

# O DIREITO AUTORAL DO EMPREGADO AUTOR

Copyright of employee authorship

Área: Trabalho. Direito autoral.

**Renata Lázaro Alves da Costa<sup>1</sup>**

Especialista em Direito do Trabalho

**Paulo Cesar Baria de Castilho<sup>2</sup>**

Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP

**RESUMO:** O presente trabalho teve por objetivo analisar o direito autoral do empregado autor de determinada obra protegida pela Lei nº 9.610/1998. Com base no artigo 5º da Constituição da República e na legislação infraconstitucional, foi possível concluir que os direitos autorais, ao albergarem direitos morais e patrimoniais, são irrenunciáveis no tocante à relação do criador com a sua criação, mas podem ser objeto de negociação com o empregador no que se refere à exploração econômica da obra. Analisando o ordenamento jurídico, a doutrina e a jurisprudência, destacou-se que os direitos morais são inerentes ao autor da obra, mas os direitos patrimoniais podem ser cedidos ao patrão, por meio do contrato de trabalho ou termo de cessão, respeitada a contraprestação desvinculada das verbas salariais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito Autoral. Empregado. Autor.

**ABSTRACT:** This work aims to analyze the copyright of the employee who authored a specific work protected by Law No. 9,610 / 1998. Based on article 5 of the Federal Constitution and infraconstitutional legislation, it was possible to conclude that copyrights, when hosting moral and patrimonial rights, are irrevocable with respect to the creator's relationship with his creation, but can be the subject of negotiations with the employer regarding the economic exploitation of the work. Analyzing the legal system, doctrine and jurisprudence, it was highlighted that moral rights are inherent to the author of the work, but patrimonial rights can be assigned to the boss through the employment contract or assignment term, respecting the consideration unrelated to the wage funds.

---

<sup>1</sup> Advogada. Especialista em Processo do Trabalho pela PUC - Londrina/PR.

<sup>2</sup> Advogado. Pós-doutor em Direito pela Universidade de Coimbra - Portugal.  
paulobaria@fadac.com.br

**KEYWORDS:** Copyright. Employee. Author.

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. O direito autoral. 1.1 Conceito. 1.2 O Autor e as obras protegidas. 2. A relação de emprego. 2.1 O empregado e o empregador. 2.2 Os efeitos do contrato de trabalho. 2.3 A natureza jurídica das parcelas de Direito Intelectual. 3. O direito autoral do empregado autor. 3.1 A Omissão da Lei de Direitos Autorais (LDA). 3.2 A jurisprudência. Conclusão. Referências bibliográficas.

## **Introdução**

Nas antigas civilizações grega e romana, inexistiam os direitos autorais porque, como pontuado por Pedro Paranaguá e Sérgio Branco, acreditava-se, na época, que o criador intelectual não devia “descer à condição de comerciante dos produtos de sua inteligência” (PARANAGUÁ; BRANCO, 2009, p.13).

Contudo, já existiam discussões acerca da titularidade dos direitos autorais, uma vez que a opinião pública desprezava os plagiadores e não encontrava na lei remédios eficazes contra a reprodução indevida de trabalhos alheios.

Vale dizer que o crescimento da valorização do direito autoral esteve diretamente relacionado com os interesses econômicos e políticos do momento, pois o que se desejava era proteger os lucros que poderiam advir de determinada obra e não ela em si.

Neste sentido, em 1886, diversos países se reuniram na Suíça para definir os padrões mínimos de proteção a serem concedidos aos autores de obras literárias, artísticas e científicas, sendo estas as primeiras diretrizes para a regulação ampla dos direitos autorais.

No Brasil, a primeira lei a tratar especificamente da proteção autoral foi a Lei nº 496/1898, chamada de Lei Medeiros e Albuquerque. Até o advento deste texto normativo, as regras não eram respeitadas, existindo “ladrões habituais” de obras.

Para chegar à Lei nº 9.610/1998, denominada Lei dos Direitos Autorais e abreviada por “LDA”, a qual está em vigência até hoje, o caminho legislativo dos direitos autorais passou pelo Código Civil de 1916 e pela Lei nº 5.988/73, sendo incluído na Constituição da República de 1988 como um direito fundamental.

