



MZ·ADVOCACIA®

INFORMATIVO JURÍDICO —

EDIÇÃO 126
NOVEMBRO 2020

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): necessidade de adequação no ambiente corporativo

Com a publicação da lei federal nº 13.709, em 14/08/18, a LGPD se tornou realidade no ambiente jurídico nacional, sendo que, posteriormente, a lei federal nº 13.853, de 08/07/19, trouxe algumas mudanças no texto original, inclusive com a criação da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), sendo que a sua vigência começou a partir de 14/08/20, embora as penalidades por infrações cometidas pelas empresas serão aplicadas somente a partir de 01/08/21.

A referida legislação tem aplicação direta às pessoas físicas e jurídicas, seja de direito público ou privado, desde que tenham contato direto com a coleta ou tratamento de dados, que poderá ser por meio físico ou digital. Para fins de exemplificação, o tratamento de dados citados na legislação, se refere a toda a conduta da empresa que tenha relação com os dados dos seus clientes, funcionários ou fornecedores, como a coleta em si, produção, utilização, análise, acesso, transmissão, reprodução, avaliação, processamento, controle da informação, arquivamento ou destruição.

Nesta senda, torna-se muito importante que todas as empresas revisem e se alinhem às novas diretrizes trazidas pela legislação federal, sobretudo para adequar sua rotina de trabalho e procedimentos no dia a dia, visando minimizar os impactos em relação ao objeto do negócio, em relação aos dados coletados dos seus clientes, funcionários, fornecedores, terceiros e prestadores de serviço. E, com relação aos dados pessoais obtidos pelas empresas no âmbito de sua atuação, importante destacar que toda e qualquer informação

que identifique a pessoa merece atenção e proteção, seja direta ou indireta, e pode se relacionar ao nome da pessoa, o número de documentos, telefones, e-mails, endereço, profissão, estado civil, características físicas, sociais, culturais, étnicas, religiosas, etc.

Com base nas diretrizes da legislação vigente, far-se-á necessário que as empresas organizem um novo programa de gestão e governança, destinado a proteção dos dados coletados e manejados no dia a dia do seu negócio, visando proteger tais informações e obter dos seus clientes as devidas autorizações ou consentimentos necessários para o uso de tais dados, conforme a necessidade específica da empresa ou do serviço que será prestado, até mesmo para garantir a confiança, transparência e responsabilidade dentro do ambiente corporativo.

Para tanto, a empresa terá que designar uma pessoa para ser a responsável pela organização e proteção dos dados internos, chamado de Encarregado da Proteção de Dados, que será indicado pelo Controlador e terá a responsabilidade de fazer a ligação entre a empresa e a Agência Nacional de Proteção de Dados, além de orientar os colaboradores para as melhores práticas para a coleta e proteção de dados dos clientes, em especial para estimular uma nova cultura entre os players do negócio, visando uma compliance adequada e propositiva.

Neste novo cenário, a mudança de cultura e de gestão será imprescindível nas empresas, para que possam implementar rotinas seguras

para a coleta e proteção de dados, bem como para o armazenamento, tratamento e eliminação dos mesmos, a fim de evitar qualquer vazamento no ambiente interno ou externo, cujas consequências poderão ser nefastas, com a possibilidade de responsabilização da empresa na esfera administrativa (perante a ANPD), cível (reparação de danos) e criminal (aplicação de penalidades). Com efeito, os “caminhos” ou o “ciclo de vida” que os dados terão dentro da organização precisam ser traçados e estarem bem delimitados, devidamente previstos na política interna de segurança da informação, como forma de atender a legislação ou a eventual fiscalização dos representantes da ANPD, do PROCON ou do Ministério Público.

Como forma de se adaptar a esta nova realidade, as empresas precisam estabelecer etapas e os procedimentos a serem adotados para a devida adequação, dentre os quais podemos citar: (i) realizar o mapeamento interno dos dados coletados e armazenados, para poder definir quais dados serão obtidos dos seus clientes, como será o tratamento dos mesmos, a definição do fluxo interno e a forma pela qual serão protegidos no sistema; (ii) fazer uma prévia avaliação dos riscos, que consiste na identificação das condutas internas que estão vul-

neráveis e cujas práticas ainda não estão alinhadas com os preceitos da lei, o que poderá resultar na aplicação de penalidades dos órgãos fiscalizadores ou a reparações perante clientes lesados; (iii) efetivação de um plano interno de ação para a implementação das diretrizes previstas na norma, com o objetivo de definir medidas práticas para serem obedecidas por toda a equipe no dia a dia de trabalho, como por exemplo, a revisão de políticas de privacidade, termos de uso dos dados, alteração de contratos com funcionários, clientes, terceiros, fornecedores ou poder público, formas de proteção de dados pessoais considerados sensíveis.

