OPEN JOURNAL SYSTEMS
ISSN: 2965-3215

Rev. Univer. Bras., v.3, n.2. 163-183 (2025)

Revista Universitária Brasileira

Silva

RUB

Patrimônio Intelectual no Direito do Trabalho

Yleana Hayala de Barros da Silva[1]*

[1]Graduada em Direito, Universidade Salgado de Oliveira, Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho, Damásio.

Histórico do Artigo: Submetido em: 02/02/2025 – Revisado em: 22/03/2025 – Aceito em: 20/04/2025

R E S U M O

O contrato de trabalho está presente na relação empregatícia regulando-as, suas cláusulas são claras para que haja ordem na relação de trabalho entre o empregado e empregador buscando como base a CLT e Legislação Complementar. Muitas são as espécies de empregado, dentre elas destacam-se os trabalhadores intelectuais, que são aqueles que para sua atividade laboral se faz necessário um certo conhecimento técnico. A legislação ainda muito prematura em relação ao patrimônio intelectual e porcentagem de ganho econômico do empregador sobre obra autoral do emprego apoia-se na doutrina e principalmente na Lei dos Direitos Autorais, as invenções podem ser tanto científicas, artística, literárias ou tecnológicas. Determinados empregos têm como finalidade a criação de projetos, no ponto de vista do empregador informações sobre essa atividade são conhecidas como "segredo de empresa", e a violação desse sigilo por parte do empregado poderá acarretar consequências na esfera cível, criminal, e trabalhista.

Palavras-Chaves: CLT, Direitos Autorais, Legislação, Empregador

Intellectual Property in Labor Law

A B S T R A C T

The workingcontract regulates the employment relationships, its clauses are clear, sethere is order in the working relationship between employee and employer basedon the CLT and Complementary Legislation. There are many kinds of employees,among which stand out knowledge workers, who are those who for their workactivity is required some technical knowledge. The legislation is still very prematurein relation to intellectual and economic gain percentage of the employer on thework of authorship, so it has to be based on the doctrine and especially in the Copyright Act Law, inventions can be both scientific and artistic, literary ortechnology. Certain jobs aims to create projects, in view of the employerinformation about this activity are known as "company secret", andbreach of confidentiality by the employee may lead to consequences in thesphere of civil, criminal, and labor.

Keywords: CLT, Copyright, Legislation, Employer

1. Introdução

O presente estudo vem demonstra a importância do contrato de trabalho, a principal diferença entre contrato de trabalho e de emprego. O Contrato de Trabalho é gênero, podendo envolver qualquer tipo de trabalho, seja ele autônomo, eventual, avulso, dentre outros. E Contrato de Emprego que diz respeito a relação entre empregado e empregador. A doutrina e a legislação são claras quando definem o contrato de trabalho como sendo um pacto onde a pessoa se obriga a realizar determinadas tarefas de forma onerosa. A onerosidade, subordinação, pessoalidade, alteridade, e continuidade, são características deste contrato podendo também ser incluso determinadas cláusulas como a da Não-Concorrência, esta por sua vez tem a finalidade de proteger o Segredo de Empresa, a violação dessa informação poderá acarretar punições na esfera cível, criminal, e trabalhista.

São vários os tipos de empregador, podendo se o Empregador por Equiparação, por Edifício de Apartamento Condomínio, Falência e Empresas em Liquidação, Patrimônio Hereditário, Usufruto, Empregador Aparente, Agentes Políticos, Agentes Públicos, e Cartório não Oficializado. São muitos os tipos de Empregado também, mas o presente trabalho da enfoque aos Trabalhadores Intelectuais, aqueles que para o exercício de sua profissão necessitam de certo conhecimento técnico e cultural.

Direitos do Autor. A Revista Universitária Brasileira utiliza a licença *Creative Commons* (CC BY 4.0)

São eles os chamados “novos inventores”, aqueles que na vigência do contrato de trabalho criam determinadas ferramentas para a realização do trabalho, ou até mesmo obras científicas e literárias, sendo portanto inventores, no entanto a uma porcentagem de colaboração do empregado nessa criação, dependendo da forma da invenção, se foi de serviço, mista ou livre. Diferentes hipóteses que levam a divisões patrimoniais, econômicas e autorais da criação. Diante do exposto deve-se discutir a Propriedade Intelectual como Objeto de Criação, tendo o devido respeito pelo empregado que o criou, seja essa criação uma obra literárias ou um software para computadores.

2. Empregado

Empregado é pessoa física que ofereça seus serviços de forma não-eventual de forma tácita ou expressa mediante salário. Os serviços prestados por essa classe podem ser classificados como de natureza técnica, intelectual ou manual, pertencentes de diferentes categorias profissionais.

Segundo a legislação, no artigo 3º da CLT, “*considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*

São características do empregado:

I- Pessoa física;

II- Não-eventualidade na prestação de serviços;

III- Dependência;

IV- Pagamento de salário e prestação pessoal de serviços.

Assim como acima citado no artigo 3º da CLT. Portanto o empregado na relação de trabalho não pode ser tido como um objeto por parte do empregador.

Para que haja existência do empregado dentro do direito do trabalho, o mesmo tem que ser pessoa física, descartando a possibilidade da existência de pessoa animal ou jurídica, visto que pessoa jurídica é matéria de Direito Civil.

Salientando que todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado. A língua portuguesa é clara quando diz que *empregado é pessoa física que presta serviço contínuo ao empregador, sob a subordinação dele e mediante salário.*

2.1 Dos pré-requisitos.

2.1.1 Continuidade

Na relação de trabalho discutida nessa tese a relação entre empregado e empregador nada mais é que a prestação de um determinado e pré-estabelecido serviço, sendo de máxima importância a continuidade, visto que isso diferencia o contrato de trabalho para um contrato de compra e venda onde entrega-se um objeto por aquisição financeira findando-se a necessidade de continuidade. Existe a habitualidade, ou seja um trabalho realizado diariamente, de forma que torne regular a atividade realizada.

Para muitos profissionais como advogados e médicos essa prestação de serviços é diferenciada visto que há uma mudança no horário da realização do trabalho como plantões intercalados em sindicatos

e hospitais uma vez ou outra por semana, locais esses que esses profissionais tem de estar em determinados períodos. Contudo a *"CLT não usa a expressão trabalho continuado, diário, mas mostra a continuidade, habitualidade"*[*]

2.2.2 Subordinação

Subordinação *ato ou efeito de subordinar-se; ordem estabelecida entre as pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências;* o que nos remete a palavra subordinado *aquele que se subordinou; aquele que é hierarquicamente inferior e dependente de alguém ou de alguma coisa.*[†]

Subordinação vem da palavra sujeição ou submissão, no entanto importante salientar que isso não significa que há possibilidade de trabalho escravo, para fiscalizar esse tipo de trabalho existe a Justiça Trabalhista e órgãos competentes. É de extrema importância que exista respeito entre o empregado e empregador, regido a luz de nossa Constituição em seu artigo 5º que por sua vez descreve os direitos e garantias fundamentais "todos são iguais perante a lei".

Entendendo esse princípio constitucional nomeado como Princípio da Isonomia sabe-se que a subordinação em questão fala sobre a hierarquia no ambiente de trabalho, o trabalhador presta determinados serviços ao empregado, uma vez que ele lhe remunera pelo trabalho prestado. Segundo Alice Monteiro de Barros existe a subordinação jurídica onde afirma que o trabalho é o objeto do contrato regulado pelo Direito do Trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins são várias as espécies de subordinação, citando-as:
Econômica- onde o empregado depende economicamente do empregado para sobreviver;

Técnica – Onde o empregado depende das subordinações técnicas do empregador para realizar determinada tarefa;

Carlos de Bonhomme S. W. na Revista dos Tribunais afirma ainda que há a subordinação moral do empregado, que nada mais é que sua obrigação de cooperar, com eficiência e lealdade, para o fim econômico da empresa. Salienta ainda que cooperação, lealdade e eficiência são deveres do empregado para com o empregador.[‡]

> Hierárquica Onde o trabalhador entra em uma ordem empresarial em que recebe ordens de superiores, tendo que cumpri-las.
> Jurídica- O empregado é subordinado ao contrato de trabalho, no ato da assinatura o empregado tende e receber ordens em decorrência do pacto laboral. Objetiva- No decorrer da prestação de serviços ocorre a subordinação objetiva prevista em lei, envolve a integração do trabalhador na vida empresarial.
> Subjetiva – O empregado está sujeito a ser guiado, ordenado, e solicitado pelo empregador, estando sujeito a ordens e fiscalização do empregador.
>
> Social – Segundo Jean Savatier certos trabalhadores seriam dependentes sociais dos empregadores, uma vez que através dessa relação de troca de poder aquisitivo por prestação de serviços é o que o mantem na sociedade econômica.[§]
> Estrutural – Onde o trabalhador está inserido na estrutura organizacional empresarial.
> Direta e Indireta- Que ocorre com o trabalhador.
> Indireta ou Mediana- Onde o serviço deve ser feito, mas quem dirige efetivamente o trabalho do empregado é o empregador como demonstra a Súmula 331 do TST.

