorrentes das relações entre autor empregado e empregador.

1 A regulamentação dos direitos intelectuais

A Lei nº. 9.279, de 14 de maio de 1996, regulamentou os direitos e obrigações relativos à propriedade industrial e derogou o artigo 454 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Lei tem um capítulo específico sobre o tema, o capítulo XIV que trata da invenção e do modelo de utilidade realizado por empregado ou prestador de serviço.

No artigo 88 está estabelecido que a invenção ou o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado. O parágrafo primeiro estabelece que a retribuição pelo trabalho realizado pelo empregado – invento ou modelo de utilidade – limita-se ao salário que foi ajustado. Somente se houver uma disposição contratual diversa, que estabeleça uma retribuição pecuniária pela criação do empregado, esta será devida.

E aqui reside um dos problemas: muitas vezes, os contratos de trabalho são firmados de modo padronizado, sem nenhuma estipulação ou ressalva específica. Noutras tantas, o empregado é contratado para exercer uma função e ao longo da execução do contrato de trabalho acaba realizando atividades estranhas ao seu contrato. É o que ocorre com os desvios ou acúmulos de funções.

É possível que o empregado tenha sido contratado para realização de determinada atividade, com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contrato de trabalho, porém, no curso do contrato, acabe desenvolvendo atividades ligadas à criação ou inventos, alheias às suas funções iniciais. Tal situação, face ao

princípio da primazia da realidade e da proteção, pode ensejar a indenização do empregado autor.

O parágrafo segundo do artigo 88 estipula o prazo de um ano após a extinção do vínculo empregatício para que o empregado postule o registro da patente da invenção ou do modelo de utilidade. Se não houver disposição ou prova em contrário, considera-se que a invenção ou modelo de utilidade foi desenvolvido durante a vigência do contrato de trabalho.

O artigo 89 estipula que o empregador, que é o titular da patente, poderá conceder ao empregado, autor de invento ou aperfeiçoamento, participação nos ganhos econômicos resultantes da exploração da patente, mediante negociação com o interessado ou conforme disposto em norma da empresa. A forma mais adequada para essa pactuação individual com o empregado autor pode ser feita no próprio contrato de trabalho ou em instrumento próprio.

Caso seja conferida a participação nos resultados econômicos, esses valores não se incorporam ao salário do empregado e, diante disso, não geram reflexos nas demais verbas trabalhistas.

O artigo 90 estabelece que pertence exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador. Ao contrário do que estabelece o artigo 88, quando o empregador fornece todos os instrumentos, meios e recursos para o empregado, em que a invenção ou modelo de utilidade pertence exclusivamente ao empregador. No primeiro caso, o desenvolvimento a criação não foi decorrência das atividades para as quais o empregado foi contratado.

Já o artigo 91 estabelece que a propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário. Novamente em atenção ao princípio da primazia da realidade, quando não houver expressa disposição em contrário, tem-se que a propriedade é comum.

Quando mais de um empregado tiver participação na criação, a parte devida será dividida igualmente entre todos, conforme dispõe o parágrafo primeiro do artigo 91, sendo que o direito de licença de exploração é garantido ao empregador, com a justa remuneração ao empregado, conforme determinação do parágrafo segundo.

O parágrafo terceiro regula a exploração do objeto da patente, estipulando que se não houver acordo, o empregador deverá iniciar a exploração da patente no prazo de um ano, a contar da data da sua concessão. O não exercício desse direito implicará na passagem da titularidade exclusiva da patente ao empregado.

O artigo 92 estende-se a proteção aos trabalhadores autônomos ou aos estagiários que, assim como os empregados, desenvolver invenção ou modelo de utilidade.

Finalmente, o artigo 93 determina que as disposições pertinentes ao tema aplicam-se às entidades da Administração Pública, direta, indireta ou fundacional, estadual ou municipal. Nesse caso, a premiação referente as vantagens auferidas com o pedido ou patente, deverão se dar na forma e condições previstas no estatuto ou regimento interno da entidade ao qual o empregado autor estiver vinculado.

A Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, trata dos direitos autorais relativos às obras intelectuais artísticas e científicas, porém não regulamenta de modo específico a questão das criações dos empregados contratados para esse fim.