Todavia, ainda assim, a legislação brasileira acerca do tema não possui solução para todos os casos levados ao Judiciário. Especialmente no tocante à

relação de emprego, os direitos autorais levantam à seguinte questão: sendo o autor de determinada obra empregado de certa empresa, de quem são os direitos autorais? Do obreiro ou do empregador?

Analisando as normas constitucionais, infraconstitucionais e a doutrina, o presente trabalho demonstrará que os direitos autorais se subdividem em direitos morais e patrimoniais, sendo estes últimos passíveis de negociação com o empregador.

E, com base no entendimento dos tribunais, evidenciará a grande importância do contrato de trabalho, o qual poderá, ao mesmo tempo, garantir o respeito aos direitos autorais do empregado autor, impedir que a empresa arque com indenizações indesejadas e garantir a segurança jurídica na interpretação do caso concreto.

## **1. O direito autoral**

Para abordar o direito autoral, é necessário entender o seu conceito – especialmente o fato de que abrange, ao mesmo tempo, direitos morais e patrimoniais do autor – e também verificar quais são as obras protegidas por este ramo jurídico.

### **1.1 Conceito**

No Brasil, o direito autoral encontra proteção no artigo 5º da Constituição da República de 1988, especialmente nos incisos XXVII e XXVIII que assim dispõem:

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

- a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;
- b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e

às respectivas representações sindicais e associativas;

Além disso, a Lei nº 9.610/1998 (LDA) consolida a legislação sobre os direitos autorais no âmbito infraconstitucional e os definem como bens móveis, dotados de natureza híbrida, pois abrangem, ao mesmo tempo, os direitos morais e patrimoniais do autor.

Roberto Senise Lisboa assim aborda o tema:

Os direitos autorais não são direitos meramente patrimoniais, pois se constituem como categoria com especificidade própria, ante a existência de direitos morais do criador da obra, a serem devidamente protegidos. Pelo fato de os direitos intelectuais possuírem aspectos morais e patrimoniais, pode-se afirmar que os direitos autorais são direitos *sui generis*, o que perfeitamente explica a sistematização própria que lhe é conferida (LISBOA, 2005, p. 501).

Com base no artigo 24 da Lei nº 9.610/1998, os direitos morais do autor são extrapatrimoniais e estão ligados com a elaboração, divulgação e a titulação de sua obra. Portanto, tem como objetivo defender a relação do criador com a sua própria criação, sem avaliação pecuniária.

Neste sentido, a legislação brasileira garante que o autor: a) sempre terá o direito de ter seu nome vinculado à obra; b) poderá manter a obra inédita ou retirá-la de circulação; c) poderá modificar a sua obra sempre que lhe convier ou vetar qualquer modificação a ela; d) terá acesso a exemplar único e raro da obra.

De acordo com o artigo 27 da LDA, ainda, os direitos morais do autor são inalienáveis e irrenunciáveis, transmitindo-se aos sucessores somente em caso de morte (art. 41, Lei nº 9.610/1998).

Os direitos patrimoniais, por sua vez, são os direitos econômicos da obra, aqueles de avaliação pecuniária, ou seja, os que autorizam seu titular a explorar a obra economicamente (art. 17, § 2º, Lei nº 9.610/1998).

E, seguindo os ditames legais, é do autor o direito exclusivo de utilizar, fruir e dispor da obra literária, artística ou científica, dependendo de sua autorização expressa a reprodução, edição, adaptação, tradução, exibição audiovisual, execução musical ou qualquer outra modalidade de uso (artigo 28 e 29 da Lei nº 9.610/1998).

## 1.2 O autor e as obras protegidas

Para a lei, o autor é o criador de obra literária, artística ou científica, podendo ser pessoa física ou jurídica (art. 11, Lei nº 9.610/1998). A partir desta definição, verifica-se a diferença existente entre “autoria” e titularidade”.

Somente a pessoa física pode ser efetivamente a autora de determinada obra, uma vez que apenas o ser humano é capaz de criar - a pessoa jurídica atua na criação por meio de suas pessoas físicas.