Não restam dúvidas quanto a importância e necessidade das empresas se adequarem aos novos preceitos trazidos pela LGPD, sobretudo pela quebra de paradigma da nova legislação, ensejando a criação de boas práticas de gestão, segurança, mudança de cultura organizacional e de governança. Além disso, com a necessária proteção dos dados e o efetivo resguardo dos direitos dos seus titulares, as empresas demonstrarão responsabilidade, transparência, credibilidade e confiança ao mercado (consumidores e órgãos fiscalizadores), o que certamente será um diferencial competitivo a ensejar o seu maior crescimento.

**Fabrício Cagol****OAB/RS 65.111**

Sócio MZ Advocacia

fabricao@mzadvocacia.com.br

Empresa pode fazer acordos para suspender auxílio-alimentação durante pandemia

A 1ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª região reconheceu como lícitos os acordos individuais feitos por uma empresa para a suspensão temporária do pagamento do auxílio-alimentação durante a pandemia da covid-19.



Para o desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges, relator do processo, devido à situação emergencial causada pela pandemia, foi correta a iniciativa empresarial de suspensão temporária do auxílio-alimentação, “mediante acordos individuais, com respaldo na Lei nº 14.020/2020”.

A decisão no Tribunal manteve o julgamento da 2ª vara do Trabalho de Natal em processo ajuizado pelo Sindhoteleiros/RN - Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares no Estado do Rio Grande do Norte, contra a legalidade dos acordos firmados.

Para a representação sindical, a empresa poderia ter utilizado outras opções previstas na legislação, como a instituição de banco de horas, trabalho em home office, redução e suspensão contratual, antecipação das férias e parcelamento do FGTS.

Isso porque, segundo a parte autora, a supressão de verba de natureza alimentar, sem contrapartida significativa diante da perda patrimonial, prejudicaria o lado mais fraco da relação de trabalho.

Na sua decisão, o desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges, destacou que “diversos setores da economia foram gravemente atingidos pela crise econômica ocasionada pela pandemia, entre os quais o ramo hoteleiro”.

Por isso, as atuais circunstâncias “demandam a adoção de medidas emergenciais, seja pela suspensão temporária das atividades e dos contratos, seja pela redução da jornada e do salário, com vistas a garantir a permanência do vínculo de emprego, segundo previsão legal”.

Ainda de acordo com o magistrado, a possibilidade de adoção de outras modalidades de ajustes para não demitir os empregados, como defendeu o sindicato, “não torna inválida a iniciativa da empresa quanto à suspensão temporária do benefício denominado ‘vale-feira’”.

Ricardo Luís Espíndola Borges ressaltou, também, que os acordos individuais firmados entre os empregados e a empresa garantem não apenas a posterior retomada do pagamento do auxílio-alimentação, mas também o aumento do valor do benefício em R\$ 10, passando de R\$ 90 para R\$ 100.

A decisão foi por unanimidade.

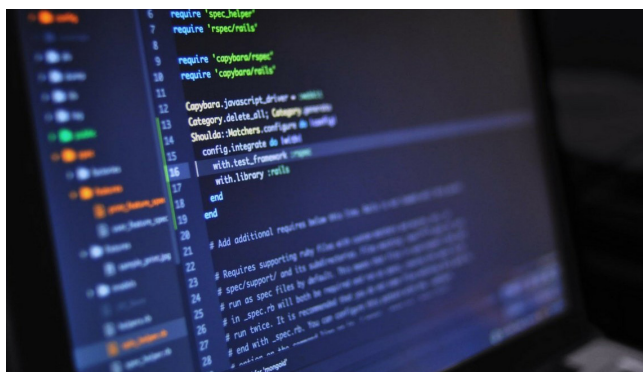
Fonte: Migalhas

STF volta a julgar incidência de ICMS em operações com software

ICMS - Software

Em uma das ações, a CNI - Confederação Nacional das Indústrias contesta o parágrafo 6º do artigo 25 da lei 7.098/98, do Estado do Mato Grosso, que estabeleceu diferença tributária no crédito de ICMS. Para a Confederação, o dispositivo contraria a Constituição Federal, pois gerou “cumulatividade do imposto nas aquisições interestaduais”, sobretudo em razão de já estarem arroladas no âmbito de incidência do ISS.