No entanto, não há nenhuma menção aos direitos do autor na relação empregatícia, como no caso das obras artísticas, literárias, musicais, de rádio difusão ou televisiva, como ocorre quanto à propriedade industrial e software, quando a legislação prevê, expressamente, que os direitos de propriedade referentes ao seu desenvolvimento ocorrer durante o contrato de trabalho serão do empregador. Uma das poucas disposições está no artigo 49, inciso II, que dispõe que a transmissão total e definitiva dos direitos de autor deverá ser estipulada via contrato escrito.

Em se tratando dos direitos autorais, deverá haver a expressa contratação para a regulação dos direitos que surgem da criação, ocorridos durante o pacto laboral.

A Lei nº. 9.609, de 19 de fevereiro de 1998 dispõe sobre a proteção da propriedade intelectual de programa de computador e sua comercialização no país. O artigo 4º determina expressamente que se não houver disposição em contrário, os

direitos relativos ao programa de computador, desenvolvido e elaborado durante a vigência de contrato ou de vínculo estatutário, expressamente destinado à pesquisa e desenvolvimento, ou em que a atividade do empregado, contratado de serviço ou servidor seja prevista, ou ainda, que decorra da própria natureza dos encargos concernentes a esses vínculos, pertencerão exclusivamente ao empregador.

Assim como a Lei da Propriedade industrial, a lei 9.609 é clara quanto à propriedade da criação. O parágrafo segundo do artigo 49 dispõe que pertencerão com exclusividade ao empregado, contratado de serviço ou servidor os direitos concernentes a programa de computador gerado sem relação com o contrato de trabalho, prestação de serviços ou vínculo estatutário, e sem a utilização de recursos, informações tecnológicas, segredos industriais e de negócios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, da empresa ou entidade com a qual o empregador mantenha contrato de prestação de serviços ou assemelhados, do contratante de serviços ou órgão público. Aplicando-se as mesmas disposições quando o programa de computador for desenvolvido por bolsista, estagiários e assemelhados.

Em regra, a existência de relação de emprego entre empregado e empregador não afeta a natureza da criação intelectual, pois os direitos autorais e conexos compõem o direito de personalidade, oponíveis inclusive contra o empregador, mesmo que o empregado execute as suas atividades sob o comando empresarial (BARROS, 2012). As disposições da lei nº. 9279/96 são cabíveis nas relações entre empregado e empregador, porém é preciso observar a realidade fática da relação de emprego.

Nesse sentido, é preciso lembrar que

[...] o empregador só vai mandar seu empregado criar uma obra e pagá-lo para isso, se puder dispor livremente desta (...) A mentalidade de que o resultado do trabalho do empregado é considerado como pertencente ao empregador continua viva. Considere-se, ainda, até que ponto o criador empregado está, em sua criação intelectual, dependendo de ordens do empregador (HAMMES, 1996, p. 112)

Como os contratos de trabalho não seguem a mesma interpretação conferida às demais normativas, é comum ocorrerem conflitos decorrentes da produção, criação, invenção e desenvolvimento de programas de computadores. O contrato de trabalho possui peculiaridades que não se aplicam às demais áreas do direito, a começar pela formação do contrato, que poderá ser tanto expressa quanto tácita, admitindo-se o contrato verbal.

Como decorrência, tem-se que a execução do contrato de trabalho também segue um caminho diverso dos demais contratos. Mesmo quando o contrato de trabalho for escrito e contiver cláusulas expressas sobre determinadas situações, se for constatado que na realidade a execução se deu de modo diverso, é a realidade que prevalecerá.

2 O empregado autor na perspectiva dos princípios trabalhista

O direito do trabalho é um direito protetivo assentado em princípios que orientam toda a interpretação dos contratos de trabalho, verbais ou escritos. De modo geral, pode-se definir o direito do trabalho como um ramo especializado que “regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea” (DELGADO, 2013, p. 45). O Direito do Trabalho é o “instrumento eleito pelo Estado como forma de garantir direitos mínimos à classe trabalhadora, através da imposição de limites à exploração da força de trabalho” (CAMINO, 1999, p. 55-56).

Um conceito adequado para o direito do trabalho e que é bastante pertinente com a temática aqui explorada identifica-o como um

complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2013, p. 46).

