



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

A C Ó R D ã O
4ª Turma
GMALR/acg

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI N° 13.467/2017.

1. PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO.

I. Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o **e-mail** corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho. Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em **e-mail** corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida. **II.** Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do "e-mail" corporativo. **III.** Acórdão regional proferido em consonância ao entendimento desta Corte Superior. **IV. Recurso de revista de que não se conhece.**

2. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA N° 126 DO TST. NÃO CONHECIMENTO.

I. Recurso de natureza extraordinária, submetido também a pressupostos intrínsecos ou específicos de admissibilidade, o recurso de revista não se compadece com o reexame de fatos e provas, aspecto em torno do qual os Tribunais



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Regionais são soberanos. **II.** O acórdão regional, após examinar o conjunto fático-probatório, concluiu que o Reclamante, "antes da contratação como coordenador de curso em 2012, atuou para a recorrida de forma autônoma, eventual e não onerosa, segundo concluiu o Juízo de origem". **III.** Em tal contexto, somente mediante o revolvimento de fatos e provas poder-se-ia chegar à conclusão diversa, de forma a comprovar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Incidência da Súmula n° 126 do TST. **IV. Recurso de revista de que não se conhece.**

3. INDENIZAÇÃO. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CONHECIMENTO.

I. Consoante se depreende do art. 20 do Código Civil, o uso da imagem de uma pessoa, sem autorização, para fins comerciais, ainda que não haja ofensa, constitui ato ilícito. **II.** Extrai-se do acórdão regional que houve autorização expressa do Reclamante para uso da sua imagem, mediante a formalização de contrato específico. Registra o TRT, ainda, que não há notícias de que o uso da imagem fora utilizada pelo Reclamado após o período de vigência contratual. Em tal contexto, não há ofensa ao art. 20 do Código Civil. **III. Recurso de revista de que não se conhece.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059**, em que é Recorrente **JOSÉ HENRIQUE DOMINGUES CARNEIRO** e Recorrido **INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE PALHOÇA S/S LTDA.**



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região deu parcial provimento ao recurso ordinário interposto pelo Reclamante apenas para "*deferir ao autor os benefícios da Justiça Gratuita, isentando-o do pagamento das despesas processuais*" (acórdão de fls. 635/656).

Irresignado, o Reclamante interpôs recurso de revista (fls. 658/668). A insurgência foi admitida parcialmente quanto aos temas "*DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / PROCESSO E PROCEDIMENTO / PROVAS / DOCUMENTAL*", "*CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO*" e "*RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL*", todos por divergência jurisprudencial (decisão de fls. 670/673).

O Reclamado apresentou contrarrazões (fls. 685/695) ao recurso de revista.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

O recurso de revista é tempestivo, está subscrito por advogado regularmente constituído e cumpre os demais pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

Inicialmente, cabe registrar que o tema "*DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / PENALIDADES PROCESSUAIS / EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MEC*" não será examinado, tendo em vista que a Autoridade Regional denegou seguimento ao recurso de revista nesse tópico e a parte ora Recorrente não interpôs agravo de instrumento, operando-se a preclusão, nos termos do art. 1º, **caput**, da Instrução Normativa nº 40/2016.

1.1. PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS SEUS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

O Reclamante atendeu aos requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), quanto ao tema em destaque.

Pretende o processamento do seu recurso de revista por violação dos arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal.

Aduz que resultou *"incontroverso nos autos que os e-mails foram acessados através do e-mail corporativo do professor João Carlos, uma vez que a ele é que haviam sido Endereçados"*. Saliencia que *"jamais utilizou o e-mail corporativo para enviar mensagens particulares e todas as mensagens trazidas aos autos foram retiradas do e-mail corporativo do seu irmão, professor João Carlos, usando a ré de meios ilícitos para ter acesso aos referidos documentos, pelo que, não merecem ser consideradas as mensagens como meio de prova"* (fl. 660).

No seu entender, *"o art. 5º, X e XII, da CF garante ao cidadão a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem das pessoas, bem como o sigilo de suas correspondências, dados e comunicações telegráficas e telefônicas, o que não foi observado pela reclamada, porquanto há limites ao poder de fiscalização empresarial que deve respeitar a intimidade de seus empregados"* (fl. 660).

