

ÉTICA E COMPLIANCE NO TRATAMENTO DE DADOS NA APLICAÇÃO DA LGPD NUMA EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

RESUMO

Bacharel em Direito

Período: 4º

Orientador

Professor Ms – Eli Carlos Dal'Pupo

Autores

- Alexandre da Rocha Correia
- Daniele Dias de Almeida
- Emanuele Jaqueline Michkinis Silva Toeda
- Milena Santana Messias
- Sergio Luiz da Silveira

A presente pesquisa visa analisar o grau de atendimento ao Compliance e a Ética por meio da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD em uma Construtora situada na cidade de São José dos Pinhais. A coleta das informações pertinentes, foi realizada por meio de uma entrevista na empresa em questão, na qual foi possível efetuar uma análise mais aprofundada da atual situação em relação a adequação da LGPD e por conseguinte uma política de compliance. A pesquisa aponta a necessidade de se realizar dentro da organização melhorias a respeito dos requisitos legais apontados pela Lei Geral de Proteção de Dados bem como, apresentar à empresa a importância de manter uma política de Compliance tendo como foco a Ética. resumo, três a cinco palavras-chave que representem o assunto abordado de modo claro e objetivo.

Palavras-chave: 1 - Ética. 2 – Compliance. 3 – Lei Geral de Proteção de Dados. 4 – Adequação. 5 - Política

1. INTRODUÇÃO

Dado o desafio apresentado como proposta para o projeto integrador foi de consenso a equipe desenvolver uma pesquisa de levantamento numa empresa sobre a instituição de *compliance* e ética com foco em LGPD. A equipe escolheu uma empresa da região e ao realizar uma visita nela, foi possível constatar, mediante uma conversa informal seguida de uma entrevista com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos e Gerência Administrativa, que a referida empresa possui uma carência quanto a informações sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, qual a finalidade dela e quais as consequências de não se adequar a essa nova legislação.

Apesar dos entrevistados terem conhecimento sobre *compliance* e ética, em outros setores, ainda há um caminho a ser percorrido para que de fato seja desenvolvido *compliance* para LGPD.

Os responsáveis mostraram-se abertos para o desenvolvimento do Projeto Integrador, cuja finalidade é trazer para dentro desta empresa, de forma simples e numa linguagem acessível ao entendimento de todos os colaboradores o quanto é importante possuir um *compliance* que esteja em sintonia com a Lei Geral de Proteção de Dados. Dito isso, após a entrevista, deu início a preparação, estudo e elaboração de material para que pudéssemos apresentar a todos(as) colaboradores, tendo como foco, *compliance*, ética e LGPD.

Depois de colhida as informações a partir da pesquisa o grupo analisou os dados e desenvolveu um conjunto de sugestões e recomendações para empresa.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

A partir da apresentação da proposta de elaboração do projeto dada pelo professor orientador, a equipe de acadêmicos integrantes desse trabalho, definiu que a ferramenta utilizada para apresentar os resultados do trabalho seria um relatório de pesquisa elaborado a partir do estudo de um caso real com o objetivo de apresentar uma proposta de melhoria no processo de homologação de terceiros de uma empresa, visando a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD e por conseguinte o mantimento de uma política de *compliance* nesse processo.

O objetivo geral da pesquisa foi de buscar uma empresa na cidade de São José dos Pinhais, que permitisse o colhimento e o tratamento de informações para elaboração do presente trabalho.

A empresa escolhida, a partir de agora citada apenas como construtora situa-se na referida cidade e possui uma média de 50 empregados em seu quadro, atua na área de construção civil e

reformas e atende vários estados do Brasil realizando reformas principalmente em lojas e por esse motivo se utiliza muito da prática de terceirização de mão de obra.

Após um primeiro contato com o representante da empresa ora apresentado como Senhor C, que aceitou a participação no projeto, ficou acertado que o levantamento de informações do processo de homologação seria realizado através de uma entrevista com perguntas abertas e fechadas.