Todavia, ainda que apenas a pessoa física possa ser autora, ela pode transferir a titularidade de seus direitos patrimoniais para qualquer terceiro, pessoa física ou jurídica. Um exemplo trazido por Pedro Paranaguá e Sérgio Branco esclarece:

(...) o escritor Paulo Coelho pode transferir seus direitos econômicos sobre determinada obra que escreveu para a editora responsável por sua publicação. Nesse caso, Paulo Coelho será para sempre autor da obra, mas não exercerá pessoalmente o direito sobre ela, já que, com a transferência, a editora é que terá legitimidade para exercê-lo. (PARANAGUÁ; BRANCO, 2009, p.40).

Além do mais, o autor não precisa se identificar com o seu nome verdadeiro, tendo em vista que o artigo 12 da Lei nº 9.610/1998 dispõe que, para se identificar, o criador da obra pode usar seu nome civil, completo ou abreviado até por iniciais, pseudônimo ou qualquer outro sinal convencional.

Quanto às obras, o artigo 7º da LDA traz o rol exemplificativo de quais são aquelas protegidas por direitos autorais, tais como: a) os textos de obras literárias, artísticas ou científicas; b) as conferências, sermões; c) as obras dramáticas e dramático-musicais; d) as obras coreográficas; e) as composições musicais; f) as obras audiovisuais e fotográficas; g) as obras de desenho, ilustrações; h) os programas de computador; i) as traduções.

Com isso, ressalta-se que apenas são protegidas as obras que tenham sido exteriorizadas, independente do meio em que são expressas. Silvio Rodrigues e Goffredo Telles Junior assim explicam:

Sendo expressão de um pensamento, a obra intelectual, assim exteriorizada, é manifestação própria de quem teve o pensamento, e

o revelou. É obra própria do manifestante. E, por ser obra própria, ela é propriedade do seu autor. Mas este tipo de propriedade nada deve ao Direito. Ela é qualidade, uma certa maneira de ser, manifestada na obra produzida. (TELLES JUNIOR, 2006, p. 300).

Salienta-se, ainda, que o direito autoral não se confunde com o direito industrial regulado pela Lei nº 9.279/1996, sendo este último direcionado para as marcas, patentes e modelos de utilidade.

Tais invenções e modelos de utilidade, objetos da concessão de patente, costumam ter como finalidade a solução de um problema técnico - diferentemente da composição de determinada música ou a realização de uma pintura – e não são protegidos pela Lei de Direitos Autorais.

Por fim, para sanar eventuais dúvidas remanescentes, o artigo 8º da Lei nº 9.610/1998 (LDA) aponta quais objetos não são protegidos pelos direitos autorais, como as ideias, os formulários, os esquemas, jogos, as informações de uso comum, os nomes e títulos isolados, entre outros.

## **2. A relação de emprego**

A fim de entender o direito autoral do empregado autor, faz-se necessário analisar a relação de emprego, pontuando as características das partes envolvidas (empregado e empregador), os efeitos decorrentes do contrato de trabalho e a natureza jurídica dos valores pagos ao trabalhador a título de direito intelectual.

### **2.1 O empregado e o empregador**

Segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregador aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

Admitir significa acolher o empregado na empresa, permitir que ele inicie o seu trabalho. Sérgio Pinto Martins explica que “admitir vem do latim *admitio* (*ad* + *mitio*, *misi*, *missum*), que significa dar acesso, acolher, deixar entrar” (MARTINS, 2018, p. 23).

Ao assalariar, o empregador comprova que o contrato de trabalho é oneroso, pois remunera o empregado pelas atividades prestadas em favor da empresa. Com isso, destaca-se: o serviço voluntário não gera vínculo de emprego.

Vale dizer ainda que o empregador possui poder de comando em

relação ao empregado e, por conseguinte, define como serão desenvolvidas as atividades decorrentes do contrato de trabalho, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa.

O poder de direção do empregador não é só o poder de organizar as atividades do obreiro, mas também o de controlar e disciplinar o trabalho de acordo com os fins do empreendimento.