[*] Direito do Trabalho – Sergio Pinto Martins – 39º Edição—Conceito e Requisitos do Empregados.
[†] Dicionário Houaiss da língua Portuguesa – HOUAISS – Ed. Objetiva – Rio de Janeiro - 2009
[‡] Revisa dos Tribunais. P352, jun. 1994.

Típica- Corresponde a do contrato de trabalho. Mão de obra temporária onde o empregado é subordinado a determinada empresa por três meses, ocorre também com o empregado urbano, rural, doméstico, o diretor empregado, aprendiz e nos contratos de trabalho especiais. A empresa que determina onde o trabalhador irá prestar seus serviços. Os contratos de Trabalho especiais podem haver subordinação diferenciada como artística, jogador de futebol, treinador de futebol.
Atípica- Corresponde aos outros tipos de contrato, como o contrato do trabalho eventual, do estagiário, no serviço voluntário e no representante comercial autônomo.

Essas características anteriormente descrias muda totalmente o sentido de subordinação, uma vez que o empregado pode não estar apenas indiretamente subordinada ao empregador.

2.3 Trabalhadores Intelectuais

Os trabalhadores intelectuais são aqueles em que se exige um certo grau de conhecimento e cultura, seja técnico, científico ou artístico, para exemplificar temos os advogados, médicos, dentistas, engenheiros e artistas. Esses seguem a norma da CLT em seu artigo 2º desde sigam os tramites do artigo 3º com uma variante, podendo também serem trabalhadores autônomos. A matéria prima desses trabalhadores é o intelecto, necessitando de um grau de instrução mais apurado e refinado para a realização de determinadas atividades, contudo essa característica não extingue o vínculo empregatício, visto que essa "prestação de serviço intelectual" será sempre no desenvolvimento de uma atividade em favor de outra pessoa.

A subordinação nesses casos específicos não ficou tão evidente, no entanto a não evidência não significa extinção, visto que a subordinação é necessário para a organização do trabalho e o desenvolvimento econômico. Para esses tipos de profissionais a legislação deu espaço a novas interpretações, seguindo do ponto de que o mundo está se modificando diariamente, e com ele mais profissionais de diferentes áreas estão surgindo, e com eles a necessidade de uma legislação específica. Importante salientar que o trabalho intelectual não descaracteriza o vínculo empregatício.

Quando nos referimos aos trabalhadores intelectuais, é natural vir a tona determinadas questões como por exemplo suas criações, sejam elas artísticas, científicas ou literárias, que podem ter sido ou não criadas durante o período de trabalho. Para tais questões existem três leis importantes nessa busca das respostas, a Lei 9610/98 também conhecida como Lei dos Direitos Autorais, a mesma protege os direitos dos criadores de obras intelectuais, artísticas e científicas, como exemplos anteriormente citados nesse texto, obras literárias, obras de arte, peças teatrais, fotografias, ilustrações, composições e artigos.

Entram nessa lista, para nosso enriquecimento a Lei das Marcas e Patentes 9276/98, e a Lei dos Programas de Computadores 9609/98, ambas tratam das invenções realizadas pelos empregados, portanto a Lei dos Direitos Autorais não se mistura com essas duas Leis citadas, visto que os legisladores não a incluíram no âmbito do direito do trabalho.

Deixando uma dúvida sobre quem é realmente o proprietário das criações, se é o empregado ou empregador, e quem tem o benefício financeiro acima de tais inventos, que foram criados com base em todo o conhecimento intelectual, e cultural adquirido não apenas no período de trabalho, mas de forma cumulativa durante toda sua vida para que em um dado momento tivesse a "inspiração" para realização e construção de determinado invento.

§ VIANA, Oliveira. Boletim do Ministério Público do Trabalho, Industria e Comércio, nº 33, p.101; Revista dos Tribunais, p.161,1937.

3. Propriedade Intelectual e a Relação Empregado x Empregador

No que diz respeito aos Direitos Intelectuais, onde se trata de um bem incorpóreo, importante voltar aos primórdios da história quando os romanos não compreendiam a existência de um bem incorpóreo, sendo cabível reclamar apenas os bens materiais ou seja aqueles que podem ser captados pelos sentidos humanos, que possuem uma existência real. Serpa Lopes distingue os bens imateriais em duas partes, para tanto passo a citar:

> *"A primeira delas pertencem os bens que são incapazes de uma existência autônoma, por se encontrarem intimamente ligados a uma pessoa, como é a vida, a honra e a liberdade. Atualmente estes direitos são nomeados direitos da personalidade. A segunda parte dos bens imateriais pertencem os bens imateriais de caráter patrimonial suscetíveis de serem considerados como objeto jurídico, pois tem existência autônoma em relação a seu titular. Só a estes últimos se referem as normas do Direito das Coisas."*[**]

Dos Direitos Objetivos que consiste em criar relações jurídicas entre os indivíduos, concedendo a eles obrigações, poderes e faculdades, transformando-os em direitos subjetivos, podendo estes passar por uma subdivisão entre direitos extrapatromoniais, que abrangem os direitos de família e de personalidade, e patrimoniais, que se subdividem em duas espécies: os direitos reais e os direitos pessoais, como aborda Orlando Gomes em seu livro de Introdução ao Direito Civil de 1989.

Os direitos reais são os que autorizam o uso e gozo de determinada coisa, que possa estar sendo exercido contra qualquer um, tratando assim de um direito oponível *erga omnes.* Já os direitos pessoais ou obrigacionais são os que atribuem a seu titular uma faculdade de determinar que alguém realize determinado ato ou omissão, ou seja, um credor pode exigir de um devedor uma pretensão determinada, como afirma Tarcio Sampaio Ferraz Junior, em seu livro Introdução ao estudo do Direito Técnica, decisão, dominação, de 1994. Desse conteúdo anteriormente citados, nasce determinado questionamento onde os direitos intelectuais estão situados? Para Orlando Gomes:

> *"Os direitos intelectuais não podem ser reconhecidos como direito pessoal nem como direito real. Devem ser considerados como uma categoria à parte de direitos patrimoniais, ao lado dos reais e dos pessoais. Em face de suas peculiaridades, os direitos intelectuais constituiriam um tertio genus de direitos patrimoniais"*[††]

No livro Propriedade Intelectual de Newton Selveira publicado em 2005, o autor propõe uma classificação em que os bens imateriais que são objeto de direitos intelectuais estão presentes nas três categorias de direitos subjetivos tradicionalmente consideradas: os direitos de crédito, ou obrigacionais e os direitos de personalidade.

Quando se fala a respeito do patrimônio intelectual, nos referimos a todas as criações humanas, que abrande desde as criações artísticas, literárias, científicas, onde os direitos conexos do autor estão previstos e protegidos pela Lei dos Direitos Autorais 9.610/98, bem como os programas de computado, protegidos pela Lei de Software 9.609/98, além das criações industriais protegidos pela lei de propriedade industrial 9.279/96.

Quando entramos nesse ponto sobre a discursão a respeito das citadas criações, e da propriedade de fato, sendo um bem imaterial visto que a criação seja ela qual for, tem como matéria prima um "bem imaterial", sendo claramente conhecido por todos nós como conhecimento. Como foi anteriormente citado nesse texto, a visão romanística é de que a propriedade imaterial sendo obra do intelecto humano não entrava no rol dos bens materiais, sendo portanto a divisão dos bens imateriais como se faz com os bens materiais não era reconhecida pelos primitivos romanos que só consideravam bens materiais, assim é o ponto de vista do Silvio de Salvo Venosa em seu livro Direito Civil, parte geral.