A entrevista foi realizada no dia 10 de setembro de 2021 com o Senhor C gerente administrativo e com a Senhora J, responsável pelo setor de Recursos Humanos da empresa, as perguntas da entrevista elaboradas através de formulário prévio que totalizaram 13 entre abertas e fechadas foram realizados pelos acadêmicos responsáveis pela elaboração desse trabalho e as respostas foram devidamente anotadas e guardadas para posterior utilização (**ANEXO 01**). A partir da obtenção das respostas, foi possível pontuar algumas possibilidades de melhoria nos processos internos com objetivo de atendimento a LGPD e aplicação de uma política de *compliance*.

No dia 10 de novembro de 2021, a equipe de acadêmicos responsável pela elaboração desse projeto, retornou à empresa, munidos de material teórico constituído de apostilas para treinamento de LGPD, Cibersegurança, Senhas e acessos e um modelo de Política de Privacidade para entregar a empresa e entender quais melhorias já haviam sido realizadas nesse quesito dentro da organização. As perguntas realizadas no primeiro momento foram revistas, e desse modo foi possível visualizar o avanço da empresa no entendimento a LGPD.

Para embasamento da proposta de melhoria, foi realizado uma pesquisa bibliográfica sobre os temas LGPD e Compliance que serão apresentados no decorrer da escrita.

2.2 EMBASAMENTO TEÓRICO

Tendo em vista que o cerne dessa pesquisa visa analisar a aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados em uma empresa, bem como mensurar o grau de atendimento a uma política de compliance dessa mesma organização, iremos analisar alguns títulos a partir de agora, tais como Ética e Compliance e Lei Geral de Proteção de Dados sua funcionalidade entre outros, a fim de fundamentar teoricamente as propostas de melhoria que serão feita ao término da obtenção e análise dos dados levantados durante o desenvolvimento do trabalho.

2.2.1 Ética

A ética é um estudo dos diversos comportamentos humanos, trazendo conceitos que distinguem teorias de padrões corretos e incorretos, estabelecendo formas de orientação para as

condutas humanas, referentes ao que é justo e moral. No dia a dia de cada indivíduo, surgem alguns problemas em relação a decisões e ações, onde se tem um julgamento da sociedade. Esses problemas morais e éticos podem afetar somente um indivíduo como uma comunidade como um todo. O início dos problemas éticos é marcado pelo plano prático moral que analisa comportamentos, surgindo então a teoria moral e os pensamentos filosóficos. Os problemas práticos morais cuidam de casos concretos, enquanto os problemas éticos cuidam da moral.

A moral remete a um problema de responsabilidade, onde se é tomado uma decisão e age em outro sentido, ter liberdade de escolha sempre gera responsabilidades, sendo um fator que limita a total liberdade de escolha. Portanto a teoria da moral não elimina as práticas morais. A ética é uma ciência que estuda a moral, a qual detalha uma determinada realidade e seu valor é agregado ao que se explica. A ética por não se identifica como um princípio moral, porém desenvolve uma compreensão racional, referente ao comportamento do homem em seus atos e valores. Como podemos observar no livro “Ética” do filosofo Adolfo Sánchez Vásquez, onde aborda o comportamento humano em relação a ética e moral.

4

Toda ciência do comportamento humano, ou das relações entre os homens, pode trazer uma contribuição proveitosa. Para a ética como ciência da moral. Por isto, também a teoria do direito pode trazer semelhante contribuição, graças à sua estreita relação com a ética, visto que as duas disciplinas estudam o comportamento do homem como comportamento normativo (SANCHEZ, 2002, pag.28).

A ética para a filosofia estuda um comportamento humano moral do homem, o qual sempre está em constante mudança, não se é estável e em como fundamento a concepção filosófica do homem, que nos dá um cenário de um ser social, histórico e criador. Com isso, a ética se relaciona com outras ciências, e segundo Adolfo Sánchez elas contribuem para alguns comportamentos humanos.

Através de seu objeto – uma forma específica do comportamento humano – a ética se relaciona com outras ciências que, sob ângulos diversos, estudam as relações e o comportamento dos homens em sociedade e proporcionam dados e conclusões que contribuem para esclarecer o tipo peculiar de comportamento humano que é o moral. Os agentes morais, em primeiro lugar, são indivíduos concretos que fazem parte de uma comunidade (SANCHEZ, 2002, pag.24).

