



LUCROS CESSANTES E A PERDA DO DIREITO DE PATENTE

Rafael Fernando dos Santos¹
Brendy de Brito Rodrigues²

Resumo: O presente artigo tem como propósito analisar e entender se há ou não a possibilidade de indenização por parte de um empregado que quebrou o segredo de fábrica ou de negócio, sendo despedido por justa causa e tendo a empresa perdido o direito de patente em decorrência da violação do sigilo. Com base na doutrina existente no que concerne ao direito trabalhista, em relação à justa causa na sua modalidade de violação de segredo, no que compete ao direito de propriedade intelectual, em relação à perda do direito de patente e, finalmente, no que importa ao direito civil no que diz respeito ao lucro cessante e sua necessidade de nexo de causalidade. Entendendo a necessidade do nexo de causalidade para que haja indenização por lucros cessantes, há de se demonstrar, então, que o único obstáculo entre o direito de patente e a empresa seria a publicidade que foi avariada pela quebra de sigilo por parte do empregado. Já que, se houvesse falta de outros requisitos de patenteabilidade, a conduta do empregado, mesmo ensejando causa para extinção do contrato de trabalho, não seria mister para a perda do direito de patente da empresa, descartando, assim, o nexo de causalidade necessário para a responsabilidade civil.

Palavras-chave: Lucros cessantes; Sigilo profissional; Patente; Propriedade intelectual; Justa causa.

.....

- 1 Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (Unimep). Professor da Graduação de Direito do Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp). E-mail: rsantos@casonisantos.com.br
- 2 Discente do Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp). E-mail: brendybrito8@gmail.com



LOST PROFITS AND LOSS OF PATENT RIGHTS

Abstract: The purpose of this article is to analyze and understand whether or not there is the possibility of indemnification on the part of an employee who broke the factory or business secret, being dismissed for just cause and having the company lost the patent right as a result of the violation of secrecy. Based on the existing doctrine regarding labor law, in relation to just cause in its modality of breach of secrecy, in what concerns the right of intellectual property, in relation to the loss of the patent right and finally in what matters to civil law with regard to loss of profit and its need for a causal link. Understanding the necessity of the causal link for compensation for loss of profits, it must be demonstrated that the only obstacle between patent law and the company would be the publicity that was damaged by the breach of secrecy on the part of the employee. Since, in the absence of other patentability requirements, the conduct of the employee, even if it provokes cause for termination of the employment contract, would not be necessary for the loss of the company's patent right, thus discarding the necessary causal link for the civil responsibility.

24

Keywords: Lost profits; Professional secrecy; Patent; Intellectual property; Fair cause.

Introdução

Compreender o Direito como a consequente e necessária disciplina jurídica conferida às mais variadas relações havidas no bojo de uma sociedade interligada e cada vez mais globalizada é tarefa que reclama um olhar detido e uma reflexão minuciosa sobre a autonomia didática de alguns ramos que, à primeira vista, em uma abordagem dita tradicional, pareciam não ter qualquer intersecção.

É justamente nessa perspectiva de buscar um tratamento mais global das disciplinas jurídicas, sem prescindir da autonomia didática e metodológica que alguns ramos do Direito têm, que as reflexões lançadas nessa breve pesquisa se voltam, ou seja, pretende-se analisar os impactos das regras de propriedade intelectual diretamente no âmbito das relações de emprego, regidas em termos da legislação que afeta o Direito do Trabalho.

Resulta da pretensão anunciada acima que o presente trabalho tem o intuito de explicar a situação do empregado despedido por quebra de sigilo

industrial e a violação do sigilo resultante de tal conduta do empregado, levando em conta a justa causa e o nexos causal, a responsabilidade civil e as doutrinas que recorrem sobre o tema.

O que se buscará avaliar, assim, é se a violação das regras da propriedade intelectual no que toca à violação do segredo industrial têm, por si só, o condão de se amoldar a uma ou mais hipóteses autorizadoras da dispensa do empregado por justa causa.

Com base em pesquisas nos livros e documentos, buscou-se uma melhor objetivação do tema abordado, para que elucide as dúvidas do leitor, e sancione as dúvidas que possam surgir durante o estudo do presente trabalho.

