
Informe



SARUBBI CYSNEIROS

ADVOGADOS ASSOCIADOS

O seu informativo eletrônico

SCA INFORME LEGISLATIVO E DE JURISPRUDÊNCIA JANEIRO DE 2021

JUSTIÇA CONDENA ESCOLA POR CLÁUSULA ABUSIVA DE USO DE IMAGEM DE ALUNO

CYRELA TERÁ QUE PAGAR R\$ 10 MIL POR VIOLAR LGPD, DECIDE JUSTIÇA

STF - A CONSTITUCIONALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO

STF - LEI ESTADUAL NÃO PODE REDUZIR MENSALIDADES ESCOLARES POR CONTA DA PANDEMIA DA COVID - 19

STF - SUSPENSO DECRETO QUE CRIOU A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

STF - DÉBITO TRABALHISTA DEVE SER CORRIGIDO PELO IPCA-E E PELA SELIC. INCONSTITUCIONALIDADE DO USO DA TR PARA A CORREÇÃO MONETÁRIA

TST - ASSÉDIO DE GESTORES EM GRUPO DE WHATSAPP GERA INDENIZAÇÃO

TRABALHADORES USAM A LGPD PARA BUSCAR DIREITOS NA JUSTIÇA

JUSTIÇA CONDENA ESCOLA POR CLÁUSULA ABUSIVA DE USO DE IMAGEM DE ALUNO

O juiz titular da 2ª Vara Cível de Ceilândia – DF atendeu pedido de uma menor, representada por sua genitora, para decretar a nulidade de cláusula contratual considerada abusiva de uso de direito de imagem, disposta no contrato de prestação de serviços educacionais celebrado entre as partes.

A aluna alegou que teve sua imagem usada indevidamente e sem autorização em campanha publicitária promovida pela instituição de ensino, causando-lhe constrangimento moral.

A instituição de ensino argumentou que a autorização para o uso de imagem estava prevista expressamente no contrato, por meio do qual a aluna aceitou ceder, gratuitamente, o direito de imagem para participar de campanhas institucionais ou publicitárias da instituição.

Contudo, ao analisar o caso, o juiz entendeu que a relação entre aluno e escola é uma relação de consumo ajustada em um contrato de adesão, de modo que a cláusula de cessão gratuita de direito de imagem deveria ser destacada e em negrito, deixando clara ao consumidor a limitação de seu direito.

Por fim, o juiz alegou que “a redação do contrato, na forma que se encontra, no tocante à falta de destaque de cláusula limitativa de direito do consumidor, revela espécie das obrigações consideradas iníquas, abusivas, que colocam o consumidor em desvantagem exagerada, ou mostram-se incompatíveis com a boa-fé ou a equidade, na forma do art. 51, IV, do CDC. Cabe recurso da decisão.

Fonte: site do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.

CYRELA TERÁ QUE PAGAR R\$ 10 MIL POR VIOLAR LGPD, DECIDE JUSTIÇA

A Justiça de São Paulo condenou a empresa Cyrela a indenizar em R\$ 10 mil reais um cliente que teve seus dados compartilhados com empresas parceiras após comprar um apartamento da construtora. Após a compra do imóvel, o consumidor passou a receber ligações inconvenientes de instituições financeiras, consórcios, empresas de arquitetura e de móveis planejados.

A juíza titular da 13ª Vara Cível de São Paulo condenou a empresa ao pagamento de indenização de R\$ 10 mil reais ao consumidor, além de proibir o repasse para outras empresas de dados pessoais, financeiros ou dados pessoais sensíveis de seus clientes.

Para a juíza, a conduta da empresa violou os princípios da proteção de dados pessoais, dentre eles o da finalidade específica, previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Além disso, segundo a juíza, a empresa também violou o Código de Defesa do Consumidor (CDC), que garante o direito “a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços”.

Após a condenação judicial, a empresa alegou que contratou profissionais para implementação da LGPD, com treinamento para colaboradores e fornecedores.

Contudo, resta a indagação: e o dano à imagem provocado pela ação inadvertida da empresa e suas parceiras? Ainda que o valor a ser pago possa ser considerado irrisório, o dano reputacional é imensurável.