Uma ciência que podemos deixar como exemplo é a psicologia, quando se é preciso compreender as leis que regulamentam de uma forma interna os atos morais, que se enquadra ao comportamento do indivíduo. A antropologia e sociologia também contribuem na análise do indivíduo em suas relações sociais. E as ciências econômicas que também se relacionam com a ética quando moral dada a sociedade e os fenômenos econômicos onde se pode encontrar problemas morais no cotidiano das pessoas.

2.2.1.1 Aplicação Da Ética Nas Empresas

O mundo corporativo está em constante avanço, bem como, os relacionamentos no âmbito empresarial, necessitando de uma maior observância aos princípios éticos. Partindo deste ponto, podemos compreender melhor acerca da ética empresarial, que é um conjunto de padrões que as organizações empresariais precisam desempenhar durante suas atividades, para alcançar o desempenho almejado de forma transparente com práticas morais. A aplicação de normas no ambiente corporativo, através de princípios e valores bem definidos, transmite segurança para os funcionários e estabelece relações de confiança com a sociedade e seus consumidores, tornando assim a empresa mais consolidada.

A ética é o conhecimento dos modelos de conduta que diferenciam o certo do errado. Apesar de quase todas as empresas deterem, de alguma forma, de política ética sobre sua gestão da cadeia de suprimentos, vale ressaltar que o estabelecimento dessas políticas pode divergir imensamente entre uma empresa e outra (CAMPANA, (2003 apud Murray), 2020, Pág. 01)

Atualmente, o mercado está mais exigente em relação a forma como são realizados esses serviços. É importante que as empresas tenham o compromisso de oferecer excelência, porém, seguindo as regulamentações que regem o nosso país durante o desempenho de suas atividades. Essa tem sido uma das grandes preocupações e a maior motivação das empresas em aplicar a ética no ambiente empresarial. Contudo, é necessário um conjunto de ações contínuas que realizem a manutenção dos valores morais de uma corporação, além de ofertar um ambiente organizacional, é imprescindível que haja uma liderança que seja um exemplo a ser seguido por seus colaboradores, para que suas atividades laborais estejam em consonância com as regras estabelecidas.

As condutas éticas das organizações tendem a comprovar a intenção real da empresa, fazendo com que haja a assimilação de toda a logística empresarial e suas operações. É importante, então, que o código de ética exista para que sejam evitadas distorções de 3 princípios, por exemplo casos em que fornecedores são beneficiados, ou mesmo quando compradores aceitam subornos de fornecedores, etc., algo que é muito comum nas empresas (CAMPANA, (2003 apud Stukart), 2020, Pág. 01)

Portanto, é necessário um conjunto de ações contínuas que realizem a manutenção dos valores morais de uma corporação, além de ofertar um ambiente organizacional, é imprescindível que haja uma liderança que seja um exemplo a ser seguido por seus colaboradores, para que suas atividades laborais estejam em consonância com as regras estabelecidas.

2.2.2 A corrupção no brasil e a lei anticorrupção

O Brasil possui um extenso histórico de práticas corruptas ao longo da história, advindas desde o período da colonização, através dos abusos e cobranças indevidas, que consequentemente se estendem aos dias atuais. Por esta razão, existe uma grande cobrança quanto a solução para essa corrupção enraizada no estado brasileiro, pois infelizmente, a realidade não apresenta as garantias previstas na Constituição Federal.

6

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988)

Contudo, atualmente, essa decadência não está centralizada somente no poder do estado, como exemplo, os políticos que ainda compram votos de seus eleitores, dentre outros atos corruptos que divergem do que está disposto no texto constitucional. Mas ocorre simultaneamente com as atitudes rotineiras de cada cidadão que compõe a sociedade deste país. Com referência ao conhecido “jeitinho brasileiro”, que é a definição sobre buscar abordagens práticas diante dos imprevistos do dia a dia, demonstradas através de pequenas ações, como, sonegar impostos, beneficiar-se da energia elétrica de propriedade de outrem, em detrimento ao prejuízo de terceiros, entre outras situações praticadas por pessoas físicas.