Como já anunciado, o tema escolhido trata-se de um assunto explorado nas mais variadas esferas normativas e de sensível impacto no cotidiano das corporações industriais e da previsibilidade dos resultados nas condutas dos empregados e colaboradores, ampliada pela também já proclamada necessidade cada vez mais premente de enfrentamento multidisciplinar dessas cadeias normativas, razão pela qual se vai procurar um tom pragmático a fim de trazer um aprofundamento nesse tema em particular, fazendo cessar dúvidas recorrentes.

Introdução ao Direito de patente

25

Para chegar às conclusões pretendidas é inarredável que, minimamente, sejam delimitados os campos de incidência das regras acerca da propriedade industrial, situação que parece satisfeita ao anunciar-se que o denominado *Direito de Propriedade Industrial*, em termos de divisão didática e metodológica, não é senão uma espécie do direito de propriedade intelectual.³

Ao pretender-se essa delimitação não se pode prescindir da matriz constitucional de que dispõem os Direitos de Propriedade Industrial. Eis que o inciso XXIX, do artigo 5º, da Constituição da República, assevera que a lei deverá assegurar aos autores dos inventos industriais certos privilégios, ainda que adstri-tos à temporalidade, no que respeita à utilização desses inventos, bem assim a proteção às criações industriais e à propriedade das marcas.

Esses regramentos acerca da propriedade industrial que, como anotado, gozam de envergadura constitucional, se acham, preponderantemente, dispo-sitos no âmbito de incidência da Lei nº 9.279/1996, de sorte que na simplificação necessária aos limites dessa pesquisa, se pode anotar que os bens protegidos

.....

3 Anotar que própria Constituição de 1988 confere certa divisão ao direito de propriedade industrial e ao direito de autor que, juntamente com outros direitos sobre bens imateriais, formam o Direito de Propriedade Intelectual.



pelo direito de propriedade industrial são a invenção e o modelo de utilidade, protegidos pelas patentes, e a marca e o desenho industrial, tutelados em termos de registros (RAMOS; GUTERRES, 2016, p. 45).

Interessa-nos apreender um pouco mais sobre as regras relativas às patentes, de sorte que estas podem ser consideradas em seu aspecto mais amplo, qual seja, o de conceder um privilégio a determinada pessoa em virtude de uma ação que tenha prestado, ou de uma ação que possa prestar, é um dos mais antigos direitos intelectuais.

Do mesmo modo, quanto à invenção. Barbosa (2009, p. 121) afirma que: “patente, em uma conceituação ampla, é a proteção da invenção que apresenta novidade absoluta, atividade inventiva, aplicação industrial, e seu objeto não é vedado por alguma norma legal”.

Anote-se ainda, que a patente é concedida ao autor de invenções ou modelos de utilidade e, diversamente do que ocorre com o direito de autor, para o qual a proteção independe de registro, no direito de propriedade industrial reclama-se uma ação ativa do seu titular, que busque a concessão da chamada carta-patente (RAMOS; GUTERRES, 2016, p. 57).

O artigo 6º da Lei de Propriedade Industrial (Lei Nº 9.279, de 14 de maio de 1996) estabelece que “Ao autor de invenção ou modelo de utilidade será assegurado o direito de obter a patente que lhe garanta a propriedade, nas condições estabelecidas nesta Lei”.

26

A Lei de Propriedade Intelectual em seu art. 6º no § 1º determina que há a presunção de autoria em favor do requerente da patente, salvo prova em contrário.

Silveira (2011, p. 36) assevera que:

O sistema [brasileiro] se baseia no princípio do *first applicant*, e não no do *first inventor* (art. 7º), e admite a cessão da criação, de forma que a patente poderá ser requerida pelos herdeiros ou sucessores do autor, pelo cessionário ou em virtude de contrato de trabalho ou de prestação de serviços (§ 2º do art. 6º). [E que] o pedido de patente ou a patente poderão ser cedidos a terceiros e a cessão somente produzirá efeitos após a publicação de sua anotação pelo INPI [Instituto Nacional de Propriedade Industrial] (art. 60).

Ferreira (2011, p. 50) explica que todo o quadro de propriedade intelectual tem sua parte de direito material, porém também apresenta uma faceta de direito processual administrativo já que “com o depósito do pedido de patente, ocorre a formação de uma relação jurídico-processual, autônoma com referência ao direito substantivo”, e que essa relação surge na protocolização do requerimento do pedido de patente.