Afirma, ainda, que a decisão recorrida diverge do entendimento de outro Tribunais acerca da matéria. Transcreve aresto para demonstração de dissenso pretoriano.

Consta do acórdão recorrido:

“ACOLHIMENTO DE PROVA ILÍCITA

Insurge-se o autor contra o acolhimento, como prova documental, das cópias de mensagens eletrônicas remetidas pelo autor ao professor João Carlos (ID c89bc51, p. 1 e ss., c4cc5d1, p. 5 e ss), acessados por meio do ‘e-mail’ corporativo do réu. Assere que foi violado o disposto nos incisos X e XII do art. 5º da CF/88. Aduz, por isso, que se trata de meio de prova obtido de forma ilícita. Requer seja oficiado ao Ministério Público Federal para que tome as medidas cabíveis decorrentes do fato.



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

A Vara reputou ser lícita a utilização das referidas mensagens eletrônicas postadas pelo autor, fundamentando o seguinte (ID dfff4b2, p. 2-3):

O mesmo vale para a interceptação das mensagens eletrônicas, pois o fato de o receptor (irmão do autor) ostentar a qualidade de empregado do réu, e utilizar, para a recepção, o e-mail corporativo, afasta a qualidade de terceiro do réu, pois é de se presumir que tais mensagens digam respeito ao trabalho, o que possibilita seu controle e afasta a ilicitude. Acrescento, por outro lado, que o e-mail corporativo de presta a uso estritamente profissional, o que também afasta qualquer ilação de violação da intimidade.

Diante do exposto, admito os referidos documentos como meio de prova, acentuando, contudo, que não têm o alcance pretendido pelas partes, prestando-se, apenas, a prestigiar o dito popular de que 'chumbo trocado não dói', e exporá personalidade dos envolvidos.

De fato, as mensagens impugnadas pelo autor foram remetidas por ele ao 'e-mail' corporativo de outro professor, também colaborador da reclamada (joaocarlos@fatenp.com.br).

É incontroverso que a denominação 'fatenp' dos referidos 'e-mails' referem-se ao domínio registrado pela demandada na 'internet'.

Compartilho do entendimento esposado pelo Juízo de origem, pois, em se tratando de 'e-mail' corporativo e não privado, considera-se que é meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional. Não há, portanto, em violação ao disposto no do art. 5º, X e XII, da CF/88.

Assim, o acesso, pelo empregador, ao conteúdo do 'e-mail' corporativo fornecido ao empregado para o exercício de suas atividades funcionais, não enseja, em princípio, ofensa ao direito à intimidade e ao sigilo das comunicações e das correspondências, ainda mais quando se trata de material destinado à defesa em processo judicial, como no caso em tela.

Logo, tenho como lícita a prova documental consistente nas referidas mensagens eletrônicas, sendo improcedente a impugnação feita pelo demandante.



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Quanto ao conteúdo das conversas, será analisado oportunamente nos itens a seguir.

Rejeito” (fls. 636/637, grifos nossos).

Como se observa, a Corte Regional decidiu pela licitude da prova documental consistente em mensagens eletrônicas encaminhadas a **e-mail** corporativo da Reclamada.

Consoante entendimento consolidado neste Tribunal, o **e-mail** corporativo ostenta a natureza jurídica de ferramenta de trabalho. Daí porque é permitido ao empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado em **e-mail** corporativo, isto é, checar as mensagens, tanto do ponto de vista formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto sob o ângulo material ou de conteúdo, não se constituindo em prova ilícita a prova assim obtida.

Eis alguns julgados:

“PROVA ILÍCITA. ‘E-MAIL’ CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (‘e-mail’ particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado ‘e-mail’ corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta,



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o ‘e-mail’ corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de ‘e-mail’ corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de ‘e-mail’ de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em ‘e-mail’ corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento” (RR-613/2000-013-10-00.7, **1ª Turma**, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJ de 10/6/2005).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL JUSTA CAUSA. O julgado a quo registrou que não fere norma constitucional a quebra de sigilo de e-mail corporativo, sobretudo quando o empregador, previamente, avisa a seus empregados acerca das