Infelizmente, essa corrupção pode estar presente dentro dos ambientes corporativos também. As empresas buscam constantemente obter lucratividade, afinal os empresários trabalham para que a produção e circulação de serviços na atividade econômica implique em bons resultados. Entretanto, o grande problema é quando a conquista desses objetivos não é por intermédio ao cumprimento da legislação, mas alcançados com auxílio de condutas ilícitas e antiéticas, que burlam as leis para alcançar seus próprios interesses.

Em decorrência ao aumento desses casos envolvendo a prática de atos lesivos e a administração pública por parte das pessoas jurídicas, houve um grande avanço com a criação da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, que tem por objetivo impedir que as empresas estejam envolvidas em atos corruptos, de forma que seja possível recuperar os danos causados pelas violações, e facilitar as investigações que atuam para o ressarcir esses prejuízos, de acordo com o Art. 1º da referida Lei “Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira”, e os principais aspectos da Lei nº 12.846/2013 estão dispostos a seguir

- V. Responsabilização Objetiva;
- II. Atos lesivos considerados;

- III. Sanções;
- IV. Mecanismos e procedimentos internos de integridade: Programa de Integridade (Compliance);
- V. Acordos de Leniência. (BRASIL,2013)

2.2.3 Compliance

A palavra *compliance* tem origem do verbo em inglês "to comply", e tem como significado cumprir, adequar-se, seguir ações e requisitos pré-estabelecidos, e seu conceito segundo o Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE “*compliance* é um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores”, sendo assim, entende-se que o *compliance* é fundamental para a organização interna e externa do ambiente corporativo, pois implica em alcançar e manter aplicabilidade da ética nas relações de trabalho, juntamente com o cumprimento das leis do estado brasileiro.

Este tema ganhou mais visibilidade no Brasil nos últimos anos, principalmente com o advento da Lei Anticorrupção, com esse cenário de atos corruptos, foi implantada a referida Lei nº 12.846/2013 e está em vigor desde o dia 29 de janeiro de 2014, com o intuito minimizar e punir a pessoa jurídica que se envolve com corrupção, para benefício da própria empresa, para isso, basta comprovar a conduta corrupta e a manifestação de vantagens. Embora o estado brasileiro durante determinado tempo não tenha acompanhado o processo de expansão do *compliance* com a mesma velocidade que outros países, vem demonstrando interesse em adequar as organizações também a sociedade. Atualmente, o *compliance* tem sido uma ferramenta muito procurada pelas organizações, pois tem um conjunto de diretrizes que visam proteger as empresas contra fraudes dentro das corporações, garantindo o cumprimento das normas legais internas e da legislação nacional. Essa ferramenta hoje abrange cinco pilares que precisam ser ressaltados. Comprometimento, organização, transparência, honestidade e competência.

Sabemos que no Brasil, não temos um cenário perfeito quando se trata de ética e *compliance*. Temos algumas resistências ao se tratar da adequação às leis, a se pagar impostos ou a comodidade também da corrupção e vantagens indevidas. A empresa que comete atos lesivos poderá ser punida com multas elevadas e tem a possibilidade da ruptura da empresa em caso de residência. Isso cabe a todas as negociações realizadas na empresa e não importa por qual setor, por esse motivo é de suma importância a implantação da ética e do *compliance*.

No que se refere ao estudo de caso, é possível ver alguns pontos a serem repensados e adequados pela empresa em relação à ética e *compliance*. Lembrando que o *compliance* pode ser norma legal ou até mesmo norma interna da empresa, onde o intuito é acabar com práticas pessoais ou organizacionais ilícitas que destoem da visão, missão e objetivos da empresa.

Nessa seara a observância das legislações vigentes por parte da empresa está diretamente relacionado ao mantimento de uma política de ética e *compliance* dentro da organização. Com isso, buscamos abordar a implantação e atendimento a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD como sujeito ativo para atendimento desse objetivo.