No art. 88 da Lei nº 9279/1996, o legislador estipula que, quando a atividade criativa decorrer da natureza do contrato de trabalho, a criação pertencerá exclusivamente ao empregador. E que, se o empregador, a seu critério, conceder participação ao empregado nos resultados econômicos de sua criação, esse valor não se considerará incorporado ao salário (art. 89 e parágrafo único).

A Lei nº 9279/1996 também dispõe que:

Art. 91. A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário. [...] § 2º É garantido ao empregador o direito exclusivo de licença de exploração e assegurada ao empregado a justa remuneração.

Ferreira (2011, p. 72) acrescenta que “como direito real, a propriedade industrial é direito absoluto, objeto de relação jurídica aberta, direito *erga omnes*, cujo titular está em um dos polos da relação jurídica, enquanto, no outro, está o que se denomina de sujeito passivo total”.

O que se anota assim, em simplificação, é que o direito de patente pertence ao autor do invento ou modelo de utilidade, e que este deve exercitar esse direito requerendo a concessão da respectiva patente, havendo disciplina específica para os casos em que haja participação dos empregados nos aludidos inventos.

Pode-se dizer, portanto, que patente pertencerá exclusivamente ao empregador quando decorrer da própria natureza do trabalho para o qual o empregado foi contratado, ou, caso o objeto desse trabalho seja justamente a realização de pesquisa ou desenvolvimento de atividade inventiva.

Por outro turno, a exceção é que se dá para os fins de considerar que a invenção pertença ao empregado, e para esses casos, não pode decorrer da natureza das suas atividades, tampouco ter sido desenvolvida com ônus financeiros do empregador.

O que se quer recolher em conclusão, é que a patente constituiu direito de utilização daquela invenção ou modelo de utilidade em caráter de monopólio, pertencente esse direito a quem lhe deu causa, sendo que mesmo nas hipóteses de o empregado haver concorrido para tal invenção o fator preponderante para o critério legal foi o de quem suportou o ônus da criação ou aperfeiçoamento.

Esse fator nos parece indicar o quanto é importante em matéria de desenvolvimento industrial de um país a fixação de critérios sólidos a preservar o direito de exploração em caráter de monopólio patentário, com limitação temporal, os frutos do respectivo invento ou aprimoramento, o que indica, por igual turno, o quanto importa o sigilo profissional em matéria de patentes.



Os requisitos da patenteabilidade - a novidade

Importa registrar ainda, que também milita em favor da preservação desses direitos advindos da patenteabilidade das invenções e dos modelos de utilidade, o fato de o processo para sua concessão ser regido por critérios materialmente fixos, ou seja, há requisitos para patentear-se, e eles, basicamente, são: a novidade, atividade inventiva e a aplicação industrial.

Ferreira (2010, p. 536, ênfase acrescentada) define novidade como sendo “[...] aquilo que é novo, [...] aquilo que acaba de acontecer ou que *ainda não foi divulgado*”.

Silveira (2011, p. 37) acrescenta que “Novo é aquilo que não se acha no estado da técnica, o qual é definido nos parágrafos do art. 11 como tudo que não foi divulgado até a data do depósito. O pedido nacional é considerado estado da técnica, desde que venha a ser publicado posteriormente”.

Assim também entende Barbosa (2009, p. 123) quando afirma que:

Os requisitos iniciais de patenteabilidade visam identificar se a informação relativa à invenção não está em domínio público. No caso brasileiro atual, as exigências para que uma informação seja apta a ser patenteável são definidas no art. 8º da Lei nº 9.279/1996, que afirma ser patenteável a invenção que atenda aos requisitos de novidade, atividade inventiva e aplicação industrial. Assim, segundo o art. 11 da Lei nº 9.279/1996, somente as informações que não tenham se tornado acessíveis “ao público antes da data de depósito do pedido de patente, por descrição escrita ou oral, por uso ou qualquer outro meio, no Brasil ou no exterior, seriam passíveis de ser objeto de uma patente.

Em concordância, Pinheiro, Almeida e Del Monde (2012, p. 50) explicam que “não será permitido solicitar patente de processo que já tenha sido tornado público antes do pedido de registro da patente, uma vez que esta perde o requisito de novidade”.

