



**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE GUAPORÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

EVELYN DORIGO

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A IMPLANTAÇÃO DE
NOVOS PROCEDIMENTOS NO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL
DAS EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE GUAPORÉ**

GUAPORÉ/RS

2024

EVELYN DORIGO

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: A
IMPLANTAÇÃO DE NOVOS PROCEDIMENTOS NO SETOR DE
DEPARTAMENTO PESSOAL DAS EMPRESAS DO MUNICÍPIO DE
GUAPORÉ**

Relatório de trabalho de conclusão de curso de graduação, apresentado ao Curso de Administração da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Rosecler Maschio Gilioli.

GUAPORÉ RS

2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha amada família, especialmente aos meus pais, por seu amor incondicional, apoio constante e por sempre acreditarem em mim.

Aos meus amigos e colegas, que me encorajaram e estiveram ao meu lado durante todos os altos e baixos desta jornada e a minha querida namorada, cuja compreensão, paciência e carinho foram fundamentais para que eu pudesse chegar até aqui. Sem vocês, nada disso seria possível.

Agradeço aos meus professores, que compartilharam seus conhecimentos e foram faróis de sabedoria e inspiração ao longo do meu percurso acadêmico. Também sou grata a minha orientadora, Rosecler Maschio Gilioli, por sua orientação perspicaz, paciência e incentivo contínuo. Sua dedicação e apoio foram essenciais para a realização deste trabalho.

Sem vocês, nada disso seria possível.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral: “Identificar os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da lei geral de proteção de dados”. Seus objetivos específicos são: estudar as leis gerais de proteção de dados e sua aplicação nas organizações; levantar quais são os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da LGPD; aplicabilidade dos procedimentos da LGPD ao setor de pessoal; benefícios para o setor de pessoal / empresas com a aplicação da LGPD; dificuldades encontradas pelo setor de pessoal / empresas com a aplicação da LGPD e criar recomendações às empresas sobre como gerir o impacto causado nos ambientes de trabalho, a partir da lei geral de proteção de dados. A metodologia é de natureza qualitativa, nível: exploratório, estratégia de estudo de multicasos. Os participantes do estudo são gestores de recursos humanos de três empresas que estão implantando ou que já implantaram os procedimentos relativos à lei geral de proteção de dados para o setor de pessoal / pessoas. O processo de coleta de dados através de entrevistas semiestruturadas e, por fim, processo de análise de dados por meio de análise de discurso ou análise de conteúdo das entrevistas aplicadas. Os resultados obtidos são: de forma comum as empresas revisaram seus procedimentos internos e fizeram adaptações; afirmaram ter recebido treinamento desde que a lei foi implementada; acreditam que a LGPD burocratizou as rotinas, mas têm ciência dos benefícios provenientes da implementação da lei.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Departamento Pessoal. Ambiente de Trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fachada da empresa	41
Figura 2 - Produtos/serviços	41
Figura 3 - Marca	41
Figura 4 - Fachada da empresa	42
Figura 5 - Produtos/serviços	43
Figura 6 - Marca	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo de atividades do departamento de pessoal e os procedimentos após a implantação da LGPD (continua)	
Quadro 2 - Resultados da aplicação das entrevistas (continua).....	49

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	9
2.	TEMA, PROBLEMA DO ESTUDO, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA.....	11
2.1	TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO	11
2.2	OBJETIVOS DO TRABALHO	11
2.2.1	Objetivo Geral	11
2.2.2	Objetivos Específicos.....	11
2.3	JUSTIFICATIVA PELA ESCOLHA DO TEMA	12
3	REFERENCIAL TEÓRICO	13
3.1	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	13
3.2	PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A LGPD	15
3.3	FUNDAMENTOS DA LGPD.....	17
3.4	CONCEITO DE DADOS PESSOAIS.....	18
3.5	TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS	20
3.6	O QUE GARANTE A LGPD.....	20
3.7	ATORES DA LGPD.....	22
3.8	RELAÇÕES DE TRABALHO.....	24
3.9	APLICABILIDADE DA LGPD AO DIREITO DO TRABALHO	25
3.10	PROCEDIMENTOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DAS EMPRESAS ANTERIORES À IMPLANTAÇÃO DA LGPD	26
3.11	PROCEDIMENTOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DAS EMPRESAS APÓS A IMPLANTAÇÃO DA LGPD.....	28
3.12	COMO O SETOR DE PESSOAL DAS EMPRESAS ESTÁ SE ADAPTANDO À IMPLEMENTAÇÃO DA LEI	33
4.	METODOLOGIA.....	35
4.1	NATUREZA: QUALITATIVA	35
4.2	NÍVEL: EXPLORATÓRIO.....	36
4.3	ESTRATÉGIA: ESTUDO DE CASO.....	37
4.4	PARTICIPANTES DO ESTUDO	38
4.5	PROCESSO DE COLETA DE DADOS.....	38
4.6	PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS	38
5	DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS.....	40
5.1	EMPRESA: AQUAFAST	40