Considera-se empregado, por sua vez, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, de maneira subordinada e mediante salário, nos termos do art. 2º da CLT.

Neste sentido, observa-se que tanto a subordinação do empregado quanto o poder de direção do empregador são decorrentes do contrato de trabalho.

Como ensina Sérgio Pinto Martins, “a subordinação não pode ser considerada como *status* do empregado. Ela é decorrente da atividade do empregado, ao prestar serviços ao empregador” (MARTINS, 2018, p. 33).

O salário é o conjunto de prestações fornecidas diretamente ao trabalhador em decorrência do contrato de trabalho. Ou seja, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado e, em contrapartida, paga um valor pelos serviços que receber daquela pessoa.

Frisa-se também que o contrato de trabalho é feito com pessoa física determinada, daí se dizer que é *intuitu personae*, marcado pela “pessoalidade”. O empregado não se faz substituir constantemente por outra pessoa.

Em síntese, o teor do artigo 2º e 3º da CLT, ao definirem o empregado e o empregador, determinam todos os requisitos necessários para formar a relação de emprego, quais sejam: a) pessoa física; b) personalidade; c) subordinação; d) onerosidade; e) não eventualidade.

Tal relação empregatícia, conforme será visto a seguir, possui consequências que se cruzam com os direitos autorais protegidos pela Lei nº 9.610/1998 e, portanto, deve ser analisada com bastante prudência.

## **2.2 Os efeitos do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho materializa a relação de emprego, sendo o ato jurídico hábil a descrever a multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Ou seja, dele advêm os efeitos obrigacionais sobre a figura do empregador e do empregado.

Seguindo a doutrina de Maurício Godinho Delgado, os efeitos resultantes

do contrato de trabalho podem ser classificados em “próprios” e “conexos”, dependendo da sua vinculação ao conteúdo contratual trabalhista.

Explica-se:

Próprios são os efeitos inerentes ao contrato empregatício, por decorrerem de sua natureza, de seu objeto, do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas. São repercussões obrigacionais inevitáveis à estrutura e dinâmica do contrato empregatício ou que, ajustada pelas partes, não se afastam do conjunto básico do conteúdo do contrato. (DELGADO, 2002, p.592).

Os exemplos mais importantes dos efeitos próprios são a obrigação do empregador em pagar as parcelas salariais, assinar a CTPS do obreiro e emitir o CAT quando necessário. Ao empregado incumbe a obrigação de prestar serviços ou colocar-se, profissionalmente, à disposição do seu patrão.

Sob a responsabilidade do empregador, os principais efeitos próprios ao contrato empregatício constituem, essencialmente, em obrigações de dar (pagamento) e algumas obrigações de fazer.

Para o empregado, os principais efeitos próprios ao contrato de trabalho consubstanciam, principalmente, em obrigações de fazer (prestação de serviços efetuada pelo obreiro) que se associam também à boa-fé, diligência e assiduidade na execução laboral.

A partir disso, observa-se que os efeitos próprios podem ser considerados como aqueles “básicos”, inerentes à relação de emprego, enquanto os efeitos conexos apresentam caráter acessório.

Para Maurício Godinho Delgado:

Conexos são os efeitos resultantes do contrato empregatício que não decorrem de sua natureza, de seu objeto e do conjunto natural e recorrente das cláusulas contratuais trabalhistas, mas que, por razões de acessoriedade ou conexão, acoplam-se ao contrato de trabalho. Trata-se, pois, de efeitos que não tem natureza trabalhista, mas que se submetem à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho, por terem surgido em função ou em vinculação a ele. (DELGADO, 2002, p.592).



Como exemplos destes efeitos conexos, vejam-se os direitos intelectuais (art. 5º, XXVII e XXVIII da CF/88) devidos ao empregado que produz invenção ou outra obra intelectual no curso do contrato – quando não há previsão no objeto contratual - assim como a indenização por dano moral.