[**] LOPES, Serpa M.M. Curso de direito civil. São Paulo: Freitas Bastos, 1962, v. VI, p.20

De todas as discussões existentes no campo da justiça para o bem comum, e prosperidade de toda uma nação, esse tema em peculiar desperta certo interesse, visto que tratamos aqui de um objeto de criação imaterial, a criação do intelecto humano.

A utilização e reprodução de determinada obra nunca será exclusivo do autor, pois tais obras são base primordial para o crescimento de forma abrangente da coletividade. Não se pode ver a propriedade intelectual como mero ponto de vista de apropriação. Segundo José de Oliveira Ascensão:

> *"Estaríamos, outrossim, diante de um direito exclusivo temporário ou de uma concessão de exploração econômica de obra, reconhecidos pela coletividade. Este direito é uma compensação ao autor pela sua contribuição ao patrimônio cultural coletivo"*‡‡

A criação imaterial , para merecer digamos assim a proteção do direito deve estar dentro dos parâmetros dos bons costumes e não violar a privacidade dos indivíduos que tem seu direto a não violação de sua imagem e seu nome. Portanto podemos afirmar que as criações intelectuais não são uma verdadeira propriedade, mas sim trata do valor econômico da produção do intelecto humano, que deve ser resguardado contra terceiros que queiram plagiá-la, copiá-la ou usurpá-la (14).

A legislação já cita algumas obras que são protegidas pelos direitos autorais em seu artigo 7º da Lei dos Direitos Autorais, para tanto são obras protegidas:

- ✓ *Textos de obras literárias, artísticas ou científicas;*
- ✓ *Conferências, alocuções, sermões e outras obras da mesma natureza;*
- ✓ *Obras dramáticas e dramático-musicais;*
- ✓ *Obras coreográficas e pantomímicas, cuja execução cênica se fixe por escrito ou por outra qualquer forma;*
- ✓ *Composições musicais, tenham ou não letra;*
- ✓ *Obras audiovisuais, sonorizadas ou não, inclusive as cinematográficas;*
- ✓ *Obras fotográficas e as produzidas por qualquer processo análogo ao da fotografia;*
- ✓ *Obras de desenho, pintura, gravura, escultura, litografia e arte cinética;*
- ✓ *Ilustrações, cartas geográficas e outras obras da mesma natureza;*
- ✓ *Projetos, esboços e obras plásticas concernentes à geografia, engenharia, topografia, arquitetura, paisagismo, cenografia e ciência;*
- ✓ *Adaptações, traduções e outras transformações de obras originais, apresentadas como criação intelectual nova;*
- ✓ *Programas de computador;*
- ✓ *Coletâneas ou compilações, antologias, enciclopédias, dicionários, bases de dados e outras obras, que, por sua seleção, organização ou disposição de seu conteúdo, constituam uma criação intelectual.*

A respeito dos trabalhadores intelectuais, a propriedade intelectual é sem dúvida uma grande questão a ser abordada, afinal de contas o autor deveria ser de fato o principal beneficiado dos créditos tanto financeiros quanto da autoria de suas criações, isso é o que descreve e Lei dos Direitos Autorais 9610/98, em seu artigo 22, e 24 I, e II, e 28. Assim transcreve-se:

†† GOMES, Orlando. Introdução ao direito civil. Rio de Janeiro: Forense, 1989. P 117- 119

‡‡ ASCENSÃO, José de Oliveira. Direito autoral. 2 ed. Rio de Janeiro. Renovar, 1997. P. 609-617

> *Art. 22. Pertencem ao autor os direitos morais e patrimoniais sobre a obra que criou.*
> *Art. 24. São direitos morais do autor:*
> *I - o de reivindicar, a qualquer tempo, a autoria da obra;*
> *II - o de ter seu nome, pseudônimo ou sinal convencional indicado ou anunciado, como sendo o do autor, na utilização de sua obra;*
> *Art. 28. Cabe ao autor o direito exclusivo de utilizar, fruir e dispor da obra literária, artística ou científica.*

Na doutrina jus- trabalhista muito se fala a respeito dos bens materiais, mas pouco se pronuncia a respeito dos bens imateriais, o bem mais precioso o intelecto humano, os resultados de longos anos de estudos e a criação de mecanismos e até produtos. Esse tipo de produto dentro da relação empregatícia ainda tem pouca visibilidade por parte dos doutrinadores e legisladores.

O artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, abre um leque de informações uma vez que cobre a participação dos lucros e resultados como direito social do empregado. Para Paulo Sérgio João *a distinção entre lucro e resultado assume destaque quando se observa a possibilidade de o trabalhador vir a participar de ganhos variáveis sem que, necessariamente, tenha havido lucro para o empregador.*

Arnaldo Süssekind vê o termo "resultado" como *metas que podem estar relacionadas com a produtividade, a produção, a renda bruta, índices de venda ou de qualidade, numa empresa de exportação etc. São várias metas que podem ser estipuladas pelo acordo coletivo entre as empresas e o sindicato. Esse acordo tanto pode ser estipuladas pelo acordo coletivo entre as empresas e o sindicato. Esse acordo tanto pode ter objeto o lucro, como um determinado resultado ou até a combinação de ambos.*§§

A lei que rege as relações de Propriedade Industrial é a Lei de nº 9.279/96, apesar de ter apenas seis artigos traz uma nova roupagem a união do Direito do Trabalho com a Propriedade Industrial.
Segundo Rubens Requião:

> *"O empresário, sobretudo para o efeito de fixar sua clientela, foi levado a imaginar sinais ou expressões distintivas, para individualizar e caracterizar os produtos resultantes do exercício de sua atividade. Surgem, assim, bens de natureza imaterial, incorpórea, frutos da inteligência e engenho do empresário"*

O reconhecimento dessas "invenções", fez o legislador enxergar uma necessidade de proteção, estruturando assim uma disciplina própria, que ficou conhecida como propriedade industrial. Definido por Marcelo M Bertoldi como *"Conjunto de normas e institutos que têm como objetivo a proteção dos bens imateriais pertencentes ao empresário e ligados à atividade por ele desenvolvida"****

Os direitos industriais são concedidos pelo INPI (Isntituto Nacional da Propriedade Industrial), sendo a mesma uma autarquia federal, prevista na Lei 5.648/1970, os direitos da propriedade industrial são compreendidos como bens móveis. Somente após a autorização do INPI é que pode existir a exploração de qualquer invenção, modelo de utilidade, desenho industrial ou marca.

Diante desses introdução vem o seguinte questionamento: E o que seria Propriedade Industrial afinal? De fato, propriedade industrial é o direito de usar e gozar e dispor dos bens incorpóreo e móveis, abrangendo as invenções de ordem artística, técnica ou científica.

Tratando sobre propriedade industrial impossível não abordar alguns temas como patente, registro e marca, visto que juntos são responsáveis por quem será reconhecido com autor da invenção, e quem receberá os benefícios econômicos. A patente e o registro são responsáveis pela proteção da propriedade industrial.

Patente é o título de formalizar o privilégio da invenção ou da modalidade de utilidade, sendo temporário segundo a Constituição Federal em seu art.5, XXIX afirma que a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização.