5.2 EMPRESA: ZANDEI.....	41
6 APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	44
6.1 ENTREVISTAS	44
6.1.1 Desenvolvimento do Instrumento: Entrevistas	44
6.1.2 Apresentação dos Resultados da Aplicação Das Entrevistas.....	45
6.1.3 Interpretação dos resultados das entrevistas	50
6.1.4 Recomendações às empresas sobre como gerir o impacto causado nos ambientes de trabalho, a partir da lei geral de proteção de dados	54
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
7.1 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	58
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

1. INTRODUÇÃO

O tema desse estudo é: “Os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da lei geral de proteção de dados”.

Para Fernandes (2020) a Lei Geral de Proteção de Dados vem alcançando uma mudança de paradigmas nas empresas pois permite o maior controle de dados das instituições e principalmente, exige um consentimento prévio para utilização dos dados pelo titular. Não somente as empresas, mas a sociedade em geral está mais atenta ao tema já que a informatização em larga escala dos tempos atuais traz à tona a exposição de dados com maior frequência a todo momento. A LGPD indica ser a primeira de outras legislações que despontarão para atender as demandas das relações virtuais que movimentam a economia mundial por meio do acesso aos dados pessoais e a necessidade da sua criação vem não somente com o intuito de regulamentar o tratamento de dados pessoais no país, mas vem para atender as exigências internacionais e embora algumas empresas encontrem dificuldades na implantação da lei, muitos benefícios serão observados. (CUNHA, et.al, p.20, 2023).

O capítulo três apresentou o referencial teórico, que é fundamental para o entendimento do tema e está organizado da seguinte forma: lei geral de proteção de dados pessoais, princípios que orientam a LGPD, fundamentos da LGPD, conceito de dados pessoais, tratamento de dados pessoais, o que garante a LGPD, atores da LGPD, relações de trabalho, aplicabilidade da LGPD ao direito do trabalho, procedimentos do departamento pessoal das empresas anteriores à implantação da LGPD, procedimentos do departamento pessoal das empresas após a implantação da LGPD e como o setor de pessoal das empresas está se adaptando à implementação da lei.

No quarto capítulo foi apresentada a metodologia, que teve natureza qualitativa, nível: exploratório, estratégia de estudo de três casos. Os participantes do estudo são gestores de recursos humanos de três empresas que estão implantando ou que já implantaram os procedimentos relativos à lei geral de proteção de dados para o setor de pessoal / pessoas. O processo de coleta de dados através de entrevistas semiestruturadas e, por fim, processo de análise de dados por meio de análise de discurso ou análise de conteúdo das entrevistas aplicadas.

O quinto capítulo apresentou informações sobre as empresas pesquisadas, que são Aquafast Produtos de Limpeza e Higiene, Zandei Plásticos e a terceira empresa solicita não ter seu nome divulgado, assim, chamada de Empresa “X”.

Ainda, o sexto capítulo apresentou as entrevistas aplicadas, os resultados obtidos através de uma síntese e comparação, a interpretação dos resultados e as recomendações para as empresas adequarem-se a Lei Geral de Proteção de Dados nas rotinas de departamento pessoal.

Por fim, apresentou-se as considerações finais com o delineamento das ações para a resposta satisfatória ao problema de pesquisa estipulado para este estudo.

2. TEMA, PROBLEMA DO ESTUDO, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA

Neste capítulo serão apresentados itens como tema e problema do estudo, objetivos do trabalho e justificativa pela escolha do tema.

2.1 TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO

Nesta seção serão abordados o tema do estudo e o problema de pesquisa.

O tema desse estudo é: “Os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da lei geral de proteção de dados”.

O problema desse estudo é: “Quais são os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da lei geral de proteção de dados?”

Aqui, foram delineados os tópicos mais importantes deste capítulo.