Para Maurício Godinho Delgado, os direitos intelectuais são “os que se relacionam à autoria e utilização de obra decorrente da produção mental da pessoa. São vantagens jurídicas concernentes aos interesses morais e materiais resultantes de qualquer produção científica, literária ou artística”. (DELGADO, 2002, p.594).

Com essa definição, é possível afirmar que os direitos autorais são efeitos conexos do contrato de trabalho do empregado que, eventualmente, for o autor das obras protegidas pelo artigo 7º da Lei nº 9.610/1998 (LDA).

### **2.3 A natureza jurídica das parcelas de direito intelectual**

No contexto do contrato de trabalho, reconhecidos os direitos autorais como efeitos conexos, são devidos, ao empregado autor, parcelas (pecúnia) com natureza de direito intelectual que são distintas do salário.

Isto porque tais parcelas advêm de direito específico adquirido pelo trabalhador ao longo do contrato, podendo até mesmo ocorrer um contrato paralelo ao pacto empregatício original para proteger o direito intelectual do autor.

Em outras palavras, aquilo que é devido ao empregado a título de direito intelectual (abrangendo, aqui, os direitos autorais) não se comunica com o salário do obreiro, preservando natureza específica e distinta.

Sob tal argumento, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos de Recurso de Revista RR nº 12894520125240004, manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 24ª Região para condenar a empregadora ao pagamento de indenização, por ofensa aos direitos autorais do empregado autor, em R\$5.000,00.

Analisando alguns trechos importantes da decisão do Regional, mantida pela Corte Superior, observa-se que não há dúvidas de que pertencem ao autor os seus direitos autorais, ainda que na condição de empregado:

(...) Ora, se nos termos do art. 459 da CLT, salvo determinação

em contrário, pressupõe-se que o empregado deverá desempenhar toda e qualquer atividade compatível com a função para a qual foi contratado, por outro lado, de acordo com o art. 22 da Lei 9610/98, pertencem ao autor os direitos morais (indicação de autoria) e patrimoniais (publicação, reprodução, divulgação) sobre a obra que criou. (TST - RR: 12894520125240004, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

E, para a 2ª Turma do TRT- 24ª Região, confirmado pelo TST, o contrato de trabalho, por si só, não é uma cessão dos direitos autorais do empregado e estes não se comunicam automaticamente com o salário, uma vez “reconhecida a desvinculação salarial dos direitos pleiteados pelo autor” (TST - RR: 12894520125240004, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

Portanto, as parcelas com natureza de direito intelectual (abrangendo os direitos autorais), quando devidas pelo empregador ao obreiro no contexto do contrato empregatício, possuem natureza jurídica própria (híbrida entre direitos reais e pessoais), distinta da salarial.

### **3. O direito autoral do empregado autor**

A análise do direito autoral do empregado autor inicia-se com a omissão da Lei de Direitos Autorais sobre o tema, recorrendo-se à doutrina e à jurisprudência para firmar a tese quanto à existência do direito autoral do empregado autor e da possibilidade dos direitos patrimoniais serem cedidos ao patrão.

#### **3.1 A omissão da Lei de Direitos Autorais (LDA)**

Em relação às patentes, desenhos industriais e softwares, a legislação é clara ao prever que os direitos sobre as criações pertencem, exclusivamente, ao empregador, desde que não haja previsão contratual em contrário e que não haja provas de que o empregado tenha criado o produto fora do ambiente do trabalho, com seus próprios recursos.

Isto pode ser facilmente visto no teor do artigo 88 da Lei nº 9.279/1996 (propriedade industrial) e no artigo 4º da Lei nº 9.609/1998 (lei do software), conforme segue:

Art. 88 da Lei nº 9.279/1996: A invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte esta da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado.

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

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

Art. 4º da Lei nº 9.609/1998: Art. 4º Salvo estipulação em contrário, pertencerão exclusivamente ao empregador, contratante de serviços ou órgão público, 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.

Mas, a previsão legal não se repete com a Lei nº 9610/98 (direitos autorais), pois tal norma é omissa quanto ao direito autoral do empregado autor e, por isso, carece da interpretação do juiz de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito, observando-se os fins sociais e ao bem comum (artigo 4º e 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro – LINDB e artigo 8º da CLT).