2.2.4 Lei Geral De Proteção De Dados – LGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados é uma lei ainda muito recente sendo difundida no Brasil ao mesmo tempo em que as empresas estão em busca de se adequar a essa nova lei. Para isso fizemos um estudo breve, para entender os processos que devem ser seguidos para que as empresas conforme sua realidade, implantem a Lei Geral de Proteção de Dados.

É importante dizer que os passos seguidos para a formalização da LGPD, estão elencados na própria lei 13.709/18, isso falando apenas das questões de tratamento de dados, uma vez que outras normativas acompanham a implantação do ponto de vista negocial da questão, como é o caso do Código Civil Brasileiro.

Por ser ainda muito recente, não há doutrinas consolidadas a respeito do tema, de modo que a fundamentação se dá pela própria lei da LGPD, que contém 65 artigos dispondo as regulamentações a serem seguidas.

A Lei 13.709/2018 traz um impacto na empresa privada e pública, pois, visa orientar sobre o tratamento dos dados pessoais dos indivíduos em qualquer relação que envolva informações pessoais e ou jurídicas. É uma legislação extremamente técnica pois reúne vários itens que têm o objetivo de controlar e assegurar o cumprimento das garantias previstas em relação aos direitos humanos.

O prazo para adaptação às novas regras foi inicialmente de dezoito meses a contar da publicação, sendo válida para iniciativa privada e pública, entretanto ocorreram algumas mudanças que foram protelando o prazo e quando finalmente entrou em vigor, a partir de agosto de 2021, multas previstas e punições já podem ser aplicadas.

Cabe destacar que a LGPD surgiu a partir do Regulamento Geral de Proteção de Dados criado pela União Europeia, aprovado em 2016 cujo objetivo principal é o tratamento de dados pessoais e a livre circulação desses dados. Com a aprovação desse regulamento surgiu um efeito dominó, que passou a exigir que os demais países que desejassesem manter relações comerciais com a União Europeia também devessesem elaborar uma legislação do mesmo nível, caso contrário sofreriam barreiras econômicas.

A Lei 13.709/2018, está dividida em 10 capítulos com 65 artigos, entretanto para fundamentar nossa pesquisa, vamos nos ater aos artigos que de fato venham a ter importância para a aplicação do nosso Estudo de Caso, portanto iremos nos ater em orientar o que é o tratamento de Dados Pessoais (Capítulo II), Dos Direitos do Titular (Cap III) pois ocorrendo ato

ilícito sobre esses direitos, haverá a penalização por parte da empresa responsável, Quem são os agentes responsáveis pelo tratamento de Dados (Cap VI), Segurança e boas Práticas (Cap VII) e pôr fim a fiscalização e as sanções Administrativas (Cap VIII).

2.2.4.1 Aplicação Material E Territorial Da LGPD

A legislação é aplicável em todo território nacional e para aqueles que realizam tratamento de dados pessoais, sejam elas pessoas físicas, ou jurídicas e independente do meio utilizado que tenha por objetivo a oferta ou fornecimento de bens ou serviços ou tratamento de dados individuais localizados no território nacional. É importante ressaltar que a LGPD não trata da nacionalidade dos dados tratados e ou coletados e sim simplesmente dos dados. Segundo Patrícia Peck Pinheiro, em seu livro Proteção de Dados Pessoais, comentários à Lei 13.709/2018,

9

A LGPD tem alcance extraterritorial, ou seja, efeitos internacionais, na medida em que se aplica também aos dados que sejam tratados fora do Brasil, desde que a coleta tenha ocorrido em território nacional, ou por oferta de produto ou serviço para indivíduos no território nacional ou que estivessem no Brasil." (PINHEIRO, 2020, Pag. 22)

Portanto se a empresa faz uso de armazenamento na nuvem e o seu servidor fica no exterior, ela deve também cumprir as exigências da LGPD.