A patente está ligada a invenção e ao modelo de utilidade, "invenção" algo totalmente novo que advém de um bem incorpóreo o intelecto, já o modelo de utilidade é chamado de "pequena invenção" é um objeto de uso prático, ou parte deste, sucessível de aplicação industrial, que nova forma ou disposição, envolvendo ato inventivo, que resulte em melhoria funcional no seu uso ou em sua fabricação. Tanto a invenção quanto o modelo de utilidade apenas podem ser patenteados se apresentarem os seguintes requisitos:

- ✓ Novidade
- ✓ Atividade Inventiva
- ✓ Aplicação Industrial
- ✓ Não Impedimento

O prazo de vigência da patente da invenção e de vinte anos, e do modelo de utilidade quinze anos, ambos cotados a partir do depósito no INPI. São hipóteses para extinção da patente os itens presentes no artigo 78 da LPI:

> *"Art. 78. A patente extingue-se:*
> *I - pela expiração do prazo de vigência;*
> *II - pela renúncia de seu titular, ressalvado o direito de terceiros;*
> *III - pela caducidade;*
> *IV - pela falta de pagamento da retribuição anual, nos prazos previstos no § 2º do art. 84 e no art. 87; e*
> *V - pela inobservância do disposto no art. 217.*
> *Parágrafo único. Extinta a patente, o seu objeto cai em domínio público."*

Já o registro por sua vez está ligado ao desenho industrial e às marcas. Segundo o artigo 95 da LPI:

> *"Art. 95. Considera-se desenho industrial a forma plástica ornamental de um objeto ou o conjunto ornamental de linhas e cores que possa ser aplicado a um produto, proporcionando resultado visual novo e original na sua configuração externa e que possa servir de tipo de fabricação industrial."*

São requisitos estabelecidos pela LPI para o desenho industrial:

- ✓ *Novidade*
- ✓ *Originalidade*
- ✓ *Desimpedimento*

O registro tem prazo de dez anos prorrogáveis por mais cinco anos. A marca é tratada no artigo 122 da LPI, onde afirma que são suscetíveis de registro como marca os sinais distintivos visualmente perceptíveis, não compreendidos nas proibições legais. De acordo com a mesma lei existem três tipos de marca:

- ✓ *Marca de Produto ou Serviço*
- ✓ *Marca de Certificação*
- ✓ *Marca Coletiva*

São requisitos para o registro da marca:

- ✓ *Novidade*
- ✓ *Não Impedimento*
- ✓ *Não Colidência com Marca Notória ou Originalidade*

[§§] SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 1999

[***] 8 BERTOLDI, Marcelo M. Curso Avançado de Direito Comercial. 3. Ed. São Paulo: RT, 2006.p.110

Sendo o prazo de vigor será de dez anos, contados da data da concessão do registro e prorrogáveis por períodos iguais e sucessivos. Para voltarmos ao foco diretrizes do tema discutido, existem três espécies de inventos.

I- As invenções de serviços;

II- As invenções mistas;

III- As invenções livres;

Normalmente o contrato entre as partes será escrito, esse é o aconselhável.

3.1 Invenções de Serviços

Nessa relação de trabalho o contrato de trabalho tem como objeto o empregado como autos das invenções, voltadas para pesquisa científica e a procura por novidades. Como durante o tempo laboral o empregado não reclama a patente do invento, o Estado e seus legisladores desenvolveram uma técnica, onde o invento cuja a patente for reclamada até um ano depois do desligamento do empregado foi elaborado durante a vigência do contrato de trabalho, como referência temos § 2º, do artigo 81, da Lei nº 9.279/96.

Quando isso ocorrer cabe ao empregador reclamar a patente do invento alegando que o mesmo foi realizado como objeto do contrato de trabalho, ou seja, que aquele empregado fora contratado para essa finalidade. Nessas hipóteses o invento pertence exclusivamente ao empregador, visto que em um contrato de trabalho comum o trabalhador é remunerado por seus serviços prestados, sendo essa a única forma de retribuição. Segundo Orlando Gomes e Elson Gottshalk *o resultado de seu trabalho, como em qualquer contrato de trabalho, aproveita ao empregador que o remunera para este fim.*†††

Na hipótese descrita anteriormente a remuneração já faz jus a criação realizada pelo empregado uma vez que o mesmo foi contratado com essa finalidade.

3.2 Invenção Mista

Esse tipo de invenção é aquela criada por parte de um empregado não contratado, cujo contrato de trabalho não tem como objeto a criação de algo, mas por vontade própria e pro-atividade cria determinada invenção. Porém utilizando todos os meios da empresa para quem presta serviços, computadores, materiais , instalações. A utilização de meios da empresa para criação de terminada coisa, torna o invento misto, visto que a empresa colaborou de forma indireta para a criação do mesmo. Esse tipo de Relação está prevista no artigo 91º da Lei nº 9.276/96.

A muito se discute sobre o domínio da propriedade em questão, no entanto já se sabe que esse tipo de criação como sendo mista é compartilhada pelo empregado e empregador. Afirma Gama Cerqueira *na realidade, o Código não estabeleceu uma simples comunhão, mas sociedade entre o empregador e o empregado. Comunhão da propriedade do invento e sociedade na sua exploração.*

Mozart Victor Russomano continua ainda *justifica que o privilégio do empregador diante de uma patente da qual detém 50% da titularidade afirma que o empregador possui empresa organizada e tem os recursos econômicos indispensáveis à aplicação do invento. De modo que a prerrogativa que a lei lhe dá, derivada da circunstância de ser o detentor do poder diretivo do estabelecimento, vai em benefício do próprio empregado, porque lhe propicia maior oportunidade de gozo da invenção.*‡‡‡

Francisco Luciano Minharro diz *que o justo equilíbrio seria encontrado na divisão em partes iguais dos valores auferidos com a exploração do invento pelo empregador. A lei manda dividir igualmente a propriedade eo senso de justiça determinaria idêntico critério na repartição dos ganhos obtidos com a*

exploração do invento pelo empregador.[§§§]

O que é sugerido por alguns autores é avaliar o grau de participação do empregador diante da invenção, partindo de porcentagem de 25% até 75% dependendo da participação, porcentagem essa que cairá sobre os lucros obtidos com o feito.

3.3 Invenção Livre

Diferente das invenções de serviço e mista, esta por sua vez não tem qualquer relação com o contrato de trabalho e sem utilização dos meios da empresa a qual trabalha. Todas as invenções citadas estão com base no artigo 90 da Lei nº 9.279/96, as invenções livres não tem a utilização dos recursos, equipamentos, e meios do empregador. Sendo seus direitos únicos e exclusivamente do criador, nesse caso o empregado, não importando se a invenção adveio do conhecimento adquirido no período laboral, ainda assim a patente pertencerá a ele.

3.4 Invenções de Empresa ou Estabelecimento

Uns afirmam que essas invenções são aquelas que surgem ao decorrer da atividade empresarial, caracteriza-se por ser construída de forma gradativa por vários empregados. No entanto como vários empregados participaram desse invento, a invenção torna-se de caráter misto, portanto a parte que cabia apenas ao empregado inventor e empresa, agora será igualmente dividida entre todos os empregados que participaram do invento.

3.5 Segredo de Empresa

Na vivência do ramo empresarial, sabe-se que cada empresa possui uma mercadoria, com característica que é impossível de ser encontrada no mercado. O Segredo para manter o produto no mercado, daí surge o Segredo de Empresa, pode ser informações sobre quem são os fornecedores, forma de trabalho, receitas em caso de empresas de ramo alimentício. Uma conhecida frase popular descreve de forma simples a realidade das empresas atuais “o segredo é a alma do negócio”. No âmbito contratual entre o empregador e empregado, parte-se do princípio da boa-fé, cláusulas foram inseridas impedindo que o empregado entre em concorrência com a empresa que o emprega, a chamada Cláusula da Não- Concorrência.

O sigilo dessas informações está presente na CLT no artigo 482, alínea g, e na natureza penal artigo 195, XI e XII, da Lei nº 9.679/96.

5.5.1 Segredo de Empresa e a dispensa por justa causa do Empregado

O ato do contrato de trabalho requer certa confiança na conduta e capacidade daquele profissional, na CLT no artigo 482, traz uma lista de faltas que poderá ser cometidos em face da empresa, dentre elas “violação do segredo de empresa”

“Artigo 482 da CLT – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
g) violação do segredo de empresa;”

[†††] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 14. Ed.Rio de Janeiro: Forense, 1995.)
[‡‡‡] RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários á Consolidação das Leis do Trabalho, 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
[§§§] MINHARRO, Francisco Luciano, Ed. LTR- São Paulo, 2010.

Deve-se salientar que a divulgação do segredo de empresa por parte do empregado acarretará em falta gravíssima por parte do legislador trabalhista, resultando em afastamento do cargo por justa causa, pena máxima a um empregado.