2.2 OBJETIVOS DO TRABALHO

Nesta etapa serão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos dessa pesquisa.

2.2.1 Objetivo Geral

A seguir, está apresentado o objetivo geral deste estudo.

O objetivo geral é: “Identificar os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas do município de Guaporé com a implantação da lei geral de proteção de dados”.

Assim, está delineado o objetivo geral para este trabalho, a fim de alcançar os objetivos específico.

2.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos estão direcionados conforme a seguir:

a) estudar as leis gerais de proteção de dados e sua aplicação nas organizações;

- b) levantar quais são os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da LGPD;
- c) aplicabilidade dos procedimentos da LGPD ao setor de pessoal;
- d) benefícios para o setor de pessoal / empresas com a aplicação da LGPD;
- e) dificuldades encontradas pelo setor de pessoal / empresas com a aplicação da LGPD;
- f) criar recomendações às empresas sobre como gerir o impacto causado nos ambientes de trabalho, a partir da lei geral de proteção de dados.

Assim, foram definidos os objetivos específicos para esta pesquisa.

2.3 JUSTIFICATIVA PELA ESCOLHA DO TEMA

Nesta etapa, está apresentada a justificativa pela escolha do tema, que diz respeito aos impactos da lei geral de proteção de dados nas relações de trabalho.

A partir da Lei n.º 13.709/2018, a proteção de dados passou a ser um compromisso da administração pública, dos cidadãos brasileiros e das empresas que utilizam estes dados para qualquer finalidade. (GOV, 2021). De acordo com Cunha (2022) o principal objetivo da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) é a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Ainda, para a especialista, é a criação de um cenário de segurança jurídica, que visa promover a proteção dos dados pessoais de todo cidadão que esteja em território Brasileiro.

Para Alcassa (2020) as relações de trabalho constituem uma fonte inesgotável de dados pessoais e um dos pontos que merece maior atenção é a categoria dos dados pessoais sensíveis. Milhares de empresas brasileiras coletam, armazenam e processam dados pessoais diariamente e é cada vez mais frequente a exposição de dados em larga escala. Adequar-se às conformidades da LGPD é uma obrigação para empresas de todos os portes, o que significa o exercício pleno da autodeterminação informativa do tratamento de dados pessoais para usuários e clientes. (PEIXOTO, 2020).

Desta forma, foram elencados autores que colocam a sua versão sobre a relevância a respeito do estudo do tema abordado.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a lei geral de proteção de dados pessoais, princípios que orientam a LGPD, fundamentos da LGPD, conceito de dados pessoais, tratamento de dados pessoais, o que garante a LGPD, atores da LGPD, relações de trabalho, aplicabilidade da LGPD ao direito do trabalho, procedimentos do departamento pessoal das empresas anteriores à implantação da LGPD, procedimentos do departamento pessoal das empresas após a implantação da LGPD e como o setor de pessoal das empresas está se adaptando à implementação da lei.

3.1 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A seguir estão apresentados alguns fragmentos importantes a respeito da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018).

“Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.” (BRASIL, 2018)

“Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; II - a autodeterminação informativa; III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.” (BRASIL, 2018)

“Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: I - a operação de tratamento seja realizada no território nacional; II - a atividade de tratamento tenha por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados no território nacional; ou III - os dados pessoais objeto do tratamento tenham sido coletados no território nacional.” (BRASIL, 2018).

“Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável; II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na

ocasião de seu tratamento; IV - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico; V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento.” (BRASIL, 2018)

“Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados; IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais; V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento; VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão; VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais. IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos; X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas. (BRASIL, 2018).

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres; IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados; VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral; VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; VIII - para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária IX - quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou X - para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.” (BRASIL, 2018).

“Art. 9º O titular tem direito ao acesso facilitado às informações sobre o tratamento de seus dados, que deverão ser disponibilizadas de forma clara, adequada e ostensiva acerca de, entre outras características previstas em regulamentação para o atendimento do princípio do livre acesso: I - finalidade específica do tratamento; II - forma e duração do tratamento, observados os segredos comercial e industrial; III - identificação do

controlador; IV - informações de contato do controlador; V - informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade; VI - responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento; e VII - direitos do titular, com menção explícita aos direitos contidos no art. 18 desta Lei.” (BRASIL, 2018).