O caso reforça a importância da contratação de especialistas para a implementação de um programa de governança de dados que leve em consideração o que dispõe os princípios e bases legais da LGPD, bem como forneça treinamento para as equipes e adeque os processos da empresa às melhores práticas do mercado no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais.

O descumprimento da norma enseja a aplicação de sanções administrativas e civis muito graves, além do dano à imagem e à reputação da instituição, que pode impactar na construção de parcerias comerciais, uma vez que cada vez mais se exige dos contratantes o respeito à legislação protetiva de dados pessoais.

A LGPD é um instrumento legislativo cujas pretensões vão muito além da proteção da privacidade. O princípio fundamental da legislação é a proteção da dignidade humana, pois o tratamento irregular ou ilícito dos dados pode criar situações que colocam o titular de dados em posição de vulnerabilidade, pois desconhece como e com qual finalidade seus dados estão transitando na sociedade da informação.

Desse modo, os princípios da finalidade, da adequação, da necessidade, da prevenção e da transparência devem nortear qualquer atividade que envolva o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, especialmente aquelas atividades que envolvem o tratamento de dados de crianças e adolescentes, pois dados pessoais são uma extensão do titular e de sua vida privada e qualquer limitação deve contar com seu consentimento ou com uma base legal para tanto.

Fonte: site do Conjur.

STF – A CONSTITUCIONALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade do art. 129, da Lei 11.196/2005, na Ação Direta de Constitucionalidade 66, que permite ao contribuinte a liberdade de iniciativa para ser reconhecido como pessoa jurídica, para fins tributários e previdenciários, nas relações contratuais que envolvem serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural.

Desse modo, as atitudes da Receita Federal do Brasil que impunham regime tributário e previdenciário mais gravoso ao constatar a “pejotização” do contribuinte pessoa jurídica e impor a desconsideração da personalidade jurídica para tratar o caso como entre pessoa(s) física(s), quando o contrato envolvia serviços intelectuais, de natureza científica, artística ou cultural, são ilegais por contrariar o art. 129, da Lei 11.196/2005 e também inconstitucional, por ferir a liberdade de iniciativa (art. 1, inciso IV, da Constituição Federal).

Logo, mesmo diante de elementos indicativos de vínculo empregatício não é permitido afastar o direito do contribuinte de se organizar como pessoa jurídica, na forma do art. 129, da Lei 11.196/2005.

Segundo a Ministra CARMEM LÚCIA, relatora no STF, o ato da fiscalização “menospreza-se a existência da personalidade jurídica do prestador dos serviços, para, em seu lugar, reconhecer-se a formação de vínculo empregatício entre a pessoa física do prestador e o tomador desses serviços. E, sendo assim, acabava-se impondo ao contribuinte — que havia confiado na disposição do artigo 129 — regramento previdenciário e fiscal mais gravoso do que aquele destinado às pessoas jurídicas.”

Fonte: site de notícias do Supremo Tribunal Federal.

STF – LEI ESTADUAL NÃO PODE REDUZIR MENSALIDADES ESCOLARES POR CONTA DA PANDEMIA DA COVID - 19

O Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade de leis do estado do Ceará, do Maranhão e da Bahia que concediam descontos obrigatórios nas mensalidades escolares da rede privada de ensino durante a pandemia da COVID – 19.

A posição do STF foi tomada nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6423, 6435 e 6575 ajuizadas pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), nas quais ficou reconhecido que somente a União pode legislar sobre regras de Direito Civil, como são os contratos escolares.

Segundo a Corte Suprema, não se aplica a competência concorrente de Estados e Municípios para legislar sobre a responsabilidade por dano ao consumidor para o caso dos preços fixados nos contratos de serviços educacionais, tornando, assim, as leis estaduais inconstitucionais.

A mesma regra do STF considerando inconstitucional deve se aplicar em todas as normas legais que reduzam mensalidades, criadas por Estados e Municípios, pois somente o Poder Legislativo Federal pode estabelecer tal regramento.

Fonte: site de notícias do Supremo Tribunal Federal.

STF – SUSPENSO DECRETO QUE CRIOU A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

O Supremo Tribunal Federal suspendeu a eficácia do Decreto 10.502/2020 que instituía a Política Nacional de Educação Especial Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6590, na qual foi deferida a medida liminar pelo Tribunal Pleno.