Em consonância decide o STF:

Patente de invenção. Não pode ser concedida sem o requisito da novidade do invento. Nulidade da patente porque, ao tempo do registro, já era do domínio público ou comum, e, portanto insuscetível de constituir privilegio. Recurso extraordinário conhecido e provido (RE 58535, Relator (a): Min. EVANDRO LINS, Primeira Turma, julgado em 05/12/1966, DJ 12-04-1967 PP-00937 EMENT VOL-00686-02 PP-00709).⁴

.....
4 Disponível em: <<https://bit.ly/2PfgPoF>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

Importante é salientar que o art. 12 da Lei 9.279/1996 prevê um período de isenção de 12 meses em favor do inventor quando a divulgação ocorrer por ato do inventor ou de terceiro sem o seu consentimento.

E por último, Barbosa (2003, p. 321) afirma que “no Brasil, hoje, vale o princípio da novidade absoluta em matéria de patente: se a tecnologia para a qual se pede proteção já entrou ‘no estado da técnica’ em qualquer lugar, em qualquer tempo, não existe privilégio”.

O que se quer deixar assentado assim é que, diante do critério de novidade absoluta, o marco temporal de eventual violação de segredo industrial por empregado precisa ser conjugado com a definição de estado da técnica, porquanto essa violação, potencialmente danosa ao empregador, costuma ocorrer antes de realizado o depósito do pedido de patente.

Justa causa trabalhista

A justa causa é algo técnico utilizado na extinção de contratos de trabalho, e o fundamento é, de acordo com Silva (2012, p. 266-267), um descumprimento de padrões que pode ser “de conduta ética, econômica ou mesmo de ordem prática por uma das partes, que [...] pela ação ou omissão, [...] torna impossível ou muito difícil a continuidade ou a execução normal do contrato de trabalho”.

Justa causa no direito do trabalho é “todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia”.⁵ Há de se destacar que a justa causa não diz somente dos atos praticados contrários ao concordado em um contrato, mas também à conduta do empregado que possa interferir na relação empregatícia.

No mesmo sentido, Aburachid⁶ dispõe dizendo que a justa causa é “a razão justificadora da extinção do contrato de trabalho, estando regulada em nosso direito pátrio nos artigos 482 e 483 da CLT”.

A justa causa no direito trabalhista brasileiro possui três características: a primeira é a da atualidade, a segunda é a da imediatidade e, finalmente, a terceira que é da gravidade. Sobre elas, Silva (2012, p. 267-268) explica que:

.....

5 Trecho retirado do texto *Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado*, de Júlio César Zanluca, publicado em 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2PN40mP>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

6 Trecho retirado do texto *Justa causa: conceito, requisitos e natureza jurídica*, de Gabriela Aburachid, publicado em 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2MZ0G9p>>. Acesso em: 28 ago. 2017.



Para que o motivo da justa causa extinga o contrato de trabalho é preciso que ele seja atual, contemporâneo à extinção, [...] a imediatidade da punição, isto é, [...] o ato de despedimento do empregado como punição conseqüente deve ser imediata a prática deste ato, sob pena de se considerar perdoada a falta (perdão tácito). [...] A falta praticada pelo empregado para ensejar sua despedida com justa causa deve ser grave, pelo que acarreta a impossibilidade ou dificuldade em manter a relação jurídica contratual.

Há de se ressaltar que o rol exposto no art. 482 da CLT, segundo Silva (2012, p. 269), são “situações taxativas” e não exemplificativas, ou seja, que restringe as situações que podem ser consideradas como justa causa para que o empregador rescinda o contrato de trabalho.

Quebra de sigredo como justa causa

Segredo, de acordo com Ferreira (2010, p. 689), é “o que não pode ser revelado; sigilo [...], assunto, manobra, negócio, conhecido só de poucos [...]” e sigilo é a “obrigação de guardar segredo”.

Para Lamarca (1977, p. 445):

“Segredo” não é fato, ato ou coisa: ele pode estar no fato ou na coisa, mas não se confunde com eles [...], é processo, é método: dele se vale a empresa para baratear a produção, dominar o mercado e vencer legitimamente a concorrência; por isso é que é “segredo da empresa”, envolvendo “segredo de fábrica” e “segredos de negócio”.

Logo, se não é exclusivo, não é segredo. E se o segredo tratar de algo desonesto ou ilícito não estará protegido pelo ordenamento jurídico, pois como afirma Lamarca (1977, p. 447) “invioláveis são apenas os segredos legítimos, honestos, não repelidos pelo ordenamento jurídico; [...]”.