Ao lembrar que os direitos autorais subdividem-se em direitos morais (irrenunciáveis) e patrimoniais, o empregado criador de uma obra intelectual ou artística será reconhecido como autor e terá o seu nome atribuído a ela (artigo 24, Lei nº 9.610/98), independente do que constar no contrato de trabalho.

Entretanto, os direitos econômicos de utilização da obra não pertencem, necessariamente, ao criador, pois podem ser transferidos ao empregador por meio do contrato de trabalho ou outro de natureza civil.

Os artigos 17, parágrafo 2º e 36 da Lei nº 9.610/98, pontuam duas situações em que os direitos patrimoniais da obra não pertencem ao autor. Veja-se:

Art. 17: ...

§1º: ...

§2º: Cabe ao organizador a titularidade dos direitos patrimoniais sobre o conjunto da obra coletiva.

Art. 36. O direito de utilização econômica dos escritos publicados pela imprensa, diária ou periódica, com exceção dos assinados ou que apresentem sinal de reserva, pertence ao editor, salvo convenção em contrário.

Além dessas duas previsões legais, são necessárias analisar as cláusulas e as obrigações do contrato de trabalho, celebrado entre o empregador e o empregado, para saber a quem pertencerão os direitos patrimoniais da obra, pois estes não são irrenunciáveis ou inalienáveis como os direitos morais, como já visto.

### **3.2 A jurisprudência**

Em síntese, se o contrato de trabalho previr, com a cessão dos direitos autorais, que o empregado foi contratado para criar ou produzir determinadas obras, o direito patrimonial desta criação pertence à empresa e o direito moral continua sendo do autor.

Contudo, referida cessão de direito do autor empregado para o patrão deve ocorrer por escrito, de forma onerosa, nos termos do art. 50 da Lei nº 9.610/98. Retomando o Recurso de Revista RR nº 12894520125240004, analisado pelo TST, observa-se: o autor alegou na inicial que elaborou o livro “Manual para Elaboração de Monografias e Trabalhos de Conclusão de Curso”, disponibilizado no site da instituição, sem declaração de cessão de direitos autorais e sem haver recebido qualquer contraprestação.

Na hipótese, reconhecida a desvinculação salarial dos direitos, restou incontroversa a divulgação da obra sem o consentimento do empregado autor, o que resultou na condenação da empregadora ao pagamento da indenização.

Contudo, se a instituição de ensino tivesse inserido a cessão onerosa dos direitos autorais no contrato de trabalho do empregado ou feito um contrato à parte, contemplando a criação de obras literárias mediante uma contraprestação, a decisão judicial poderia ter sido diferente. Veja o trecho da decisão do TRT – 24 mantida pelo TST:

Admite-se, é verdade, a possibilidade de a instituição de ensino deter os direitos patrimoniais sobre a obra, contudo, desde que autores e coautores concedam esse direito, mediante contrato, cuja interpretação é restritiva. E na hipótese, a ausência de consentimento do reclamante é incontroversa. (TST - RR: 12894520125240004, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)

Da análise de tal caso concreto, retiram-se duas conclusões: a) os direitos patrimoniais são devidos ao empregado autor; b) tais direitos podem ser cedidos à empregadora por meio de um contrato, eximindo a empresa de indenizações posteriores.

Todavia, tendo em vista que as parcelas referentes aos direitos intelectuais não se comunicam com o salário do empregado, a jurisprudência se inclina a entender que não basta só a existência do termo de cessão dos direitos autorais, sendo necessária também a contraprestação complementar a este título, nos termos do art. 50 da Lei nº 9.610/98.

Na ausência de disposição contratual acerca do prazo para a cessão dos direitos autorais, o art. 51 da Lei nº 9.610/98 determina o máximo de cinco anos. Contudo, havendo previsão no contrato, a cessão pode continuar existindo para além do período da vigência da relação de emprego. Veja-se:

(...) Por outro lado, preservada a natureza jurídica distinta dos direitos autorais, admite-se a cessão de direitos sobre obras e imagem/voz para além do período de vigência do vínculo de emprego, mas, ausente disposição nesse sentido, não pode o empregador/cessionário deles se valer indefinidamente. Ocorre que, no caso, a ré negou a utilização dos vídeos-aulas após o vínculo, e a autora não produziu prova em sentido contrário. (TST - RR: 15536220125240004, Data de Julgamento: 11/02/2015, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015).