São esses princípios orientadores que servem como parâmetro hermenêutico para a análise dos conflitos trabalhistas que chegam à Justiça Trabalhista. Os sujeitos – empregado e empregador – não são tratados como iguais na relação de trabalho, pois se reconhece a inferioridade, ou hipossuficiência, do trabalhador diante do empregador. Desse modo, as normas devem ser interpretadas a partir desse pressuposto de hipossuficiência. O objetivo é reduzir a desigualdade de fato, mediante a desigualdade jurídica.

Os princípios traduzem os valores fundamentais que sustentam determinada sociedade e, por essa razão, permeiam as relações sociais e orientam a conduta daqueles que dela fazem parte. Do mesmo modo, eles orientam o ordenamento jurídico, porém não se confundem com normas ou com regras de comportamento. Essas derivam dos princípios e são por eles delineadas, pois os princípios não estão descritos explicitamente em normas legais, apesar da sua força normativa. Eles refletem “a ideia

de diretriz de comportamento, arraigada em cada um de nós, de acordo com os valores que vamos assimilando no curso de nossas vidas” (CAMINO, 1999, p. 54).

Os princípios do Direito do Trabalho são formados por um núcleo basilar de princípios especiais. Dentre os mais interessam para a análise dos conflitos decorrentes da relação empregado autor e empregador, destacam-se o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção é conhecido como princípio tutelar, que serve de norte aos demais princípios. É considerado a própria razão de ser do Direito do Trabalho. A proteção visa manter o equilíbrio entre partes e igualar as condições entre as mesmas, visto que o trabalhador, na grande maioria das vezes, não se encontra nas mesmas condições que seu empregador. Assim, a dignidade da pessoa humana é o seu objetivo principal a ser alcançado, pois procura garantir ao empregado as condições necessárias para fazer valer o seu direito.

De acordo com esse princípio, o Direito do Trabalho “estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático” (DELGADO, 2013, p. 199).

O nascedouro desse princípio está na Revolução Industrial, como ensina Pinto (1997, p. 96):

dos embates gerados pela Revolução Industrial nasceu a certeza de que, nas relações de trabalho subordinado, a igualdade jurídica preconizada pelo Direito Comum para os sujeitos das relações jurídicas se tornaria utópica em virtude da deformação que o poder econômico de um provocaria na manifestação da vontade do outro.

O princípio da proteção tem influência na legislação brasileira:

Os diplomas legais no Brasil continuam sendo inspirados no princípio da proteção ou da tutela, como se infere do próprio caput do art. 7º da Constituição da República de 1988, o qual, ao arrolar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais prevê: ‘outros que visem à melhoria de sua condição social’. Isso demonstra uma técnica legislativa direcionada ao princípio da tutela. Outra manifestação do princípio da proteção encontra-se nos arts. 444 e 620 da CLT. O primeiro faculta às partes estipular as condições contratuais, desde que não contravenham às disposições de

proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Já o art. 620 preceitua que as condições estabelecidas em convenções coletivas, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo, desde que não contrariem o interesse geral da coletividade (BARROS, 2010, p. 175).

O tratamento desigual decorrente da desigualdade material dos sujeitos da relação de emprego é o fundamento do princípio da proteção. Assim, é “justo é tratar desigualmente os desiguais, na mesma proporção em que se desigalam, e o favorecimento é qualidade da lei, e não defeito do juiz, que deve aplicá-la com objetividade, sem permitir que suas tendências pessoais influenciem seu comportamento(GIGLIO, 2000, p.67).

Esse princípio “traduz a premissa de que se deve favorecer aquele a quem se pretende proteger”(CAMINO, 1999, p. 56). Ao tratar de modo desigual os desiguais, a lei, ao privilegiar o trabalhador, está buscando compensar a desigualdade existente entre o empregador e o empregado. Esse princípio é resultado das normas imperativas do Estado, no sentido de intervir nas relações de trabalho, obstaculizando à autonomia da vontade (SUSSEKIND, 2000, p. 149), que pode, muitas das vezes, impedir a realização de um direito assegurado.

Segundo o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, as normas trabalhistas devem prevalecer sobre a autonomia da vontade das partes nas relações contratuais. Assim, as regras trabalhistas são essencialmente imperativas, não podendo ter a sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes (DELGADO, 2013).

Esse princípio contraria o princípio contratual do Direito Civil, no qual predomina a autonomia da vontade dos contratantes, podendo os mesmos ajustar as condições contratuais de acordo com a vontade. As normas trabalhistas, ao contrário, são imperativas, estão acima da vontade das partes, não podendo ser flexibilizadas.