Segundo Wagner Giglio *segredo de empresa é tudo que, sendo referente à produção ou negócio e do conhecimento de poucos não deve, pela vontade de seus detentores, ser violado,* e continua *segredo é tudo, isto é, ato, fato ou coisa; referente à produção ou negócio, sob pena de não ser segredo não ser conhecido por muitos; pela vontade de seus detentores, pois, faltando a intenção de não revelar, descaracteriza-se o segredo...; não deve ser violado, isto é, revelado a terceiro interessado ou explorado.*[****]

A violação do segredo de empresa acarreta crime, como referência o artigo 195 inciso XI classificando como concorrência desleal *divulga, explora, ou utilizar-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato. Inciso XII é considerado crime quem divulga, explora, ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos ou informações a que se refere o inciso anterior, obtidos por meios ilícitos ou a que teve acesso mediante fraude.*

> *"EMENTA: 195/70 - JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - CONCORRÊNCIA DESLEAL - Caracteriza justa causa por violação de segredo da empresa e concorrência desleal à prática de atos consistentes em apropriação e comercialização irregular de programas de informática desenvolvidos pela empresa. (TRT 15ªR - Ac. 644/00 - Proc. 29388/98 - 1ª T - Rel. Juiz Eduardo Benedito de Oliveira Zanella - DOESP 18.01.2000)."*

3.6 Direito Intelectual como Objeto de Proteção Trabalhista – Esfera Penal e Cível.

São duas as fontes discutidas aqui a respeito da legislação a se recorrer sobre o tema, o artigo 482, alínea g da CLT, e o artigo 195, incisos XI e XII da Lei de Propriedade Industrial.

Um por sua vez povoa a área cível e o outro a criminal, no entanto as consequências jurídicas preveem para a mesmas situações e não há comunicação tanto no meio material quanto no processual. Há hipóteses de punição para o empregador que violou o segredo de empresa, para tanto uma delas é a indenização pelos danos sofridos em decorrência da violação e divulgação. Devemos levar em conta que essa solução nem sempre é o melhor caminho, por isso a necessidade da invasão da esfera penal.

Uma outra solução na esfera cível seria uma ação cujo o objeto corresponderá a obrigação de não fazer, pedindo em juízo que o empregado não tenha mais ganho algum sobre as informações que ele está passando aos outros, ou seja pedindo que o mesmo não mais divulgue as informações empresariais.

3.7 Após Término do Contrato de Trabalho – Sigilo

Segundo alguns autores como exemplo Francisco Araújo, a obrigação de sigilo é dever do empregado para com o empregador, sendo uma obrigação que não finda com o término do contrato. Segundo a Lei de nº 9.279/96 tem em seu conteúdo informação de que a vigência do contrato de confidencialidade não deve necessariamente que acompanhar o contrato escrito em seus prazos.

A violação desse sigilo implicaria em possíveis consequências como exemplo:

I- A condenação penal por prática de crime de concorrência desleal;

II- A obrigação de indenizar o empregador por perdas e danos decorrentes da violação efetiva;

III- A condenação de deixar de explorar o segredo violado e o despedimento do empregado por justa causa.

[****] GIGLIO, Wagner D. Justa Causa. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

Portando o sigilo que o empregado tem que manter durante a vigência do contrato de trabalho perdurará muito além do mesmo. Sérgio Pinto Martins define a cláusula de não-concorrência como aquela que "envolve a obrigação pela qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o empregador"24

Determina, ainda, o artigo 444 da CLT que :

> *"as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes".*

3.8 Dos Direitos Autorais para Obras Científicas, Artísticas e Literárias

O Direito Autoral concede proteção a obra intelectual e não a ideia, portanto a obra para ser protegida, tende ser exteriorizada, e vinculada em algum meio de comunicação para ser protegida. Essa utilização pode ser por palavra oral, escrita, gestos, sinais, traços, sons imagens, figuras, ou até pela combinação de dois veículos. As criações que tem como necessidade conhecimento cultural, e portanto fazem parte da proteção intelectual são normalmente de âmbito literário, artístico e científico.

As obras literárias são aquelas adquiridas por meio de estudos e leitura, as obras artísticas são aquelas ligadas as artes plásticas, pintura, escultura, arquitetura, já as científicas são a junção de todo conhecimento humano adquirido ao longo dos anos, que tem como objetivo orientar as atividades humanas através de teorias, e uma linguagem própria da ciência. Para a melhor compreensão do tema, cita-se Antônio Chaves:

> *"O elemento essencial da obra artística, literária e científica, além da originalidade, a emanação do espírito criador e ter ela forma sensível. Caso a produção intelectual não emanar do espírito criador, esta nem sequer deve ser considerada como obra."*[††††]

Referente as criações científicas, literárias e artísticas, a titularidade da obra é sempre do autor, más há outras hipóteses, nos casos em que a criação teve a participação de várias pessoas, o titular será o organizador. Os direitos autorais pode ser transmitido também através da transmissão *inter-vivos*, por meio de um contrato *mortis-causa*, a via dessa transmissão será o Direito de Sucessões. Em caso de criações cujo o titular seja o empregado, o empregador poderá ter essa titularidade caso o empregado transfira a ele através do contrato.

3.8.1 Dos direitos intelectuais do empregado sobre empregador com vínculo empregatício

Há uma duas linhas de raciocínio nestes casos, uma é a corrente dos Direitos Moraes e a outra o da Norma Jurídica, nos Direitos Moraes não há que se discutir, visto que sua linha afirma que o autor da obra teria total direito sobre esta, no entanto a doutrina abre discursões sobre o tema. Os direitos autorais dos empregados era regulo pelo artigo 36º da Lei 5.998/73, a letra da lei apresentava os seguintes termos:

> *"Art. 36º - Se a obra intelectual for produzida em cumprimento a dever funcional ou a contrato de trabalho ou de prestação de serviços, os direitos do autor, salvo convenção em contrário, pertencerão a ambas as partes, conforme for estabelecido pelo Conselho Nacional de Direito Autoral."*
> *Assim como toda lei, esse artigo abriu caminhos para discursões e aperfeiçoamento da norma, assim cerca de cinco anos depois na Lei nº 6.533 de 1978 o legislador apresentou a proibição da cessão dos direitos autorais em relação a prestação de serviços, assim transcreve-se:*
> *"Art . 13 - Não será permitida a cessão ou promessa de cessão de direitos autorais e conexos decorrentes da prestação de serviços profissionais.*
> *Parágrafo único - Os direitos autorais e conexos dos profissionais serão devidos em decorrência de cada exibição da obra."*

[††††] CHAVES, Antônio. Direito do autor. 4. Ed. São Paulo: Forense, 1987 p.166

Eduardo Pimenta em sua obra analisa os artigos já citados nesta tese afirma que *a lei ao utilizar "outras providências" significa que a disposição legal do referido diploma legal se aplica as questões de Direito do Autor em geral.*[‡‡‡‡] Portanto entende-se a proibição da cessão dos direitos autorais nas hipóteses de prestação de serviço dentro do contrato de trabalho após a vigência da referida Lei.

A regra geral sobre a titularidade dos bens intelectuais, e podemos afirmar que até patrimoniais está prevista no artigo 22º da Lei 9.610/98, onde mais uma vez diz os direitos autorais pertencem ao criador, assim transcreve-se:

"Art. 22. Pertencem ao autor os direitos morais e patrimoniais sobre a obra que criou."

Alguns autores defendem a corrente de que diante do contrato de trabalho o empregador tem direito sobre a obra do empregado, do outro lado temos na doutrina Plínio Cabral em seus comentários sobre a nova lei dos direitos autorais analisa *o Direito Autoral pertence inteiramente ao autor, o que exige, desde logo, contrato especial. E nesses casos, o ajuste que a realidade indica é o contrato de cessão de direitos, dentro do que estabelece a Lei nº 9.610.*

Em casos de criação realizada por várias pessoas, a obra é denominada como coletiva, deve-se manter em mente que uma obra autônoma realizada por vários autores é uma coisa, uma outra que reúne vários autores distintos não é obra coletiva mas obra feita em coautoria. Partindo do conhecimento de que só tem propriedade intelectual pessoa física, excluindo a possibilidade de pessoa jurídica, continuamos, os autores Eduardo Pimenta, Eduardo Lycurgo Leite e Érica Aoki defendem a tese de que ao empregador, nesse caso taxado como pessoa jurídica cabem apenas os direitos patrimoniais sobre a obra, deixando claro que os direitos autorais pertencem ao autor, no caso da relação empregatícia, ao empregado. A Lei que comenta o tema da pluralidade de autores de terminada obra para fins diversos é o artigo 5º, inciso VIII, h, da Lei nº 9.610/98. Assim transcreve-se:

> *"Art. 5º Para os efeitos desta Lei, considera-se:*
> *VIII - obra:*
> *h) coletiva - a criada por iniciativa, organização e responsabilidade de uma pessoa física ou jurídica, que a publica sob seu nome ou marca e que é constituída pela participação de diferentes autores, cujas contribuições se fundem numa criação autônoma;"*