Podendo, e, em alguns casos, devendo assim o empregado revelar esse segredo, sendo dispensado do dever do sigilo que está fundamentado no dever de fidelidade, como também afirma Lamarca (1977, p. 448), quando diz que “[...] o fundamento desta justa causa [está] no dever de fidelidade [...], a proibição de revelação ou divulgação de segredo se instala na boa-fé, que deve existir no contrato de trabalho [...]”.

Barbosa (2009, p. 95) conta que:

A opção pelo segredo empresarial predominou em discussão travada no final do século XIX e início do século XX. A seqüência de decisões ligadas à propriedade dos preços de ações comercializadas em bolsas de negociação, [...]

discutindo de que modo o uso da propriedade sobre os preços afeta a comunidade como um todo e o conseqüente interesse público dessa questão [...] monopolizou os debates. A mesma discussão deu-se em relação à Bolsa de Chicago, mas na ação *National Telegraph News Company v. Western Union Telegraph Company*^{24**}, [...] o tribunal considerou que o principal aspecto relacionava-se a uma forma diferente de propriedade e à ligação da empresa com a Bolsa (fundamento de algumas decisões anteriores).

Não há dúvidas quanto à importância econômica dos segredos empresariais serem protegidos, já que acontece um aproveitamento de informação enorme. Assim também entende Barbosa (2009, p. 96) quando explana que “de fato, sem a atribuição de uma exclusividade, vários empreendimentos que dependem dessas informações de forma exclusiva jamais teriam se formado”.

O segredo aqui tratado não se restringe a um segredo que contenha objeto patenteável, sendo assim, o segredo de negócio ou de fábrica, “sendo exclusivo da empresa, [...] não pode ser dado a conhecimento de terceiros”, sendo ele patenteável ou não (LAMARCA, 1977, p. 448).

Igualmente dispõe Silva (2012, p. 271, ênfase acrescentada) quando afirma que violação de segredo de empresa se dá quando “o empregado revela fato, ato, ou coisa que seja de uso *exclusivo* da empresa, que não poderia ter sido levado a conhecimento público, sob pena de causar-lhe prejuízo remoto, imediato ou potencial”.

Não se pode argumentar que o segredo empresarial tenha o condão de proteger diretamente as informações. Há, sim, uma relação concorrencial, apesar de posições contrárias como a de Celso Delmanto (1975, p. 212-213), que assim define o segredo de fabricação:

Um bem incorpóreo que nasce pela descoberta tem sua tradição pela comunicação e se extingue pela divulgação. Seu titular é aquele que o descobriu e o mantém em reserva. Pode cedê-lo, vendê-lo ou arrendá-lo, usá-lo como capital para entrar em uma empresa, dar-lhe a utilização que lhe interessar, ou mesmo não dar nenhuma. O bem é de sua propriedade (e exclusivamente seu), mas só até o momento em que seu teor for divulgado: o titular perde, então, o seu “segredo de fábrica”, este se desfaz por completo, passa a ser de todos, a pertencer ao domínio comum.

Barbosa (2009, p. 96) menciona uma decisão do Tribunal de Justiça de São Paulo que condenou um funcionário que “se apropriou de uma lista com informações de vários clientes, ato considerado de concorrência desleal e, também, de infração ao segredo empresarial”.



Entendimento também presente no TRT 2ª Região:

Entendo que a violação de segredo de empresa refere-se ao resguardo de informações confidenciais do empreendimento, cuja divulgação possa trazer prejuízos ao empregador, em especial a divulgação de tais informações a empresas concorrentes. Assim, a violação de segredo envolve tanto a divulgação não autorizada de patentes, métodos de execução, fórmulas de produtos, como a divulgação de qualquer informação tecnológica, de métodos de trabalho, carteira de clientes e etc, que seja de caráter exclusivo da empresa e vinculado diretamente ao desenvolvimento e aos resultados de suas atividades.

Os critérios para que seja considerada justa causa por violação de segredo são dois: o primeiro é que haja um segredo de empresa (fábrica ou negócio); e o segundo é que tenha havido, por parte do trabalhador, revelação ou divulgação, e que esse trabalhador esteja ciente da proibição de revelação ou divulgação pela forma expressa, implícita ou por notificação (LAMARCA, 1977, p. 449).