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

normas de utilização do sistema e da possibilidade de rastreamento e monitoramento de seu correio eletrônico. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1130/2004-047-02-40, **1ª Turma**, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DJ de 30/11/2007).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. JUSTA CAUSA. NULIDADE. UTILIZAÇÃO DE E-MAIL CORPORATIVO COMO PROVA (INEXISTÊNCIA DAS VIOLAÇÕES INDICADAS). SINDICÂNCIA. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA INTERNA. QUEBRA DE FIDÚCIA (SÚMULA 126 DO TST). À mingua de demonstração do desacerto da decisão agravada, não merece ser provido o agravo. Agravo não provido" (Ag-AIRR-820-70.2012.5. 07.0004, **2ª Turma**, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 30/08/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PROVA ILÍCITA. Nenhum dos dispositivos declinados como violados, incluindo-se o art. 5º, XII, da CF, disciplina a matéria inerente à ilicitude da prova para que se possa reputar violado. Além disso, a ilicitude da obtenção da prova pressupõe inobservância de norma disciplinadora, o que não sucedeu. Sob o prisma de violabilidade do sigilo dos e-mails, tampouco há falar em violação do art. 5º, XII, da CF, por se tratar de e-mail corporativo e não privado, meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional conforme normas internas de conhecimento do empregado e com " expressa previsão de gravação e monitoramento do correio eletrônico, ficando alertado que o colaborador não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização (item 6.1 - fl. 176)", conforme notícia o acórdão regional (...)" (AIRR-1461-48. 2010.5.10.0003, **3ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/02/2015).



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

“PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR CERCEAMENTO DE DEFESA PROVA ILÍCITA ACESSO PELO EMPREGADOR À CAIXA DE E-MAIL CORPORATIVO FORNECIDA AO EMPREGADO ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. 1. Consoante a diretriz da Súmula 126 do TST, é incabível o recurso de revista para reexame de fatos e provas. 2. In casu, pretende o Reclamante modificar a decisão vergastada, ao argumento de que a prova acostada aos autos é ilícita, porquanto consubstanciada no acesso à sua conta de e-mail pessoal, quando o Regional, ao enfrentar a questão, entendeu que a prova era lícita, porque se tratava de acesso, pela Reclamada, ao conteúdo do e-mail corporativo fornecido ao Reclamante para o exercício de suas atividades funcionais, do qual se utilizava de forma imprópria, recebendo fotos com conteúdo que estimulava e reforçava comportamentos preconceituosos. Além disso, os e-mails continham conversas fúteis que se traduziam em desperdício de tempo. 3. Com efeito, as alegações obreiras esbarram no óbice do referido verbete sumulado, porquanto pretendem o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos. 4. Por outro lado, ainda que o presente recurso não ultrapasse a barreira do conhecimento, a controvérsia em torno da licitude ou não da prova acostada pela Reclamada, consubstanciada no acesso à caixa de e-mail corporativo utilizado pelo Reclamante, é matéria que merece algumas considerações. 5. O art. 5º, X e XII, da CF garante ao cidadão a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem das pessoas, bem como o sigilo de suas correspondências, dados e comunicações telegráficas e telefônicas. 6. A concessão, por parte do empregador, de caixa de e-mail a seus empregados em suas dependências tem por finalidade potencializar a agilização e eficiência de suas funções para o alcance do objeto social da empresa, o qual justifica a sua própria existência e deve estar no centro do interesse de todos aqueles que dela fazem parte, inclusive por meio do contrato de trabalho. 7. Dessa forma, como instrumento de alcance desses objetivos, a caixa do e-mail corporativo não se equipara às hipóteses previstas nos incisos X e XII do art. 5º da CF, tratando-se, pois, de ferramenta de trabalho que deve ser utilizada com a mesma diligência emprestada a qualquer outra de natureza diversa. Deve o empregado zelar pela sua manutenção, utilizando-a de forma segura e adequada e respeitando os fins para que se



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

destinam. Mesmo porque, como assinante do provedor de acesso à Internet, a empresa é responsável pela sua utilização com observância da lei. 8. Assim, se o empregado eventualmente se utiliza da caixa de e-mail corporativo para assuntos particulares, deve fazê-lo consciente de que o seu acesso pelo empregador não representa violação de suas correspondências pessoais, tampouco violação de sua privacidade ou intimidade, porque se trata de equipamento e tecnologia fornecidos pelo empregador para utilização no trabalho e para alcance das finalidades da empresa. 9. Nessa esteira, entendo que não se configura o cerceamento de defesa a utilização de prova consubstanciada no acesso à caixa de e-mail fornecido pelo empregador aos seus empregados. Agravado de instrumento desprovido” (AIRR-1542/2005-055-02-40, 7ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ de 6/6/2008).