Os casos de coautoria está sobre a luz da mesma lei em seu artigo 32º:

> *"Art. 32. Quando uma obra feita em regime de co-autoria não for divisível, nenhum dos co-autores, sob pena de responder por perdas e danos, poderá, sem consentimento dos demais, publicá-la ou autorizar-lhe a publicação, salvo na coleção de suas obras completas."*

Ainda tratando da co-autoria, vemos exemplos claros no dia-a-dia dos trabalhadores intelectuais, entretanto existem outras hipóteses como o aprimoramento de determinado invento, o que gera um ganho financeiro para ambas as partes, tendo de se levar em conta o trabalho de ambos. Em 2010 o Tribunal Regional do Trabalho julgou um Recurso Ordinário (00474-2008-043-03- 00-9) tratando exatamente desse tema, onde o funcionário durante o período de trabalho contribuiu para o aprimoramento de determinado maquinário. Para tanto, segue a decisão para fins de exemplificação:

[‡‡‡‡] PIMENTA, Eduardo. Princípios de direitos autorais. Os direitos autorais do Trabalhador (Estudo sobre a obra intelectual criada em cumprimento de dever funcional). Rio de Janeiro: Lummen Juris, 1995.

> *"INVENÇÃO DE MAQUINÁRIO – MÁQUINA DE DESECARTEIRAR E RECUPERAR CIGARROS – 'DISPOSITIVO ESPERANÇA' - AUTORIA E CO-AUTORIA – APLICABILIDADE DA LEI N° 9.279/96 - CONTRIBUIÇÃO PESSOAL*
> *DO EMPREGADO NO APERFEIÇOAMENTO DA MAQUINA. A interpretação que se dá à lei 9.279/96, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, em seu artigo 91, § 2°, é no sentido de que o empregador deve pagar ao empregado uma "justa remuneração", na hipótese em que o trabalhador contribui com sua atividade intelectiva e irradia de sua personalidade, para a criação e/ou aperfeiçoamento de invento, cujo produto será revertido em benefício da exploração econômica do empregador. In casu, o acervo probatório comprova que o Reclamante, valendo-se de suas aptidões intelectivas, colaborou no desenvolvimento e aperfeiçoamento da máquina apelidada de 'UM SC 30''- 'Projeto esperança' - extrapolando suas obrigações contratuais, para se enquadrar no permissivo legal em comento. Sentença que se mantém".*

3.8.2 Dos Jornalistas

Genericamente falando os direitos da autoria dos artigos escritos por jornalistas interpretados pelo legislador como obras literárias, também estão acobertados a luz da Lei nº 9.610/96, com algumas peculiaridades como exemplo a assinatura dos textos escritos por esse profissionais. De acordo com o § 1º do art. 302 da CLT:

"Art. 302, § 1º - Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e a organização, orientação e direção desse trabalho."

A função de jornalista não se confunde com a de radialista, afirmação confirmada pelo citado aresto:

> *"ENQUADRAMENTO - JORNALISTA. A distinção entre as categorias profissionais de jornalista e radialista reside no fato de que ao primeiro compete a busca de notícias, redação dos textos e artigos a divulgar, organização, orientação*
> *e direção desse trabalho (art. 302, § 1º, da CLT), além da crônica divulgada por qualquer meio de comunicação (art. 2º, inciso II, do Decreto 83.284/79), enquanto ao segundo (radialista) compete a divulgação da notícia, sem participação na elaboração dos textos (aplicação do artigo 4º, § 2º, da Lei 6.615/78 e quadro anexo ao Decreto 84.134/79, inciso II, alínea "F", n. 6). O registro lançado na CTPS do autor consignando o exercício da função de jornalista gera presunção juris tantum contra a empresa, a quem cabe apresentar prova da alegação de que as funções do primeiro limitavam-se à leitura do noticiário televisivo. Ausente essa prova, há de ser deferido o enquadramento na categoria dos jornalistas." (TRT - 3ª Região - 2ª Turma - RO-9789/01 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 21 de agosto de 2001, DJMG 29.08.2001, p. 20)"*

Segundo Eliane Y Abraão em seu livro Direitos do Autor e Direitos Conexos, publicado em 2002, a autora divide em dois grupos as produções intelectuais que não estão protegidas pelo Direito do Autor.

> " *O primeiro grupo, denominado de campo da isenção do Direito Autoral, deveria situar-se dentro de seu campo de proteção, mas, por interesse social relevante, foi excluído pelo legislador de sua abrangência. São exemplos e reprodução material jornalístico com referência à fonte, a reprodução em jornais ou revistas de discurso públicos, a reprodução em um só exemplar de trecho de obra publicada para uso privado, a citação para fins de estudo ou crítica, havendo referência à fonte, o apanhado de aulas e lições para uso pessoal do aluno, a utilização das obras nos estabelecimentos comerciais que se expões à veda, e somente para esse fim, a reprodução em quaisquer obra de pequenos trechos de obra preexistente. O uso de obras protegidas para fim de paródias e paráfrases é livre, desde que não impliquem descrédito. O segundo grupo, considerado como caso de imunidade a qualquer proteção de caráter autoral, é o das ideias, dos conceitos, dos métodos, dos sistemas, dos cálculos. Estes são apenas os pontos de partida para se chegar a determinadas obra passível de proteção autoral. Enquadram-se também neste grupo, os formulários, a reprodução de textos de lei e de decisões judiciais, as informações de uso comum, como calendários e legendas e os nomes e títulos isolados das obras"*.

Para fins de proteção, protesto e até denúncia determinados jornalistas optam por não assinar suas obras, ato que de fato transfere os direitos da utilização econômica ao editor, afirmação embasada no artigo 36º da referida Lei, no entanto ainda resta uma saída para esses profissionais, a norma é clara quando afirma que decorrido 20 (vinte) dias após a retirada dos materiais (revistas, jornais – obras literárias) das ruas, o autor da obra tem o direito de recorrer sobre a autoria da mesma, visto que só após que finda esse prazo o editor terá direitos econômicos sobre a obra. Assim transcreve-se a letra de Lei:

> *"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.*
> *Parágrafo único. A autorização para utilização econômica de artigos assinados, para publicação em diários e periódicos, não produz efeito além do prazo da periodicidade acrescido de vinte dias, a contar de sua publicação, findo o qual recobra o autor o seu direito"*

A profissão em questão é regulada pelo Decreto- Lei nº 942/69, no artigo 9º salva o direito dos jornalistas , fotógrafos e ilustradores aos direitos sobre obra divulgada em mais de meio de comunicação.

3.8.3 Dos Empregados Artistas e Interpretes

Os artistas e interpretes são trabalhadores intelectuais com um distinção, alguns dependendo de sua atividade utilizam o corpo e a voz para mostrar sua obra, e outros utilizam de instrumentos musicais para executar obra. O princípio basilar dessa questão artística é que a criatividade já é motivo suficiente para a proteção do bem intelectual produzido. A partir do momento que essa obra executada pelo artista ou interprete com auxílio tecnológico é gravado, e essa gravação é multiplicada, abre potencial para os direitos patrimoniais do titular. A autoria da obra é guardada ao artista, no entanto no momento de reprodução e divulgação dos meios de mídia o empregador tem ganhos econômicos, mas é do artista o direito de dizer quantas vezes será reproduzida em meio em empresas de radiodifusão sua obra, cada reutilização de sua criação gerará uma remuneração adicional aos titulares, afirmação prevista no artigo 91 e parágrafo único da Lei nº 9.610/98.