Já na outra ação, a CNS - Confederação Nacional de Serviços pede a declaração de inconstitucionalidade do decreto 46.877/15, de Minas Gerais. A legislação questionada, diz a CNS, fez com que empresas prestadoras de serviços de processamento de dados e serviços de informática, como as filiadas aos sindicatos e federações vinculadas à autora, passassem a ser submetidas ao recolhimento do ICMS sobre as operações com programas de computador.



Sustentação orais

Pela CNS, o advogado Ricardo Godoi defendeu que a legislação é clara no sentido de que o licenciamento de softwares deve ser tributado pelo ISS. Para que fosse possível a incidência do ICMS nas operações em questão, segundo o advogado, have-

ria necessidade de se alterar a LC 116/03, que trata do ISS, como a LC 87/96, que trata do ICMS.

Como amigo da Corte, a Brasscom - Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação, pelo advogado Enzo Megozzi explica que qualquer que seja a modalidade da comercialização da licença de software, não há transferência de titularidade - requisito previsto para que se dispare a incidência do imposto estadual. Assim, entende que a incidência do ICMS retirará dos cofres municipais valor expressivo recolhido pelo setor.

O advogado Saul Tourinho, pela amiga da Corte ABES - Associação Brasileira das Empresas de Software, procedeu à explicação das diferenças entre hardware e software: enquanto o primeiro é um bem, devendo incidir o ICMS; o segundo é serviço, devendo incidir o ISS: “hardware é do Estado e o que é software é do município”, disse.

Pela Abrasf - Associação Brasileira das Secretarias de Finanças das Capitais, o advogado Ricardo Silva afirmou que “os softwares nunca foram hardwares”, ou seja, bens físicos. O causídico explicou que no mundo todo, software é considerado serviço e questionou: “Será que só no Brasil vamos inventar algo diferente para isso?”.

Finalizando as sustentações orais, o vice-PGR Humberto Jacques entende que se adquire “software”, 4produto software. Para o representante do parquet, o fato da “mercadoria incorpórea”, o software, fazer algo no computador, não a transforma em serviço, nem lhe retira a natureza de bem, ou seja, deve incidir o ICMS.

Fonte: Migalhas

Indústria de calçados pode pedir antecedentes para admitir empregado

A 7ª turma do TST - Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um ex-empregado de uma indústria de calçados que pretendia receber indenização por dano moral porque a empresa havia exigido que apresentasse certidão de antecedentes criminais para admissão. Segundo o colegiado, não houve lesão moral ou ofensa à lei.

Honestidade em xeque

Contratado para exercer a função de operador de corte, montagem e acabamento, o empregado disse, na ação trabalhista, que a conduta da empresa de exigir a certidão como requisito para se efetivar a sua contratação foi discriminatória. Além de excesso nos critérios para a seleção, a exigência, segundo ele, representou ato ilícito e passível de reparação, pois havia colocado sua honestidade em xeque. Sustentou, ainda, que trabalhava na produção de sandálias, e, nesse caso, a empresa deveria se preocupar apenas com a sua qualificação profissional.

Certidão

A empresa, em sua defesa, argumentou que a conduta empresarial é de exigir a certidão de antecedentes criminais de todos os seus empregados, independentemente das funções que exercem, como requisito para a contratação. Segundo a contratante, não ficaram provados prejuízos de qualquer natureza - quer de ordem moral, quer de invasão de privacidade ou da dignidade da pessoa humana.

Documento público

O juízo da 1ª vara do Trabalho de Campina Grande/PB e o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região julgaram improcedente o pedido de indenização por danos morais e afastaram a tese de violação à intimidade, pois trata-se de documento público. De acordo com a sentença, a própria empresa poderia ter providenciado a certidão em algum site, mas preferiu pedi-la diretamente ao empregado.