Para a implantação e ou implementação de acordo com a LGPD a empresa deve estar atenta a alguns passos necessários:

1º Realizar um levantamento, ou seja, fazer uma análise de diagnóstico para identificar se a empresa se enquadra nos indicadores de conformidade (Art 6º);

2º Fazer o inventário dos dados pessoais (quais são e onde estão);

3º Montar uma matriz de tratamento dos dados pessoais (Quais os tipos de tratamento e para que finalidade);

4º Como está sendo feito o controle de gestão de consentimentos;

Após esses passos elabora-se um plano de ação que irá permitir a cotação de investimentos para implementação da LGPD abrangendo dessa forma quatro níveis: nível técnico(ferramenta), documental (normas, políticas e contratos), procedural (adequar a governança) e cultural (treinamento e campanhas de conscientização das equipes e parceiros, fornecedores e clientes).

2.2.4.2 Principais Artigos Da LGPD

O Art.5º apresenta o significado das terminologias utilizadas, portanto é importante que a empresa tenha conhecimento de quem é quem para implementação, destaque para o inciso I, que esclarece o que é considerado dado pessoal (informações relacionadas a pessoa natural

identificada ou identificável), inciso IV Banco de dados, conjunto estruturado que contenha os dados pessoais , que podem estar na própria empresa (físico) ou em outros lugares (nuvem); V – titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento; XII – consentimento (a manifestação livre , informada e inequívoca, a qual o titular concorda com o tratamento dos seus dados pessoais;

O Capítulo II, vai tratar em seus artigos quais os requisitos necessários para o tratamento de dados, no Art 7º o legislador procura determinar quais são os requisitos que o tratamento deve observar, consentimento, princípio da boa-fé, quais as finalidades, os limites e garantir a segurança por meio de técnicas e medidas de segurança. Já o Art. 8º merece destaque, pois é nesse artigo que a empresa deve estar atenta quanto a autorização de dados do Titular, o legislador tipifica de que forma deve ser obtido o consentimento do titular, deixa claro que é responsabilidade do Controlador (empresa) apresentar esse consentimento numa eventual ação judicial, além de que esse documento elaborado deve ser claro e para qual finalidade será utilizado os dados coletados, podendo ser considerado nulo caso haja cláusulas genéricas.

O art. 9º reforça a importância da transparência quanto a utilização dos dados e de quem está tratando esses dados. No Art. 15, o legislador define a importância de que os dados tenham uma definição de prazo para a finalização ou revogação do tratamento dos dados, sendo essa, necessário o consentimento do titular, diante disso o Art. 16 procura garantir que findado o prazo de utilização dos dados, ainda é possível preservá-los salvo as condições estabelecidas, pois é um bem valioso e sua exclusão ou retenção passará por uma análise.

Ao adentrar no Cap III, os artigos que o compõem, tratam dos direitos do titular, desde a garantia dos direitos fundamentais (Art. 17) e o detalhamento de seus dados que podem ser obtidos junto ao controlador, bem como a revogação do consentimento, correções dos dados, portabilidade a outro fornecedor de serviço, eliminação dos dados e peticionar contra o controlador perante a autoridade nacional (Art.18).

Para falar do Cap VI é importante estar claro as atribuições dessas figuras que a legislação menciona:

FIGURA 1

O diagrama é uma matriz comparativa com 3 linhas e 3 colunas. As linhas representam perguntas: "QUEM É?", "RESPONDE LEGALEMENTE?" e "RESPONDE SOLIDARIAMENTE?". As colunas representam os papéis: "CONTROLADOR (= responsável)", "OPERADOR (= subcontratante)" e "ENCARREGADO (= DPO)". Cada célula contém uma descrição ou resposta correspondente à pergunta e ao papel.

	CONTROLADOR (= responsável)	OPERADOR (= subcontratante)	ENCARREGADO (= DPO)
QUEM É?	Pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado a quem compete as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais	Pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador	Pessoa indicada pelo controlador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de proteção de dados
RESPONDE LEGALEMENTE?	Responde pelos danos patrimoniais, morais, individuais ou coletivos, tal como violação a legislação (dever de reparação)	Responde pelos danos patrimoniais, morais, individuais ou coletivos, tal como violação a legislação (dever de reparação)	N.A.
RESPONDE SOLIDARIAMENTE?	Responde solidariamente pelos danos causados pelo operador, se diretamente envolvido no tratamento que resultar em danos de dados pessoais	Responde solidariamente caso descumpra a legislação (equiparando-se ao controlador caso não houver seguidor as instruções deste)	N.A.