> *"Art. 91. As empresas de radiodifusão poderão realizar fixações de interpretação ou execução de artistas que as tenham permitido para utilização em determinado número de emissões, facultada sua conservação em arquivo público.*
> *Parágrafo único. A reutilização subseqüente da fixação, no País ou no exterior, somente será lícita mediante autorização escrita dos titulares de bens intelectuais incluídos no programa, devida uma remuneração adicional aos titulares para cada nova utilização."*

No se refere aos músicos e seu vínculo empregatício, segundo a lei Lei n. 3.857, de 1960 em seu artigo 61, onde demonstra que o músico é um prestador de serviço. Assim transcreve-se:

> *"Art. 61. Para os fins desta lei, não será feita nenhuma distinção entre o trabalho do músico e do artista músico a que se refere o Decreto número 5.492, de 16 de julho de 1928, e seu Regulamento, desde que êste profissional preste serviço efetivo ou transitório a empregador, sob a dependência dêste e mediante qualquer forma de remuneração ou salário, inclusive "cachet" pago com continuidade."*

A mesma lei em seu artigo 59 anteriormente citada apresenta quem seria os empregadores nessa relação:

> *"Art. 59. Consideram-se emprêsas empregadoras para os efeitos desta lei:*
> *a) os estabelecimentos comerciais, teatrais e congêneres, bem como as associações recreativas, social, ou desportivas;*
> *b) os estúdios de gravação, radiodifusão, televisão ou filmagem;*
> *c) as companhias nacionais de navegação;*
> *d) tôda organização ou instituição que explore qualquer gênero de diversão, franqueada ao público, ouprivativa de associados."*
>
> *"Músico. Quando provada a continuidade da prestação laboral, executada mediante orientação, inclusive de natureza técnica (ensaios dirigidos e coordenados por prepostos do tomador dos serviços), de forma onerosa (pagamento de cachês), e de modo pessoal pelo artista, a regra aplicável a esse tipo de trabalho é da lei consolidada. Inteligência do Enunciado da Súmula 312 do Supremo Tribunal Federal." (TRT - 5ª Região - 1ª T. - RO-01.09.97.0603-50 - Ac. 2534/00 - Rel. Juiz Roberto Pessoa - julgado em 17.02.00 - DOE 17.03.2000. Revista Synthesis 31/2000, p. 297)"*

Por tanto o músico, tento o vínculo de subordinação, também possui um vínculo trabalhista, para embasar essa afirmação, segue algumas citações:

> *"RELAÇÃO DE EMPREGO - MÚSICO. O músico que presta serviços, por mais de dois anos, com horários preestabelecidos e direcionamento de suas apresentações pelos Reclamados, percebendo remuneração semanal, deve ser considerado empregado e não trabalhador autônomo, ante a evidente configuração dos pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício, nos exatos termos dos arts. 2º e 3º da CLT." (TRT - 3ª Reg. - RO-6453/01 - 4ª T.- Rel. Juiz Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto - DJMG 14.07.01. Revista do TRT - 3ª Região, v. 64, p. 367)*
> *"O fato de trabalhar o músico em vários locais não desnatura o contrato de trabalho, por ser tal fato compatível com sua profissão." (TRT - 1ª Reg. - RO-27.556/93 - Rel. Juiz José J. Félix - 13.12.95, p. 229. Revista do Direito Trabalhista, Brasília: Consulex, janeiro de 96, p. 72)*
> *"O músico que presta serviço em bar-restaurante, de segunda a sábado em horário determinado e por longo período, tem reconhecido vínculo empregatício." (TRT-SC 3719/92 - Ac. 2ª T. - 506/94 - Rel. Carlos Alberto Godoy Ilha - DOE 10.02.94. Revista Synthesis 19/94, p. 281)*
> *"Músico. É empregado, e não autônomo, o músico que presta serviços essenciais ao ramo de atividade do empregador, nos termos do artigo 3º da CLT. O requisito intuitu personae, em se tratando de atividade profissional diferenciada (músico), deve ser interpretado sob cada caso concreto, com supedâneo no critério de interpretação teleológica e não apenas gramatical." (TRT - 2ª Reg. - 1ª T. - Ac. 02950358823 - Rel. Juiz Floriano C. Vaz da Silva – DJSP 04.09.95. Revista do Direito Trabalhista, Brasília: Consulex, outubro de 95, p. 34)*

Os músicos são apoiados pela Lei de nº 3.857/60, esse tipo de profissional é conhecido doutrinariamente como intérpretes e executantes, é por essa razão que a eles também se aplicam os artigos 89 à 92 da Lei nº 9.610/98, estando os mesmos sujeitos aos direitos conexos.

3.8.4 Propriedade Intelectual do Empregado sobre Criação de Softwares

Quando se fala a respeito dos direitos do autor conexos, considera-se os direitos do autor protegido pela lei 9.610/96 , mesmo tendo legislação específica a Lei 9.609/98 conhecida também como a Lei de Software, onde trata da proteção da criação intelectual em forma de programas de computadores e sua comercialização, contudo a proteção intelectual abordada aqui é a mesma existente na Lei dos Direitos Autorais, portanto a proteção nesse âmbito de criação é a junção das suas leis, e em caso de divergência prevalece a específica, sendo a Lei 9.610/96 apenas utilizada como forma de suplementação.

José de Oliveira Ascenção, em seu livro O Direito Intelectual em Metamorfose publicado em 2006 atribuiu a um debate longo e globalizado o fato de os programas de computador estarem protegidos pelo Direito do Autor, ou um análogo, e enumera algumas justificativas para este fato, dentre as quais mencionamos: o Direito do Autor outorga a maior proteção no domínio dos direitos intelectuais; o Direito do Autor permite obter proteção independentemente da edição de novas leis.

Quando tratamos de programas de computadores, estamos abrangendo tanto a versão escrita, conhecida como código-fonte, quanto a linguagem da máquina escrita em códigos executáveis, o sistema de proteção adotado é informal independendo de registro, podendo ser feito a requisito do autor ou titular, sendo o prazo aplicável menor do que o descrito nos Direitos autorais, sendo de apenas 50 anos.

A criação de Software está prevista na Lei 9.609/98 conhecida como Lei de Software, ela afirma em seu artigo 4º, § 1º , § 2º, e §3º que toda criação de software realizado por empregado, pertencerão empregador na vigência do contrato de trabalho, se este na prática de sua atividade tiver como finalidade desenvolver , melhor dizendo criar programas. Transcreve-se o artigo:

> *"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.*
> *§ 1º Ressalvado ajuste em contrário, a compensação do trabalho ou serviço prestado limitar-se-á à remuneração ou ao salário convencionado.*
> *§ 2º 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.*
> *§ 3º O tratamento previsto neste artigo será aplicado nos casos em que o programa de computador for desenvolvido por bolsistas, estagiários e assemelhados"*

Diante disso é bem claro que independente da realização do contrato particular de concessão de direitos celebrados entre as partes, tratando da criação, todos os direitos sobre a criação são exclusivos do empregador. Certos autores como Eduardo Pimenta de forma ousada discorre sobre o tema afirmando que o legislador está equivocado, e que nem sempre os direitos pertencerão exclusivamente ao empregador:
Eduardo Pimenta:

> "*a Lei 9.610/98, que definiu o software como obra intelectual, por ter vindo posteriormente à Lei nº 9.609/98, gerou a incompatibilidade, onde tacitamente revoga os dispositivos contrários enunciados pela Lei nº 9.609/98. Extrai-se deste pensar, que por nova harmonização da ordem jurídica (Lei ns. 9.609/98 – 6.533/78) fica impedida a cessão de direitos autorais oriundos da prestação de serviço, exceto aquele direito afeto ao fim de que a obra fio criada em consonância com o objeto de comércio do empregador*"[§§§§]

Para solucionar esse conflito de informações o autor Noberto Bobbio vem com três regras fundamentais para solucionar, são elas:

I. Critério Hierárquico

II. Critério Cronológico

III. Critério da Especialidade

Utilizando os critérios já citados conclui-se que a Lei nº 9.610/98 não prevalece sobre o artigo 4º da Lei nº 9.609/98 que haverá de permanecer na partilha dos direitos intelectuais referentes a criação de programas de computadores na vigência do contrato de trabalho.

Assim como na Lei dos Direitos Autorais o empregado é proprietário da autoria da criação gerado sem relação com o contrato de trabalho e sem utilização de quaisquer recurso da empresa. Importante salientar que existe ainda o "segredo industrial e de negócio", onde o empregado não pode divulgar os segredos tecnológicos , caso haja o descumprimento da mesma constitui um tipo penal descrito no artigo 195 XI, da Lei nº 9.279/96. Assim transcreve-se:

> *"Art. 195. Comete crime de concorrência desleal quem:*
> *XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato;"*

Diante do exposto, percebemos o importante maquinário da engrenagem do trabalho, e da junção da função do empregado e do empregador, e seus devidos lugares para reclamar seus direitos e cumprir seus deveres, sem violar a criação do outro. Existindo prazos e normas já estabelecidas pelo homem da atualidade regendo essa relação ponderando benefícios para ambos os lados. A Lei dos Direitos Autorais não se mistura com a Lei de Propriedade Industrial, e a Lei do Software, entretanto essa pesquisa tem como finalidade estimular o raciocínio sobre um tema já fixado, mostrando por outra ótica, mudando o ponto de vista de um mesmo fato.