Não viola os arts. 5º, X e XII, da Constituição Federal, portanto, o acesso e a utilização, pelo empregador, do conteúdo do “e-mail” corporativo.

O acórdão regional, na forma como proferido, encontra-se em harmonia ao entendimento prevalente nesta Corte Superior. Superado, pois, o aresto colacionado (Súmula nº 333 do TST).

Não conheço.

1.2. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA N° 126 DO TST

O Reclamante atendeu aos requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), quanto ao tema em destaque.

Pretende o processamento do seu recurso de revista por violação dos arts. 818 da CLT e 333, I e II, do CPC/1973.

Argumenta que resultou incontroverso “que o autor fez parte de comissão criada pela ré, com o objeto de elaboração de propostas de criação de cursos existentes na reclamada, antes da contratação” (fl. 661).



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Pontua que *"não restou demonstrada de forma inequívoca a autonomia e eventualidade invocada pelo Acórdão regional"* (fl. 662).

Aduz que *"durante todo o contrato de trabalho, o autor sempre cumpriu todos os requisitos do art. 3º da CLT, que configuram a relação de emprego, pois, trabalhava mediante salário mensal, de maneira não eventual, prestando contas de todas as suas atividades, (subordinação)" e, ainda, que "não havia autonomia no desempenho de suas funções, porquanto seguia as instruções determinadas pela reclamada"* (fl. 663).

Obtempera que o fato de *"ter trabalhado em outros locais, em horário compatível com a jornada da reclamada, não desnatura a relação de emprego havida entre as partes"* (fl. 664).

Afirma, também, que a decisão recorrida diverge do entendimento de outros Tribunais acerca da matéria. Transcreve arestos para demonstração de dissenso pretoriano.

Consta do acórdão recorrido:

"1 - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE 1º-06-2008 A 10-08-2012

O demandante pretende seja reconhecido o vínculo de emprego no interregno entre 1º-06-2008 a 10-08-2012. Assere que atuou na elaboração dos projetos pedagógicos dos cursos superiores instituídos pelo réu, que fez a seleção e contratação de professores e coordenadores dos referidos cursos, bem como teria elaborado o Plano de Desenvolvimento Institucional para comprovação junto ao Ministério da Educação. Afirma que prestou consultoria junto ao MEC na tramitação dos projetos de credenciamento da Instituição, entre outras atividades, até que foi contratado pelo réu em 2012 para o cargo de Coordenador do Curso de Ciências Contábeis. Reputa estarem preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT e rechaça a existência de autonomia no desempenho de suas funções. Afirma que as informações constantes do currículo pessoal não são de cunho oficial e que as atividades paralelas que exerceu durante a prestação de serviços ao réu eram compatíveis com o contrato de trabalho. Alega que o reclamado aceitou o pedido de rescisão indireta para por fim ao contrato porque reconheceu que existiam diferenças a favor do autor.



PROCESSO Nº TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Na defesa, a ré asseriu que o demandante apenas passou a atuar como seu empregado em 10-08-2012, na função de Coordenador do Curso de Ciências Contábeis, sem que houvesse vínculo empregatício anterior. Explicou que no período anterior à data referida, o demandante integrou, como membro convidado, comissão criada com o intento de instalar cursos superiores na entidade. Afirmou que o autor comparecia à sua sede de forma eventual, para tratar do processo de credenciamento e de aprovação junto ao MEC (ID 4bf044a).

Cabia à ré o ônus da prova do fato impeditivo alegado, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 333, II, do CPC.

Verifico que a prova documental favorece a tese de defesa, conforme restou analisado na sentença.