Responsabilidade civil

32

De acordo com Ferreira (2010, p. 662), responsabilidade é “[...] condição jurídica de quem, sendo considerado capaz de conhecer e entender as regras e leis e de determinar as próprias ações, pode ser julgado e punido por seus atos”.

A responsabilidade civil pode ser classificada em aquiliana ou extracontratual, que também pode ser mencionada como não negocial, e contratual também referida como derivada de relação contratual. A primeira está disciplinada principalmente nos arts. 186 e 927 do Código Civil Brasileiro. Nesse sentido, Gonçalves (2012, p. 24) afirma que o Código Civil “na Parte Geral, nos arts. 186, 187 e 188 consignou a regra geral da responsabilidade aquiliana e algumas excludentes”.

Já a segunda, a contratual, afirma Coelho (2012, p. 511): “A obrigação de indenizar prejuízos pode também nascer de relação negocial. O inadimplemento de qualquer contrato implica, em regra, para o inadimplente a obrigação de pagar perdas e danos [...]”.

De acordo com Gonçalves (2012, p. 24), a responsabilidade contratual está regulamentada no art. 389 do CC/2002: “Na Parte Especial estabeleceu a regra básica da responsabilidade contratual no art. 389 e dedicou dois capítulos à ‘obrigação de indenizar’ e à ‘indenização’, sob o título ‘Da Responsabilidade Civil’”.

Levando em consideração o disposto no art. 186 do CC/2002 que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar

direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, percebe-se que há a possibilidade de dolo e culpa no ato causador do dano. Para Rodrigues (2003, p. 147):

Se o dano foi causado voluntariamente, há dolo. Este se caracteriza pela ação ou omissão do agente, que, antevendo o dano que sua atitude vai causar, deliberadamente prossegue, com o propósito mesmo de alcançar o resultado danoso. No ato culposo o intuito de causar prejuízo não existe. Mas o prejuízo da vítima decorre de um comportamento negligente ou imprudente da pessoa que o causou.

Nexo causal

Dispõe Ferreira (2010, p. 150, 531) sobre nexo e diz que é “ligação, vínculo”, e que causa é “aquilo ou aquele que determina um acontecimento, razão, motivo”.

O nexo causal, também mencionado como liame da causalidade, está exigido expressamente pelo art. 186 do Código Civil e é um dos pressupostos da responsabilidade civil. Demogue (*apud* GONÇALVES, 2012, p. 328) sustenta que “não pode haver uma questão de nexo causal senão quando se esteja diante de uma relação necessária entre o fato incriminado e o prejuízo. É necessário que se torne absolutamente certo que, sem esse fato, o prejuízo não poderia ter lugar”.

Mellone (2017, tradução livre)⁷ declara que o nexo de causalidade pode ser abordado de acordo com duas teorias, a de *condicio sine qua non*, que faz com que o agente seja responsabilizado pelo dano que a ação dele causou ou foi fator para que ocorresse o dano, e a teoria da causalidade adequada, que responsabiliza o agente se a sua conduta, sendo por dolo, negligência ou imprudência, teve decisiva causa no dano.

Essa segunda teoria pode ser verificada de uma maneira simples, se quando retirada a conduta do agente, o dano à vítima desaparece, sua ação comporta nexo de causalidade com o dano sofrido pela vítima; se, no entanto, o resultado permanece, a conduta do agente nada tem a ver com o resultado danoso sofrido pelo credor.

.....

7 Texto original: La teoria della condicio sine qua non: detta anche dell'equivalenza causale considera tutte le cause idonee a produrre un certo effetto. Di conseguenza il debitore potrebbe essere sempre responsabile dei danni subiti dal creditore poiché può aver messo in moto la prima delle condizioni, o delle cause, che hanno provocato il danno. La teoria della causalità adeguata: meno rigorosa dal punto di vista scientifico, ma più idonea dal punto di vista giuridico, questa teoria prende in considerazione come causa di un certo fatto solo quella che appare normalmente idonea a produrlo. Trecho retirado do texto Risarcimento del danno, de Claudio Mellone, publicado em 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2wmxeeki>>. Acesso em: 28 ago. 2017.



Indenização por lucros cessantes

Lucro é, segundo Ferreira (2010, p. 475), “ganho, vantagem ou benefício que se obtém de algo, ou com uma atividade”.