Não há prazo para o julgamento de mérito da ADI 6590. Até o julgamento final, o Decreto 10.502/2020 não será aplicado ou cumprido.

Fonte: site de notícias do Supremo Tribunal Federal.

STF – DÉBITO TRABALHISTA DEVE SER CORRIGIDO PELO IPCA-E E PELA SELIC. INCONSTITUCIONALIDADE DO USO DA TR PARA A CORREÇÃO MONETÁRIA

O Supremo Tribunal Federal determinou que é inconstitucional a aplicação da TR (Taxa Referencial) para a correção monetária de débitos trabalhistas e depósitos recursais na Justiça do Trabalho.

Até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão do índice de correção monetária, deve ser aplicado o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-e), na fase pré-judicial e, já na fase judicial, a partir da citação, deve ser aplicada a taxa SELIC.

A posição foi tomada nas Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade 58 e 59 e nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5867 e 6021.

Não há prazo para que o Poder Legislativo Federal edite a lei regulamentando a taxa de correção monetária. Até a nova lei, deve ser aplicado o IPCA-e nas correções monetárias calculadas antes do processo Judicial trabalhista e a SELIC, após a citação no processo trabalhista.

Fonte: site de notícias do Supremo Tribunal Federal.

TST – ASSÉDIO DE GESTORES EM GRUPO DE WHATSAPP GERA INDENIZAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho negou recurso de empresa que visava a absolvição do dever de indenizar em razão de condutas assediadoras dos gestores em grupo de WhatsApp que cobravam o retorno do banheiro, além de falhas no cumprimento de metas, faltas e atrasos. A atenção era cobrada diante de todos os outros colegas de trabalho, de forma grosseira.

Para o TST, a sujeição do empregado à humilhação por superior hierárquico com o comprometimento de sua imagem diante dos outros colegas de trabalho e a presunção de sentimento negativo de incapacidade profissional, geram o dever de indenizar por dano moral.

Fonte: Site de notícias do Tribunal Superior do Trabalho, processo RRAg-1001303-33.2018.5.02.0321.

TRABALHADORES USAM A LGPD PARA BUSCAR DIREITOS NA JUSTIÇA

Trabalhadores vêm usando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em vigor há quatro meses, para buscar informações ou fortalecer a argumentação de ações trabalhistas. Em alguns casos, tentam ainda convencer juízes a manter suas identidades sob sigilo, com a publicação apenas das iniciais de seus nomes nos processos.

A Lei nº 13.709, de agosto de 2018, aparece em 139 ações trabalhistas, que somam R\$ 15 milhões, segundo levantamento realizado a pedido do Valor pela Data Lawyer (dados até 26 de novembro de 2020). A maior parte tramita no Estado de São Paulo.

De acordo com a lei, desde o processo seletivo até a rescisão do contrato de trabalho, os dados sensíveis do trabalhador precisam receber cuidados especiais. Ele deve ter acesso a todas as informações, inclusive as transmitidas a terceiros, como planos de saúde e seguros. Até documentos que podem ser anexados em contestação de processo judicial podem ser objeto de impugnação se puderem levar a exposição desnecessária de dados.

Em um recente processo trabalhista, a LGPD foi utilizada para pedir acesso a folhas de ponto. O caso é de uma ex-funcionária da empresa Pró-Saúde, de São Paulo, que administra hospitais. A defesa argumentou que o documento pertence à trabalhadora e, com base na norma, ela deve ter a posse e ciência do seu conteúdo. Além do controle de ponto, solicitou o termo de compensação de jornada de todo seu contrato na 16ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (processo nº 010 0903-15.2020.5.01.0026).

Em outro caso, uma professora adotou a LGPD em processo contra o Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), no Rio de Janeiro. Nele, questiona o modelo de aulas adotado durante a pandemia, o que, segundo ela, violaria direitos trabalhistas e de personalidade a partir do momento em que passaram a ser gravadas.

A professora alega (processo nº 0100797-30.2020.5.01.0551) que há, no caso, violação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo número de aulas semanais, já que alunos de diferentes turmas estariam tendo acesso ao conteúdo. Sobre o uso de material didático e vídeos gravados em plataforma da escola, afirma que em nenhum momento a universidade se comprometeu, por escrito, com a segurança dos dados.