O currículo publicado pelo próprio demandante na internet (Plataforma Lattes - CNPQ - ID c4cc5d1, p. 15 e ss.), registra que no período em debate o demandante manteve as seguintes atividades profissionais, entre outras:

a) vínculo celetista com FACULDADES BARDDAL, no ano de 2010, na carga horária de 20h;

b) vínculo celetista formal com a empresa FACULDADE UNIBAN, de 2008 a 2010, na carga horária de 12h;

c) diretor técnico da FUNDAÇÃO DOS ADMINISTRADORES DE SANTA CATARINA no período de 2008 a 2009, com carga horária de 10h;

d) servidor público no cargo de Diretor da Fundação Educacional de São José/SC no período de 2007 a 2008, com carga horária de 30h;

e) professor da FACULDADE ESTÁCIO DE SÁ DE SANTA CATARINA, de 2006 a 2009, com carga horária de 20h;

f) diretor proprietário da empresa D. CARNEIRO - ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DE CONDOMÍNIOS S/C LTDA, desde 1998, com carga horária de 40h.

Tais informações, contra as quais não há prova de que são inválidas, induzem à conclusão de que não havia compatibilidade entre a alegada carga horária de 15 horas supostamente prestada à ré e as demais atividades cumpridas pelo demandante.



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

A mensagem eletrônica contida no ID c4cc5d1 (fl. 353) revela que, de fato, o demandante estava atuando na implantação de algum curso da demandada junto ao MEC, e que diante da homologação estar próxima, havia expectativa de que ele fosse contratado futuramente pela recorrida.

A prova testemunhal não discrepa desse panorama.

A testemunha Ivan, convidada pelo recorrente (ata do ID 707620b) asseriu que:

(...) em 2008 ou 2009 foi convidado pelo professor José Henrique e João Carlos para fazer planejamento do curso de administração do réu; que não foi combinado com o convite que receberia salário e a proposta do réu é que depois de formado o projeto pedagógico da instituição seria contratado como professor, e isso realmente ocorreu; (...) que não tinha que cumprir carga horária. (...) que participou de quatro ou cinco reuniões com relação ao projeto pedagógico; (...)

Já a testemunha Jefferson, também trazida pelo autor, asseriu que ele atuou como coordenador do curso de Administração a partir de 2010 e que também dava aulas. Contudo, segundo bem mencionado na sentença, os registros funcionais do depoente mostram que ele extrapolou em muito as datas citadas no seu testemunho, revelando pouca segurança para o julgador, o que enseja a desvalorização do seu depoimento (ID dfff4b2, p. 4).

Por sua vez, a testemunha Sandra, convidada pela ré, disse que participou do projeto de criação do curso de Pedagogia entre 2008 e 2010 e que, se houvesse êxito, passaria a atuar como coordenadora do curso. Afirmou que não tinha que cumprir carga horária nem que precisava comparecer à sede do réu.

Por fim, a testemunha Maria Helena asseriu que o autor foi coordenador de curso a partir de 2012.

Diante desse contexto, reputo estar demonstrado que o demandante, antes da contratação como coordenador de curso em 2012, atuou para a recorrida de forma autônoma, eventual e não onerosa, segundo concluiu o Juízo de origem.



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Sem configuração dos requisitos de vínculo empregatício no interregno anterior a 10-08-2012, deve ser rechaçada a pretensão.

Nego provimento ao apelo, no item” (fls. 632/639, grifos nossos).

Como se observa, a Corte Regional, com fundamento nas provas coligidas nos autos, decidiu que o Reclamante, antes de ser efetivamente contratado pela Reclamada como coordenador de curso, laborou para a empresa de forma autônoma, eventual e não onerosa.

Os arts. 818 da CLT e 373 do CPC/2015 (art. 333 do CPC/73), como se sabe, disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes no processo. Caracteriza-se a afronta aos referidos dispositivos legais se o juiz decidir mediante atribuição equivocada desse ônus probatório, o que não é a hipótese dos autos.

No caso, o TRT de origem apreciou a questão com fundamento nos fatos e provas produzidos no presente processo, sem inverter inadvertidamente a distribuição do ônus da prova.

De outro lado, ao afirmar estarem presentes os requisitos para a caracterização da relação de emprego, a parte pretende, na verdade, o processamento do seu recurso de revista a partir de premissa fática não consignada no acórdão recorrido. No entanto, somente mediante o revolvimento de fatos e provas poder-se-ia chegar à conclusão diversa a do Tribunal de origem, de forma a comprovar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Entretanto, o reexame de fatos e provas é inviável na oportunidade do exame de recurso de revista, conforme entendimento sedimentado na Súmula n° 126 do TST.