A cessão transfere a titularidade da obra intelectual com exclusividade para o cessionário e, desta maneira, assemelha-se a uma compra e venda. Entretanto, o autor empregado também pode permitir que o empregador utilize sua obra mediante licença, que se aproxima mais de uma autorização (art. 49 da Lei nº 9.610/98).

Se o autor empregado foi contratado para ser coordenador de uma escola de música, e produz alguma obra, deve transferir a titularidade dela para o empregador mediante a cessão de direitos autorais, recebendo uma contraprestação específica em razão disso.

Contudo, se a obra intelectual for produzida em cumprimento ao dever funcional do autor (quando este foi contratado para ser o criador de coreografias/ professor em escola de dança, por exemplo), a titularidade do direito autoral deve ser transferida para o patrão por meio de licença gratuita (autorização), pois o empregado já recebe o salário que engloba tal atividade.

Tanto a cessão quanto a licença dos direitos autorais pode estar inserida nas cláusulas do contrato de trabalho ou ser feita em documento à parte, sendo certo que a contraprestação, pela transferência dos direitos autorais, deve ser paga pelo empregador ao empregado separadamente, sem indicação no holerite, a fim de garantir a segurança jurídica da transação.

Portanto, observa-se que, no contexto da relação empregatícia, para definir a quem pertencem os direitos patrimoniais de determinada obra, deve-se basear, principalmente, na lei, nos contratos de trabalho, termos de cessão e/ou licença de uso de direitos autorais existentes entre empregado e empregador, os quais devem prever também o tempo de validade para o empregador utilizar-se da obra.

## **Conclusão**

Pelo exposto, verificou-se, primeiramente, que não há lei expressa sobre os direitos autorais do empregado autor, uma vez que tanto a Constituição da República quanto a Lei nº 9.610/1998 são omissas acerca do assunto.

Contudo, pelo exposto, restou demonstrado que os direitos intelectuais, os quais abrangem os direitos autorais, tratam-se de efeitos conexos do contrato de trabalho e, portanto, devem ser respeitados pelas partes pactuantes, quais sejam empregados e empregadores.

Da análise do ordenamento jurídico brasileiro atual, que os direitos autorais são formados pelo conjunto dos direitos morais com os direitos patrimoniais, sendo estes últimos àqueles relacionados ao aspecto econômico de determinada obra.

Enquanto os direitos morais defendem a relação do criador com a sua própria criação, os direitos patrimoniais tutelam a exploração econômica e a

avaliação pecuniária dela.

Neste sentido, em respeito aos direitos extrapatrimoniais, o empregado criador de uma obra intelectual ou artística sempre será reconhecido como autor e terá o seu nome atribuído a ela, independente de cláusulas contratuais de trabalho. Já os direitos patrimoniais de utilização da obra não pertencem, necessariamente, ao empregado autor, pois podem ser transferidos ao empregador por meio do contrato de trabalho ou outro de natureza civil.

Além das duas hipóteses elucidadas pela Lei nº 9.610/1998, em que os direitos econômicos da obra não pertencem ao autor (art.17, parágrafo 2º e art. 36), a jurisprudência e a legislação mostram que tais direitos podem ser cedidos ao empregador por meio de termos de cessão de uso ou licença, eximindo a empresa de indenizações posteriores.

Referidas modalidades de transferência dos direitos patrimoniais da obra devem prever também o tempo de validade para o empregador utilizar-se da obra, podendo ser por prazo determinado (enquanto durar a relação de emprego) ou indeterminado (com efeitos após a extinção do vínculo empregatício).

Todavia, o entendimento dos tribunais também demonstra que, além da previsão contratual cedendo os direitos patrimoniais da obra ao empregador, é necessário que o patrão pague um valor complementar ao empregado pela obra criada.