Segundo o advogado da professora, Leonardo Baraldo, do escritório que leva seu nome, do ponto de vista das relações trabalhistas, empregador e empregado se enquadram na LGPD, e não existe vedação para que os dados sejam armazenados e tratados. "O que se torna indispensável é que o contrato de emprego se adeque à norma", afirma.

O problema ocorre, acrescenta, quando o empregador pretende armazenar os dados, mas não observa o dever de transparência e, por consequência, vários outros direitos previstos na LGPD. "Ao tentar se apropriar dos dados do trabalhador, sem oferecer informações claras sobre o que fará com os dados armazenados e sem observar os demais princípios de tratamento, o empregador acaba ofendendo a norma."

Em liminar, referendada posteriormente na sentença, a 1ª Vara do Trabalho de Barra Mansa determinou que a universidade pare de armazenar e distribuir os vídeos de aulas com a imagem da autora. Porém, o pedido de reparação por danos à imagem foi negado e a defesa estuda a interposição de recurso.

Em outra ação, uma trabalhadora pediu ao Magazine Luiza que retirasse do sistema interno informações sobre possível envolvimento dela com "atividades perigosas". O processo (nº 0020901-07.2020.5.04.0404) caminha para uma solução por meio de acordo, segundo o advogado da empregada, Flavio Luís Santa Catarina. As negociações foram iniciadas após decisão liminar que determinou a retirada das informações e foi acatada pela empresa.

No caso, antes de ser demitida, a empregada encontrou essa informação em um sistema interno, disponível para outros funcionários. "O principal era excluir a informação e conseguimos", afirma o advogado. De acordo com ele, as empresas costumam ter um banco de dados amplo dos funcionários, que não sabem como as informações são usadas.

A LGPD também já foi citada por trabalhador que não queria a publicação do seu nome no processo e no diário oficial, apenas das iniciais. No pedido à 2ª Vara do Trabalho de Americana (SP), manifestou receio de seu nome ser localizado por outros empregadores quando procurasse um novo emprego. Ele alega que, apesar de ser possível solicitar o sigilo, o nome ainda seria publicado em diário oficial e a busca na internet por seu nome poderia levar ao processo, por meio de indexação (processo nº 0010289-46.2020.5.15.0099).

De acordo com Renato Opice Blum, presidente do Opice Blum Advogados, a LGPD traz uma base legal para tratamento de dados de funcionários. Um dos pontos que mais gera dúvidas, acrescenta, é se o armazenamento de informações de familiares que são dependentes em planos de saúde depende de autorização. "Sugerimos solicitar o consentimento do familiar, porque dados de saúde são sempre sensíveis", afirma. "Acaba sendo uma cautela extra."

Com base na lei, diz o advogado, qualquer trabalhador pode questionar a empresa sobre o tratamento de seus dados – como regras de segurança – e a resposta tem que ser dada em até 15 dias. “Tem que ter normas de proteção, políticas de segurança e, se questionado pelo funcionário, você tem que responder dentro dos limites do seu sigilo”, afirma.

Na União Europeia, acrescenta, foi gerado um volume tão grande de questionamentos que foram necessários investimentos em gestão. “Virou uma dor de cabeça para as empresas, que precisam responder no prazo.”

Por ora, não há sanções. As previstas na lei só começarão a valer em 1º de agosto deste ano. Estão previstas advertência, auditoria, suspensão parcial do tratamento de dados e até a aplicação de multa. A multa máxima pode chegar a até 2% do faturamento bruto da empresa ou R\$ 50 milhões por infração.

Procuradas pelo Valor, Pró-Saúde e Magazine Luiza não deram retorno até o fechamento da edição. A reportagem não conseguiu localizar algum representante do Centro Universitário de Barra Mansa.

Fonte: <https://www.sopesp.com.br/2021/01/20/trabalhadores-usam-a-lgpd-para-buscar-direitos-na-justica/>

OBRIGADO

VISITE NOSSO SITE
www.scaadv.com.br

E SIGA-NOS NO INSTAGRAM
[@sarubbicysneirosadv](https://www.instagram.com/sarubbicysneirosadv)



SARUBBI CYSNEIROS
ADVOGADOS ASSOCIADOS