Não conheço.

1.3. INDENIZAÇÃO. USO INDEVIDO DA IMAGEM

O Reclamante atendeu aos requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, da CLT (redação da Lei n° 13.015/2014), quanto ao tema em destaque.



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Pretende o processamento do seu recurso de revista por violação do art. 20 do Código Civil, bem assim por divergência jurisprudencial. Transcreve arestos.

Argumenta que *"a reclamada juntou um contrato de cessão e autorização para utilização de nome e imagem em veiculação publicitária, no qual, segundo afirma, o autor autorizou o uso de seu nome e imagem para uso pela ré"*.

Alega, contudo, que *"o referido contrato foi assinado pelo autor, com limite de uso pelo prazo de 24 meses, datada em agosto de 2012, todavia, antes de encerrado esse tempo, o autor foi demitido da instituição, e mesmo após o seu afastamento a reclamada continuou utilizando a sua imagem"* (fl. 665).

Consta do acórdão recorrido:

"3 - INDENIZAÇÃO PELO USO INDEVIDO DA IMAGEM

Requer o autor o pagamento de indenização pelo uso indevido de sua imagem pelo réu após o rompimento contratual. Aduz que não percebeu qualquer contraprestação econômica pela utilização. Invoca o disposto no art. 20 do Código Civil.

Em 20-08-2012 as partes celebraram contrato específico sobre a cessão de uso do nome e da imagem do autor em veículos publicitários (ID 9137bb5, p. 13-14).

Na cláusula 1ª, o demandante autorizou que a ré utilizasse, de forma gratuita, o seu nome e imagem fotográfica para divulgação em eventos promovidos por ela, em sítios da internet, impressos, 'outdoors', mídias em geral, notadamente na área de suas atividades.

E na cláusula 2ª foi acertado que a cessão e a autorização do nome e da imagem do autor vigoraria pelo prazo de 24 meses a partir da assinatura do contrato.

Em existindo autorização expressa de parte do demandante para uso da sua imagem, como visto, não houve ofensa à vedação contida no art. 20 do Código Civil, inexistindo o direito de indenização pretendido.

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Não há prova de que a imagem do demandante foi utilizada após o período de validade da autorização concedida.

Nego provimento” (fls. 641/642, grifos nossos).

Como se observa, a Corte Regional decidiu que o Reclamante não faz jus à indenização pelo uso indevido de sua imagem.

O art. 20 do Código Civil de 2002 estabelece hipóteses de ilicitude, **em razão do uso irregular da imagem de uma pessoa**, aptas a ensejar o dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil.

Eis o teor do dispositivo em apreço:

"Art. 20. **Salvo se autorizadas**, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, **a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais**" (grifos nossos).

Significa, que o uso da imagem de uma pessoa, **sem autorização**, para fins comerciais, ainda que não haja ofensa, constitui ato ilícito, resultando em responsabilidade civil por dano moral.

Extraí-se do acórdão regional, contudo, que houve autorização expressa do Reclamante para uso da sua imagem, mediante a formalização de contrato específico. Registra o TRT, ainda, que não há notícias de que o uso da imagem fora utilizada pelo Reclamado após o período de vigência contratual.



PROCESSO N° TST-RR-1347-42.2014.5.12.0059

Em tal contexto fático, insuscetível de revisão nesta instância extraordinária (Súmula n° 126 do TST), não há ofensa ao art. 20 do Código Civil.

Os arestos colacionados revelam-se inespecíficos à luz da Súmula n° 296, I, do TST, porquanto não reproduzem o mesmo quadro fático descrito no acórdão regional, no sentido de haver autorização expressa do Reclamante para uso de sua imagem.

À vista do exposto, **não conheço** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **não conhecer** integralmente do recurso de revista do Reclamante que versa os temas "PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. ACESSO E UTILIZAÇÃO DO CONTEÚDO DAS MENSAGENS DOS EMPREGADOS PELO EMPREGADOR. POSSIBILIDADE", "RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA" e "INDENIZAÇÃO. USO INDEVIDO DA IMAGEM".

Brasília, 23 de junho de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALEXANDRE LUIZ RAMOS

Ministro Relator