Esse entendimento decorre do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, outro princípio do direito do trabalho, haja vista que o trabalhador não pode, em nenhuma hipótese, abrir mão de direitos que lhe são assegurados pela legislação pátria vigente, como se verá a seguir.

Também conhecido como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, esse princípio tem um caráter protetivo, limitando a possibilidade de disponibilidade das partes, com o intuito de reduzir as desigualdades e salvaguardar os direitos dos trabalhadores. Caracteriza-se pela impossibilidade jurídica do trabalhador privar-se dos direitos concedidos pela legislação ou pelas normas coletivas em seu benefício próprio.

O princípio da indisponibilidade “consiste na vedação de que os empregados renunciem, ou transacionem, individualmente, aos direitos a eles conferidos pelas normas trabalhistas, por tais direitos serem considerados direitos mínimos” (VECCHI, 2007, p. 276), razão pela qual exige-se a negociação coletiva para, em casos excepcionais, promover a discussão e possível negociação. De acordo com Delgado, esse princípio traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado abrir mão, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteção que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato (DELGADO, 2013).

Tem-se que esse princípio protege o trabalhador, visto que, na maioria das vezes, sua condição econômica e social é menos privilegiada do que a do empregador, colocando-o numa posição de fragilidade.

Fosse permitido ao trabalhador dispor de seus direitos, os postulados que orientam o Direito do Trabalho não passariam de belas teses. A premência do emprego, a necessidade de prover a subsistência, a disputa no mercado de trabalho, a desinformação, a própria vulnerabilidade decorrente da inferioridade hierárquica em relação ao empregador tornariam o trabalhador alvo fácil de avenças lesivas. Daí a natureza publicista das normas que tutelam a relação de emprego, consubstanciadas no contrato mínimo legal, indisponível, portanto, irrenunciável (CAMINO, 1999, p. 57)

Não existe possibilidade de o trabalhador negociar seus direitos personalíssimos ou os direitos patrimoniais indisponíveis, como os benefícios previdenciários e fundiários, bem como não pode dispor das suas férias, nem dos equipamentos de segurança. Também não é possível o mesmo firmar, individualmente, acordo para redução do seu salário. A indisponibilidade dos seus direitos configura-se como uma garantia ao trabalhador.

O art. 468 da CLT traz em seu bojo esse princípio quando diz que somente é lícita as alterações das respectivas condições por mútuo consentimento quando não resultem em prejuízos ao empregado, sejam eles diretos ou indiretos, sob pena de

nulidade da cláusula que infringir a garantia. O objetivo principal é oferecer proteção ao trabalhador, assegurando as garantias mínimas e essenciais previstas em lei.

O princípio da primazia da realidade, que, ao contrário de outros ramos do direito, privilegia a realidade em detrimento de documentos ou outros meios utilizados para demonstrar o direito. Por esse princípio a realidade fática prevalece sobre o próprio contrato formal. No Direito do Trabalho a essência do ato jurídico é o fato, e não a forma. Para Delgado, o que prevalece é “a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica” (DELGADO, 2013, p. 212).

A princípio da primazia da realidade é um desdobramento do princípio da proteção, pois sempre a prevalência da realidade se dará em favor do empregado. Em relação ao empregador, a presunção emerge dos documentos. Entretanto, essa presunção é relativa, pois não é o que está descrito no instrumento escrito que tem valor maior, mas sim a efetiva prática.

Percebe-se claramente a força desse princípio na redação do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que determina a nulidade dos atos praticados com o intuito de desvirtuar ou fraudar os preceitos consolidados. Em virtude desse princípio “há uma valorização maior da vida concreta, do conteúdo, e não da forma, a qual é determinada geralmente como medida de proteção dos empregados” (VECCHI, 2007, p. 278). Portanto, sempre que houver divergência entre o que está escrito nos registros e os dados provenientes da realidade, há que se buscar conhecer a verdade real.

Os fatos sobrepõem-se ao que está estipulado nos contratos. É necessário, portanto, que se afaste a roupagem formal da relação jurídica existente entre empregado e empregador e se busque as reais circunstâncias fáticas, pois é a partir delas que o julgador irá formar seu juízo de convencimento e, a partir dele, dizer de quem é o direito postulado.