Onde o polo passivo (trabalhador) é visto não apenas como um inventor, mas o autor de toda e qualquer criação que surgiu de onde tudo ao nosso redor surge, do seu intelecto (inteligência). A criação que advém do intelecto do empregado ou de vários deles, nos leva a raciocinar como se todos fossem autores e inventores de determinada obra, invenção ou software, sendo a obra intelectual devidamente protegida e recompensada economicamente de acordo com a participação de cada um independendo do contrato de trabalho acordado entre as partes, visto que se o indivíduo não foi contratado para a finalidade de criação, e acaba por criar determinada ferramenta, invenção ou obra.

Contrariando alguns dos pensadores atuais, surge a ideia de revolução, dando um basta na exploração intelectual da atualidade, nessa hipótese de realidade paralela o trabalhador tem o direito de reclamar a autoria de algo que foi criado não por imposição de outrem mas por fruto de toda a vivência, cultura, e experiência vivida por toda uma vida.

§§§§ PIMENTA, Eduardo. Princípios de direitos autorais. Os direitos autorais do Trabalhador (Estudo sobre a obra intelectual criada em cumprimento de dever funcional). Rio de Janeiro: Lummen Juris, 1995.

4. Conclusão

A presente pesquisa demonstrou a importância do contrato de trabalho nas relações empregatícias com suas características devidamente respeitadas descrevendo a forma, duração e tipo do contrato de trabalho, tudo visando a segurança do empregado e do empregador. Foi comentado também a existência da Cláusula da não-concorrência cláusula essa de extrema importância para o sucesso empresarial de seu produto, seja ele serviços prestados, invenções, projetos arquitetônicos, entre outros.

O enfoque principal se deu aos trabalhadores intelectuais, exige-se certo conhecimento técnico, portanto a esse tipo de trabalhador deve-se o máximo respeito, são eles que transformam o cenário atual com sua conduta, e constate criação de novas invenções, sejam artísticas, científicas, obras literárias, novos softwares, mudando o cenário atual para que nosso país caminhe sempre para frente visando o sucesso econômico, e cultural de nossa população.

O presente texto nos apresenta um ponto de vista totalmente novo, quando trata da associação entre as Leis de Propriedade Industrial e a Lei de Software, que combinada com a Lei dos Direitos Autorais, nos faz raciocinar sobre os parâmetros utilizados atualmente para definir quem é que deve ser o real beneficiado economicamente por determinado invento, se é o empregador ou o empregado, tudo depende da forma que o invento surgiu e se foi ou não necessário ferramentas do empregador para o surgimento de determinado invento.

Por outro lado, não deve-se abandonar o epicentro do surgimento de cada ideia, o intelecto, nível cultura, e experiências de vida foram e sempre serão a matéria prima mais densa do inventor ou autor de determinada “criação”.

Cabe ao Estado e ao legislador proteger o empregado intelectual de certos abusos referentes a suas criações, entende-se que a criação vem da imaginação, criatividade, e técnica, sendo portanto patrimônio de quem a criou, pertencendo ao empregador apenas o que lhe cabe se esse por sua vez participou de forma direta ou indireta do feito. Sem frases de impacto finalizo essa conclusão com algo incontestável, a letra da Lei nº 9.610/98 em seu artigo 22º afirma: “ Pertencem ao autor os direitos morais e patrimoniais sobre a obra que criou”.

5. Referências Bibliográficas

1. MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39ª ed. São Paulo: Atlas. 2023
2. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. Imprenta: São Paulo, 12 Edição, SaraivaJur, 2020.
3. DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 21ª ed. São Paulo: LTR. 2024
4. PEREIRA, Leoni, Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 1ª Edição,São Paulo: Juspodivm, 2022.
5. Disponível em: [http://www.zemoleza.com.br/carreiras/28570-contrato-de-trabalho-por-tempo-determinado-lei-9601-98.html] Acesso em 01 de Julho 2024
6. Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/contrato_obracerta.htm] Acesso em 01 de Julho 2024
7. VIANA, Oliveira. Boletim do Ministério Público do Trabalho, Indústria e Comércio, nº 33, p. 101; Revista dos Tribunais, p. 161, 1937.
8. Revista dos Tribunais. p. 352, jun. 1994.
9. REQUIÃO, Rubens. Curso de Direito Comercial. v. I.São Paulo: Saraiva, 2003.
10. MAGANO, Otávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. v. II, 2ª ed. São Paulo: LTR, 1986.
11. MARTINS, Sérgio Pinto, Manual do Direito do Trabalho, 15ª Edição, Editora Saraiva, 2024.
12. MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, 14ª Edição, Editora Saraiva, 2023.
13. MIRANDA, Pontes de. Tratado do Direito Privado. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954-1970.
14. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.
15. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTR.
16. BARROS, Alice Monteiro de.Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTR 2000.
17. JOÃO, Paulo Sérgio. Participação dos Empregados nos Lucros das Empresas. São Paulo: Atlas, 2000.
18. . SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.
19. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
20. CERQUEIRA, João Gama. Tratado da Propriedade Industrial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982.
21. RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 17ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
22. MINHARRO, Francisco Luciano. São Paulo: LTR, 2010
23. GIGLIO, Wagner D. Justa Causa. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996

24. ARAÚJO, Francisco Rossal de. A Boa-fé no Contrato de Emprego. São Paulo: LTR, 1996.
25. CABRAL, Plínio. A nova lei dos direitos autorais (comentários). Porto Alegre: Sagra Luzzato, 1998.
26. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9609.htm
27. Arnaldo Süsekiind inComentários à Constituição. V.I Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990.
28. LOPES, Serpa M.M. Curso de direito civil. São Paulo: Freitas Bastos, 1962, v. VI, p.20
29. ASCENSÃO, José de Oliveira. Direito autoral. 2 ed. Rio de Janeiro. Renovar, 1997. P. 609-617
30. BASSO, Maristela. Op. Cit., p. 60;
31. ASCENSÃO, José de Oliveira. O direito intelectual em metamorfose. Revista de Direito Autoral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, ano II, n. IV, p. 9-10, 2006.
32. ABRÃO, Eliane Y. Direitos do autor e direitos conexos. São Paulo: Editora do Brasil, 2002. P. 16-17.
33. CHAVES, Antônio. Direito do autor. 4. Ed. São Paulo: Forense, 1987 p.166
34. MARTINS, Sergio Pinto. "Direito do Trabalho". 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 158;
35. REQUIÃO, Rubens. Curso de Direito. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 1995. V. 1, p. 112.
36. CABRAL, Plínio. A nova lei dos direitos autorais (comentários). Porto Alegre: Sagra Luzzato, 1998.
37. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9609.htm Acesso em 06 de julho 2024.
38. LOPES, Serpa M.M. Curso de direito civil. São Paulo: Freitas Bastos, 1962, v. VI, p.20
39. ASCENSÃO, José de Oliveira. Direito autoral. 2 ed. Rio de Janeiro. Renovar, 1997. P. 609-617
40. BASSO, Maristela. Op. Cit., p. 60;
41. ASCENSÃO, José de Oliveira. O direito intelectual em metamorfose. Revista de Direito Autoral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, ano II, n. IV, p. 9-10, 2006.
42. ABRÃO, Eliane Y. Direitos do autor e direitos conexos. São Paulo: Editora do Brasil, 2002. P. 16-17.
43. CHAVES, Antônio. Direito do autor. 4. Ed. São Paulo: Forense, 1987 p.166
44. MARTINS, Sergio Pinto. "Direito do Trabalho". 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 158;
45. REQUIÃO, Rubens. Curso de Direito. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 1995. V. 1, p. 112.
46. PIMENTA, Eduardo. Princípios de direitos autorais. Os direitos autorais do Trabalhador (Estudo sobre a obra intelectual criada em cumprimento de dever funcional). Rio de Janeiro: Lummen Juris, 2005.
47. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9610.htm. Acesso em 05 de julho 2024
48. isponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6533.htm Acesso em 05 de julho 2024