INFRA NEWS TELECON (figura adaptada pelos autores)

O Art. 37 determina que o controle e transparência das ações, bem como o cumprimento dos propósitos do tratamento dos dados são de responsabilidade do Controlador e Operador, entretanto o Art. 39 deixa evidente que, quem têm o consentimento do titular é o Controlador e este determina ao Operador que realize o tratamento dos dados. Há uma responsabilidade solidaria entre ambos.

Cabe destacar a importância do encarregado, escolhido pelo controlador, podendo ser uma pessoa física ou jurídica, seja ela uma contratada interna ou terceirizada, o Art. 41 que trata dessa pessoa, não especifica se deve haver uma formação específica, porém determina quais deve ser suas atribuições. Segundo Patrícia Peck Pinheiro,

A experiência tem mostrado que as habilidades necessárias para execução de todas as atividades do Encarregado (DPO) são híbridas, ou seja, exigem tanto conhecimento da própria legislação como também sobre atendimento e relacionamento com titulares¹. (PINHEIRO, 2020, Pág. 68)

¹ PINHEIRO, Patrícia Peck, Proteção de Dados Pessoais: comentários à Lei n 13.709/2018(LGPD), 2 Edição – São Paulo, Saraiva Educação 2020

Apesar de não haver especificação quanto a formação, alguns pontos a ser considerados pela empresa em relação ao encarregado: “Deve ter um conhecimento técnico, especialmente em cibersegurança e se possível em governança de dados.” (PINHEIRO, 2020, Pág. 68)

Afinal o encarregado será o elo de comunicação com titulares (dentro e fora) e com Autoridades, deve também fornecer suporte e orientação sobre a Proteção de Dados Pessoais além de dar respostas a incidentes.

O Cap VII da LGPD, trata das boas práticas e segurança, o Art.46 refere-se as boas práticas para a promoção da segurança da informação, fazendo uso de medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas para proteger os dados pessoais de acesso não autorizado, uma recomendação é a ABNT NBR ISO/IEC 27001 que prepara requisitos para estabelecer, implementar, manter e melhorar sistema de gestão de segurança da informação. O Art. 48 estabelece a transparência que o Controlador deve ter com o Titular e a Autoridade Nacional na ocorrência de incidentes de segurança ao passo que o Art. 49 tipifica que os sistemas utilizados para o tratamento dos dados devem seguir os requisitos mínimos exigidos por lei.

Importante dar o devido destaque ao Art.50 que estabelece as competências do controlador e do operador, apresentando nos seus parágrafos e incisos, medidas e regras de boas práticas, governança.

E por fim no Cap VIII da LGPD está descrito nos seus artigos as possíveis sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional, desde advertência, multa simples, multa diária, bloqueio de dados, suspensão parcial, proibição parcial ou total.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No dia 10 de novembro de 2021, a equipe de acadêmicos retornou à organização para rever as perguntas realizadas no primeiro momento e pode observar uma série de melhorias que já haviam sido postas em prática pelos representantes da empresa instigados pelos apontamentos realizados na primeira entrevista, como veremos a seguir. (**ANEXO 02**)

Durante a realização da entrevista no dia 10 de setembro de 2021, em pleno levantamento das informações e durante o entendimento dos processos realizados pela empresa, notou-se tanto por parte dos acadêmicos quanto por parte dos representantes da empresa, a necessidade de os entrevistados buscarem uma capacitação com o intuito de se construir um melhor entendimento do funcionamento e dos requisitos e da aplicabilidade da LGPD e assim dar um passo em direção a adequação.