Referida contraprestação não se confunde com os valores devidos ao obreiro a título de salário, devendo ser quitada separadamente (fora do holerite), a fim de garantir a segurança jurídica da transação, uma vez que tal montante possui natureza jurídica própria e distinta.

Se a obra intelectual for produzida em cumprimento ao dever funcional do autor (quando este foi contratado para ser o criador de coreografias/professor em escola de dança, por exemplo), não existe esta contraprestação paga separadamente, uma vez que o empregado já recebe o salário que engloba tal atividade, devendo transferir a titularidade daquela obra para o patrão por meio de licença gratuita.

Ademais, também se constatou que, na ausência de disposição contratual acerca do prazo para a cessão dos direitos autorais, o art. 51 da Lei nº 9.610/98 determina o máximo de cinco anos. Contudo, se houver previsão específica no contrato de trabalho, a cessão dos direitos autorais do empregado autor pode continuar existindo, mesmo quando posto fim à relação empregatícia.

Neste contexto, verificou-se que a omissão legislativa induz à

interpretação de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito, observando-se aos fins sociais e ao bem comum (artigo 4º e 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro - LINDB).

Entretanto, mais do que isso, por não se tratar de verba típica trabalhista, percebeu-se que o tema acerca dos direitos autorais do empregado autor está diretamente ligado e condicionado às disposições contidas no contrato de trabalho celebrado com o empregador.

Assim, concluiu-se que este ato jurídico, que materializa a relação de emprego, hábil a descrever a multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes, é o instrumento mais importante para garantir, ao mesmo tempo: a) o respeito aos direitos autorais do empregado; b) o afastamento de condenações indevidas às empresas a título de indenização por ofensa aos danos autorais do empregado e c) a correta interpretação à luz do caso concreto, especialmente da prova documental produzida.

Não há dúvidas quanto à existência do direito autoral do empregado autor, da mesma forma que é nítida a possibilidade dos direitos patrimoniais serem cedidos ao patrão. Portanto, no momento da elaboração do contrato de trabalho, deve-se atentar à descrição dos direitos e obrigações de cada parte, para que sejam respeitados e garantam a segurança jurídica almejada.

## **Referências bibliográficas**

BRASIL. *Constituição Federal (1988)*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> . Acesso em: 01 fev. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº. 5,452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> . Acesso em: 01 fev. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº. 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942*. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm)> . Acesso em: 01 fev. 2020.

BRASIL. *Lei nº 9.279, DE 14 DE MAIO DE 1996*. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9279.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9279.htm)> . Acesso em: 01 fev. 2020.



BRASIL. *Lei nº 9.609, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998*. Dispõe sobre a proteção da propriedade intelectual de programa de computador, sua comercialização no País, e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9609.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9609.htm)> . Acesso em: 04 fev. 2020.

BRASIL. *Lei nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998*. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19610.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm)> . Acesso em: 01 fev. 2020.

DELGADO, Mauricio Goudinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

FANUCCHI, Renata Rocha. *Autoria na relação trabalhista – Propriedade Intelectual*. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/173215/autoria-na-relacao-trabalhista-propriedade-intelectual>>. Acesso em: 01 fev. 2020.

LISBOA, Roberto Senise. *Manual de direito civil: direitos reais e direitos intelectuais*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, v. 4.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PARANAGUÁ, Pedro E Sérgio Branco. *Direitos autorais*. São Paulo: FGV, 2009.

TELLES JUNIOR, Goffredo. *Iniciação na ciência do direito*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR 12894520125240004, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 12/08/2015. *JusBrasil*, 2015. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219770984/recurso-de-revista-rr-12894520125240004/inteiro-teor-219771006?ref=serp>> . Acesso em: 04 fev. 2020.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR 15536220125240004, Relator: Tarcísio Régis Valente, Data de Julgamento: 11/02/2015. *JusBrasil*, 2015. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168417950/recurso-de-revista-rr-15536220125240004/inteiro-teor-168417967?ref=serp>> . Acesso em: 04 fev. 2020.