O art. 402 do CC/2002 estabelece que “salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar”.

Nesse sentido, Coelho (2012, p. 818-819) afirma que:

Para ser completa, a indenização dos danos patrimoniais deve abranger também os lucros cessantes, e não apenas as perdas ocorridas. Isto é, na avaliação da redução experimentada pelo patrimônio do credor, não se pode ignorar o custo de oportunidade, quer dizer, o potencial de geração de riquezas representado pelos bens dele suprimidos pelo evento danoso.

É importante destacar que a indenização por lucros cessantes se dá em razão do que razoavelmente teria o credor ganhado caso o agente não tivesse cometido a ação ou omissão causadora do dano.

Nesse sentido afirma Izzo (2015, tradução livre): “Ao contrário dos danos emergentes, o lucro cessante diz respeito a uma riqueza ainda não incorporada no patrimônio de quem sofreu o dano, mas que teria sido razoavelmente produzida”.⁸

34

No caso de perda do direito de patente há uma perda da oportunidade de entrar com o processo de patentear determinado invento ou modelo de utilidade. De acordo com Gonçalves (2012, p. 255) “a indenização da chance perdida será sempre inferior ao valor do resultado útil esperado”.

Considerações finais

A pesquisa apresentou de forma direta noções básicas de Direito de patente, responsabilidade civil, e justa causa trabalhista, para que o leitor tenha uma base para o entendimento da situação proposta no início do dito artigo, seguido por fim de uma resolução para a problemática proposta no início deste trabalho.

Se faltassem outros requisitos para a obtenção da carta patente, além da novidade, não seria observável o nexos entre a conduta do empregado, ao expor segredo de empresa ao público, e a perda do direito de patente da empresa,

.....
8 Texto origina: A differenza del danno emergente, il lucro cessante attiene ad una ricchezza non ancora inglobata nel patrimonio del danneggiato, ma che si sarebbe ragionevolmente prodotta. Trecho retirado do texto *Danno emergente e lucro cessante: cosa sono e quali sono le differenze*, de Lucia Izzo, publicado em 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2MT7l57>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

sendo nessa situação impossível responsabilizar o empregado por uma consequência que não foi provada ser causada pelos seus atos. Não se retira, porém, a legalidade de sua demissão por justa causa pela quebra de sigredo de negócio.

Haveria então a possibilidade de indenização por lucros cessantes à empresa que perdeu direito de patente em decorrência da violação de sigredo por parte do empregado, somente se for comprovado o nexo de causalidade entre a quebra de sigredo do empregado e a perda do direito de patente da empresa.

Ou seja, se o único requisito atendido do estado da técnica for o de publicidade decorrente da violação do sigredo, e o objeto da patente atenderia todos os outros requisitos de patenteabilidade, constata-se então, o liame causal entre a violação do sigredo, que causou a publicidade, e a perda do direito de patente da empresa.

Referências

BARBOSA, C. **Propriedade intelectual**: introdução a propriedade intelectual como informação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

BARBOSA, D. B. **Uma introdução à propriedade intelectual**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. Disponível em: <<https://bit.ly/1ms2Ugy>>. Acesso em: 27 out. 2017.

COELHO, F. U. **Curso de Direito Civil**: obrigações, responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 2v.

DELMANTO, C. **Crimes de concorrência desleal**. São Paulo: Bushatsky, EDUSP, 1975.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FERREIRA, S. A. A natureza jurídica dos atos de deferimento do pedido de patente e de patenteação e a decretação administrativa de sua nulidade. **Interesse público**, Belo Horizonte, v. 13, n. 65, 2011.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil brasileiro**: responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 4v.

LAMARCA, A. **Manual das justas causas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.



PINHEIRO, P. P. (Coord.); ALMEIDA, D. P.; DEL MONDE, I. G. **Manual de propriedade intelectual**. São Paulo: Editora Unesp, 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2Hjc0et>>. Acesso em: 27 out. 2017.

RAMOS, A. L. S. C.; GUTERRES. T. M. **Lei de propriedade industrial comentada**. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

RODRIGUES, S. **Direito Civil**: responsabilidade civil. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 4v.

SILVA, P. A. M. **Sinopses Jurídicas**: Direito do Trabalho. 2. ed. Leme: Edijur, 2012.

SILVEIRA, N. **Propriedade intelectual**. Barueri, SP: Manole, 2011.