E é nessa perspectiva que, muitas vezes, os tribunais trabalhistas tem entendimento diverso do que consta expressamente estabelecido na legislação sobre os direitos intelectuais, conferindo direito à indenização ao empregado autor quando verificar que, mesmo ele desenvolvendo o invento ou a criação, com os instrumentos fornecidos pelo empregador. Isso porque, em algumas situações, a realidade dos fatos

da relação laboral difere da previsão contratual estabelecida entre empregado autor e empregador.

3 O entendimento dos Tribunais do Trabalho acerca dos conflitos entre empregado autor e empregador

Algumas decisões dos tribunais trabalhistas causam impactos quando analisadas de modo mais superficial, especialmente quando concedem indenizações decorrentes da criação intelectual, invento ou modelo de utilidade, contrariando a legislação sobre os direitos intelectuais.

No entanto, o fundamento de muitas dessas decisões não está no campo dos direitos intelectuais ou de propriedade industrial, mas sim na violação das regras trabalhistas ou no desvirtuamento do contrato de trabalho.

Em julgamento recente no Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi conferida uma indenização de 390 mil dólares a um ex-empregado autor de um invento. Tratava-se de uma ação de um ex-empregado da extinta Rede Ferroviária Federal (RRFSA), postulando o direito a indenização referente a um invento de sua autoria que teria sido utilizado pelo empregador sem o pagamento de nenhuma contrapartida.

O ex-empregado trabalhou por 13 anos na RRFSA em Minas Gerais, exercendo a função de manutenção de vagões de trem. No decorrer do contrato, ele idealizou e projetou dois aparelhos para auxiliar o trabalho executado e com isso reduzir algumas etapas da manutenção de vagões. Como durante a vigência do contrato de trabalho e, mesmo após a sua extinção, o empregado não recebeu nenhuma indenização, o que levou o mesmo a ingressar em juízo, alegando que a RRFSA teria se beneficiado com a invenção, em razão da eficiência, rapidez e menor custo de manutenção alcançado com a utilização dos inventos.

Durante a instrução processual ficou comprovada a autoria das invenções e foi fixada a indenização. Em sede de recurso, que não foi provido, a RRFSA alegou que o ex-empregado não tinha o registro no Instituto de Propriedade Industrial (INPI) e não teria como comprovar a autoria do invento. No TST a RRFSA continuou alegando a inexistência do registro, além de alegar que, conforme a lei de propriedade industrial, os

inventos desenvolvidos durante o contrato de trabalho seriam de propriedade da empresa.

O entendimento da relatora do processo no TST, a ministra Rosa Weber foi no sentido de que empregado e empregador são passíveis de proteção pela lei de propriedade industrial. No entanto, pelo direito do trabalho não é possível “permitir a alienação da força de trabalho, no caso concretizada na forma de uma criação intelectual em favor do empregador, sem que o empregado seja por isso remunerado” (BRASIL,

Em outra decisão, o TST manteve a decisão de primeira instância, negando indenização a um empregado autor de softwares. A ação envolvia uma empresa de desenvolvimento de sistemas de software e um empregado contratado como prestador de serviços autônomo para exercer as atividades de programador *trainee*. No entanto, como o desenvolvimento de programas atende ao cumprimento de parte de seu objeto social da empresa e o trabalhador acabou envolvido no desenvolvimento de referidas atividades, o entendimento foi de que o Reclamante inseriu-se no âmbito empresarial da empresa na condição de empregado.

No julgamento em primeira instância entendeu-se que o trabalho intelectual estava vinculado ao contrato de trabalho e que a contraprestação aos trabalhos executados decorria diretamente do contrato laboral, porque não havia qualquer ajuste em sentido contrário (BRASIL, 2014a).

Nesse mesmo sentido, entende-se que as invenções de serviço são parte do objeto do próprio contrato de trabalho, porque o empregado foi admitido com esse propósito. A retribuição identifica-se com o próprio salário ajustado, exceto se houver disposição em sentido contrário. Mesma a atividade criativa sendo do empregado, o empregador arcou com os riscos econômicos e financeiros inerentes à invenção, que era objeto do contrato (BARROS, 2012, p. 501)

Em relação aos direitos autorais, o TST entendeu que a utilização de material didático pela empresa sem a correspondente autorização pela empregada autora era passível de indenização pelo ex-empregador. Tratava-se de utilização de material didático após rompimento contratual sem a expressa autorização da ex-empregada. O material foi reproduzido e distribuído, sem a conseqüente cessão de direitos autorais. O

contrato de cessão de direitos estava vinculado ao relacionamento profissional, o que permitiu a transferência total de direitos da divulgação de apostilas e vídeo-aulas elaboradas pela empregada. Contudo, com a extinção do contrato de trabalho exsurgiu novo enquadramento jurídico e a continuidade da reprodução, total ou parcial, do material enseja a necessidade de prévia e expressa autorização pela autora da obra intelectual (BRASIL, 2013).