Desse modo, os representantes da empresa, presentes na entrevista, buscaram a Faculdade da Industria do Sistema FIEP São José dos Pinhais e realizaram um curso denominado: Curso de Extensão LGPD Aplicada ao RH (3) - 2021/2. (**ANEXO 03**)

Como resultado do curso realizado, bem como da incitação dada no primeiro encontro, foi possível pontuar as seguintes melhorias já realizadas pela empresa:

- No lapso temporal entre as duas entrevistas, os representantes realizaram cotações com organizações e escritórios jurídicos e estão analisando qual melhor atende a empresa, para pôr em prática através de um cronograma de ação todos os requisitos da LGPD;
- A empresa está elaborando procedimento para adequar a figura do controlador de dados;
- A empresa está redesenhandando junto de um consultório contábil todos os contratos de contratação de mão de obra terceirizada;
- A empresa de informática que atende as necessidades tecnológicas da construtora reestruturou as pastas do servidor interno da empresa, limitando assim o acesso as pastas da rede que contêm informações pessoais dos colaboradores próprios e prestadores de serviço terceiros;

Antes de finalizar o segundo encontro, ainda no decorrer da visita, foi entregue um material teórico composto por apostilas de treinamentos dos temas: LGPD, Cibersegurança, Senhas e acessos e um modelo de Política de Privacidade para que a empresa pudesse repassar aos seus colaboradores em forma de treinamento os apontamentos feitos na primeira entrevista e na interpretação dos resultados desse relatório. **(ANEXO 04)**

Além do que, a equipe de acadêmicos se mantém à disposição da organização para repassar em forma de palestra essas informações aos colaboradores. Aguardamos um convite da empresa para dar continuidade no projeto.

Com isso, em um período de dois meses e duas visitas realizadas na organização, atingimos um resultado satisfatório no que diz respeito ao objetivo do trabalho, tendo em vista que foi possível acompanhar de perto as melhorias que estão sendo realizadas pela empresa no atendimento a LGPD, bem como no aperfeiçoamento de uma política de *compliance* já existente em outras esferas da organização.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013.

CADE. **Guia para Programas de Compliance.** Disponível em: <<https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>> Acesso em: 05/11/2021

COELHO, Prof. Claudio Carneiro B. Pinto, JUNIOR, Prof. Milton de Castro Santos, **Compliance – FGV**, São Paulo.

FRANCO, Isabel, **Guia prático de compliance.** 1ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora Forense, 2020.

GARCIA, L.R., FERNANDES E. A., GONÇALVES R. A. M., BARRETO M. R. P, **Lei Geral de Proteção de Dados LGPD – Guia de implantação**, 1ºed. 2020.

GIOVANNI, Wagner. **Compliance. A excelência na prática,** 1ª ed. –São Paulo, 2014, p. 20

GUIMARÃES, P. et al. **Compliance:** Estudos interdisciplinares aplicados na gestão de instruções de ensino superior públicas. 3. ed. RN: Edufrn, 2018. p. 1-280.

Infra News Telecom - **Controlador, operador e encarregado: Quem é quem na LGPD.** Disponível em: <https://www.infranewstelecom.com.br/controlador-operador-encarregado-quem-e-quem-na-lgpd/>. Acesso em setembro 2021.

JOR JOURNAL OF OPEN RESEARCH. **Ética e Compliance: Análise Exploratória.** Artigo **Luiz Felipe Campana** publicado em <<https://stellata.com.br/journals/jor/article/view/19>> Acesso em 27/09/2021.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Proteção de Dados Pessoais – Comentários a Lei nº 13.709/2018.** 2ª ed. São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2020.

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. **Ética.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

UFRN. **COMPLIANCE, Estudos Interdisciplinares Aplicados na Gestão de Instituições de Ensino Superior Públicas.** Publicado em <https://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/202011114052d7757930859a6924a24bd/serie_inovacao_vol_3.pdf> Acesso em: 27/09/2021.

WACHOWICZ, Marcos, **Proteção de Dados Pessoais em Perspectiva – LGPD e RGPD na Ótica do Direito Comparado,** 1ª ed. Curitiba, PR: GEDAI/UFPR, 2020.