Natureza do ofício

Ao negar o agravo de instrumento do empregado, o relator, ministro Renato de Lacerda Paiva, entendeu correta e de acordo com a jurisprudência do TST a decisão do TRT. No voto, o relator destaca a afirmação de que o empregado trabalharia com ferramentas perfurocortantes e com substâncias tóxicas ou entorpecentes, como cola de sapateiro.

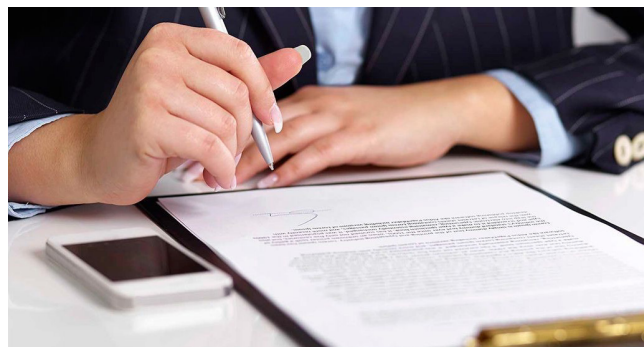
O ministro lembrou que, no julgamento de incidente de recurso repetitivo, o TST fixou a tese de que a exigência da certidão de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício.

A decisão foi unânime.

Fonte: TST

Antigos sócios devem ressarcir valor desembolsado por empresa com débitos trabalhistas

A 1ª câmara Reservada de Direito Empresarial do TJ/SP - Tribunal de Justiça de SP condenou os antigos sócios de uma empresa a pagar indenização por danos materiais correspondente ao valor desembolsado com dívidas trabalhistas adquiridas antes da cessão das cotas sociais (mais de R\$ 334 mil). No entanto, a turma julgadora negou pedido de indenização por danos morais formulado pela empresa.



De acordo com o processo, a empresa-autora teve sua titularidade transferida e os antigos sócios se responsabilizaram por todas as dívidas anteriores à transferência. No entanto, a empresa precisou arcar com diversos débitos de ações trabalhistas, mas os réus se negaram a ressarcir o valor. A empresa alegou que seu nome foi inscrito no rol de maus pagadores em razão dessas dívidas, o que teria gerado dano moral.

O relator da apelação, desembargador Marcelo Fortes Barbosa, afirmou em seu voto que a empresa comprovou o desembolso dos valores relacionados às condenações nas ações trabalhistas e que os documentos mostram que as ações foram ajuizadas antes da celebração do negócio jurídico e, portanto, em um período de responsabilidade dos réus.

Em primeiro grau, a decisão havia reconhecido a prescrição extintiva em relação a uma parcela do valor da indenização por danos materiais. Mas na apelação, a turma julgadora considerou que a causa de pedir equivale ao desembolso dos valores relativos às condenações trabalhistas e somente a partir do efetivo pagamento pode ser admitida a incidência do lapso extintivo, mas não, a partir do

trânsito em julgado das sentenças condenatórias.

“Comparada a data do primeiro pagamento efetuado pela autora (21 de outubro de 2010) com a do ajuizamento deste feito (21 de março de 2017), não se pode, de maneira alguma, cogitar da ultrapassagem do prazo decenal e a prescrição extintiva não se consumou, nem mesmo parcialmente, permanecendo intacto o direito de ação conferido à autora”, escreveu o relator em seu voto.

Com relação ao pedido de indenização por dano moral, o magistrado afirmou que a inicial não apresentou elementos concretos suficientes. Cita jurisprudência do STJ e destaca que “o descumprimento de um dever obrigacional, por si próprio, não pode ser tido como indutor de perda extrapatrimonial alguma, gerando, é certo, apenas aborrecimentos ou transtornos, os quais não conduzem a um ressarcimento”.

O julgamento teve votação unânime, com a participação dos desembargadores Pereira Calças e Cesar Ciampolini.

Fonte: Migalhas



MZ·ADVOCACIA®

PELOTAS

Rua Menna Barreto, 391
Bairro Areal
CEP 96077-640
53.3025.3770
pelotas@mzadvocacia.com.br

RIO GRANDE

Praça Xavier Ferreira, 430, Conj. 303
Bairro Centro
CEP 96200-590
53.3035.2770
riogrande@mzadvocacia.com.br

PORTO ALEGRE

Av. Getúlio Vargas, 1157, Conj. 1010
Bairro Menino Deus
CEP 90150-001
51.3516.1584
portoalegre@mzadvocacia.com.br