O Tribunal Regional da 4ª Região do Trabalho entendeu pela impossibilidade de cessão gratuita pelo empregador de fotografias do empregado a outros veículos de comunicação. No caso, não havia estipulação contratual escrita autorizando a transmissão dos direitos autorais. Desse modo, não havendo disposição específica quanto à modalidade de utilização das fotografias, o contrato deverá ser interpretado restritivamente, assim como estabelece os parâmetros de utilização a apenas uma, que seja aquela indispensável ao cumprimento da finalidade do contrato; os direitos de autoria poderão ser transferidos, obedecidas algumas limitações. A transferência dos direitos de autoria somente se admite mediante estipulação contratual escrita, conforme o inciso II do artigo 49 da Lei nº 9.610/98. No caso, não havia previsão no contrato de trabalho estabelecido entre as partes (BRASIL, 2013a). O valor da indenização foi estipulado em 30% do valor correspondente ao salário contratual.

Em outro julgado, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entendeu não ser cabível a indenização relativa aos direitos autorais de um fotógrafo jornalista que teve suas fotografias jornalísticas utilizadas em outros jornais do mesmo grupo econômico. Nas fotografias publicadas o nome do empregado era sempre veiculando, o que afastou o pedido de indenização (BRASIL, 2014b).

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região entendeu pelo cabimento de indenização referente a apropriação de obra do empregado pelo empregador, sob o fundamento que o contrato de trabalho não permite, por si só, não permite que isso ocorra. A criação tem seu espaço contratual próprio. Não existindo condição específica de cessão dos direitos autorais ao empregador, o trabalhador é tido como co-proprietário do invento - a teor da lei vigente à época dos fatos fazendo jus aos ganhos dele derivados.

A autora empregada elaborou apostila de inglês integrante de uma coleção para o ensino médio à distância. Foram assinados contratos de cessão de direitos autorais em favor empregada e pelos demais professores que participaram da elaboração da apostila. O conflito, no caso, era em relação à titularidade - faculdade de exploração econômica da obra, sendo que as apostilas foram distribuídas aos alunos para uso gratuito.

O Tribunal entendeu pelo direito à indenização à empregada autora, fundamentando que os direitos do autor de obra intelectual, mesmo que produzida em cumprimento a dever funcional, ensejam a proteção do autor a coerência do sistema que rege os direitos autorais, uma vez que se constitui valor básico da proteção a esses direitos a garantia de quem efetivamente produziu a obra, seja ela literária, artística ou científica, bem como a exclusividade do direito de autorizar sua reprodução. Assim, o empregador tem obrigação de retribuir à empregada autora pelos cursos que confeccionou (BRASIL, 2013c).

O TST manteve a decisão do Tribunal Regional da 5ª Região em favor de um autor empregado em ação movida contra a Caixa Econômica Federal (CEF), que reconheceu o direito de receber indenização por softwares criados por ele para a instituição. No caso em tela, o trabalhador não havia sido contratado para o exercício dessa atividade e sim para trabalhar como escriturário, todavia, como possuía conhecimentos na área de informática, lhe foi solicitado a criação de programas de computador, utilizados em todo território nacional, e que não estavam dentro das suas atividades como escriturário.

A CEF foi condenada a pagar 30% do valor do software, atribuindo um valor de R\$ 500,00 por cada cópia do programa criado (totalizando 3 mil cópias). Dentre os fundamentos da decisão, está que a “criação de softwares e programas de computador são funções específicas de analistas e programadores, cargos, inclusive, que a ré admite existirem em seu quadro funcional. Frise-se, ainda, que inexistente prova nos autos de que tais funções encontram-se vinculadas às funções do cargo de escriturário exercido pelo reclamante” (BRASIL, 2013d).

O fundamento dessa decisão retrata o entendimento dos tribunais trabalhistas quando se verificar, no caso concreto, que durante a execução do contrato de

trabalho o autor empregado desenvolver criação ou invento, sem que isso faça parte das suas funções. Nesses casos, é dever do empregador compensar o empregado pela utilização e proveito econômico que obteve.

Além das decisões aqui expostas, inúmeras outras ações tramitam na Justiça do Trabalho, buscando a resolução dos conflitos derivados dos direitos autorais.

Considerações finais

Tanto os direitos intelectuais quanto os direitos do trabalhador estão protegidos constitucionalmente e também nas legislações infraconstitucionais. Os direitos autorais e os direitos de propriedade são regulados por legislação específica, que determina as condições nas quais a autoria da criação, invento, modelo de utilidade, softwares ou obras intelectuais adquirem o direito sobre os mesmos. No entanto, em se tratando da relação autor empregado e empregador, nem sempre as condições ficam claras e é possível a aplicação da legislação especial.

Isso porque o contrato de trabalho possui peculiaridades que o diferencia dos demais contratos, a começar pela sua formação que tanto poderá ser escrita quanto verbal. A pactuação das cláusulas para execução do contrato também segue a mesma regra, podendo ocorrer tacitamente. Mesmo quando o contrato for escrito, pode ocorrer violação das cláusulas contratuais que acabarão por ser resolvidas pela justiça trabalhista.

Em relação aos conflitos decorrentes do direito de autor e de propriedade, apesar de legislação específica sobre o tema, quando houver a violação de algum princípio trabalhista ou o desrespeito à legislação trabalhista, haverá a presunção ou a interpretação mais favorável ao empregado. Os princípios são o alicerce do ordenamento jurídico, constituindo-se na própria essência do mesmo e, em momento algum, se confundem com as normas legais expressas. Os princípios pairam sobre o ordenamento, orientando sua elaboração, interpretação e aplicação.

No Direito do Trabalho, alguns princípios específicos dizem respeito especificamente às relações trabalhistas e a condição de hipossuficiência do empregado frente ao empregador, detentor do poder econômico e ao qual o empregado é subordinado. Assim, quando da falta de fundamentação jurídica expressa sobre

determinada temática, busca-se, nos princípios, a fundamentação para resolver a questão.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.
- BARROS, Carla Eugenia Caldas. A Propriedade Intelectual Derivada da Criação e Trabalho Intelectual. <http://pidcc.com.br/br/component/content/article/7-blog/110-a-propriedade-intelectual-derivada-da-criacao-e-do-trabalho-intelectual>. Acesso 15 Jun 2014
- BRASIL. *Recurso Ordinário RO 0000428-13.2010.5.04.0028*. Relator: Vânia Mattos. Julgado em 01/08/2013a. Disponível em www.trt4.jus.br. Acesso em 15 jun 2014
- _____. *Recurso de Revista RR 270900-94.2007.5.09.0004*. 7ª Turma. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 10/12/2013b. Disponível em <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=270900&digitoTst=94&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004> Acesso em 15 jun 2014.
- _____. *Recurso Ordinário RO 0132500-64.2008.5.01.0012*. 7ª Turma. Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Julgado em 10/03/2013c. Disponível em <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>. Acesso em 16 jun 2014.
- _____. *Recurso de Revista RR - 7200-68.2004.5.13.0022*. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Redator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Julgado em: 13/08/2013d. Disponível http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=478911&ano_int=2008&qtd_acesso=5939449. Acesso em 16 jun 2014.
- _____. *Agravo de Instrumento AIRR - 312-25.2012.5.09.0019*. 4ª Turma. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Julgado em 12/03/2014a. Disponível em file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/20467_2014_1394791200000.pdf. Acesso em 15 jun 2014
- _____. *Recurso Ordinário RO 0000607-21.2012.5.04.0013*. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. Julgado em 03/04/2014b. Disponível em www.trt4.jus.br. Acesso em 15 jun 2014.
- CAMINO, Carmem. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.
- GIGLIO, Wagner. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2000.
- HAMMES, Bruno Jorge. *O Direito de Propriedade Intelectual*. Subsídios para o ensino. Rio Grande do Sul: Editora Unisinos, 1996.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 1997.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; SEGADAS, Viana; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2000.
- VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho – um enfoque constitucional*. 2ª edição. Passo Fundo,RS: Editora UPF, 2007.

Publicado no dia 27/06/2014
Recebido no dia 16/06/2014
Aprovado no dia 18/06/2014