“Art. 15. O término do tratamento de dados pessoais ocorrerá nas seguintes hipóteses: I - verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada; II - fim do período de tratamento; III - comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público; ou IV - determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei.” (BRASIL, 2018)

“Art. 17. Toda pessoa natural tem assegurada a titularidade de seus dados pessoais e garantidos os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade e de privacidade, nos termos desta Lei.” (BRASIL, 2018).

Deste modo, foram explicitados os artigos de maior relevância para este trabalho.

3.2 PRINCÍPIOS QUE ORIENTAM A LGPD

Neste capítulo será apresentada uma síntese dos princípios que regem a Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil.

A LGPD dispõe sobre o tratamento de dados feito por pessoa física ou jurídica e tem por objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade, além da livre formação da personalidade de cada indivíduo e engloba um amplo conjunto de operações efetuadas de formas manuais ou digitais. Sua premissa básica é a boa-fé no tratamento de dados pessoais. (GOV, S/A). Ademais, a proteção de dados pessoais não consiste apenas em uma obrigação negativa, mas define que o uso destas informações seja utilizado de forma adequada e prevista em Lei. (LIMA, 2020). “A Lei Geral de Proteção de Dados representa o marco de uma nova cultura de tutela da privacidade e dos dados pessoais no Brasil”. (TEFFÉ, VIOLA, 2020).

Em seu escopo, a Lei possui um artigo que deixa claro que os dados tratados por uma pessoa natural sem qualquer finalidade econômica não estão relacionados a ela, bem como aqueles utilizados para fins artísticos, jornalísticos e acadêmicos, ou, ainda, para fins de segurança pública, defesa nacional, segurança do Estado e atividades de investigação e repressão a infrações penais. (GARCIA, 2020).

Aqui serão elencados: Princípio da Finalidade; Princípio da Adequação e da Necessidade; Princípio de Livre Acesso; Princípio da Qualidade dos Dados; Princípio da Transparência; Princípio da Segurança; Princípio da Prevenção; Princípio da Não Discriminação e Responsabilização; Princípio da Prestação de Contas.

É possível identificar princípios que fundamentam a LGPD, iniciando pelo **Princípio da Finalidade**, que se relaciona com a boa-fé e lealdade e prevê que os dados sejam tratados para fins legítimos aos especificados no momento do recolhimento dos mesmos e seu uso deve ser limitado aos propósitos previamente expostos. (MELLO, 2021). Seguindo essa premissa, o **Princípio da Adequação e da Necessidade** definem que haja a compatibilidade do tratamento de acordo com os objetivos informados ao titular e conforme o seu contexto, ou seja, limitadas à realização de suas finalidades. (CNMP, S/A, p.1).

Correlacionados, os **Princípios de Livre Acesso e da Qualidade dos Dados** estabelecem a garantia aos titulares de informações claras e de fácil acesso sobre a realização do tratamento, bem como, garantem a exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados para o cumprimento da finalidade. (TRF3, 2024). Disposto no Art. 6º, inciso VI, o **Princípio da Transparência** ressalta os mencionados anteriormente, garantindo informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento, bem como os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial. (BRASIL, 2018).

Os **Princípios da Segurança e Prevenção** (Art. 6º, VII, VII) elencam que as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a utilização de medidas aptas a proteger os dados de acessos sem prévia autorização bem como de situações ilícitas sendo necessário a adoção de atitudes preventivas, a fim de evitar os danos em virtude do tratamento dos dados pessoais, como a destruição, perda, alteração, dentre outros. (BRASIL. 2018).

A **Não Discriminação e Responsabilização e Prestação de Contas** são os dois últimos princípios norteadores que compõe o Art. 6º da LGPD. Estes determinam que há a impossibilidade de realizar o tratamento de qualquer dado pessoal para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos e definem a adoção de medidas capazes de comprovar o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e sua eficácia. (BRASIL, 2018).

A LGPD, além de elencar fundamentos como proteção de dados, autodeterminação informativa e o respeito à privacidade, também trata o livre

desenvolvimento da personalidade, sendo esse um de seus objetos de proteção. Por esta razão, estes princípios servem como fundamentos para a proteção da pessoa em contextos ainda não devidamente regulados. (MARTINS, 2022).

Assim, foram apresentados os Princípios norteadores da Lei Geral de Proteção de Dados.

3.3 FUNDAMENTOS DA LGPD

A seguir, serão apresentados comentários ao que diz respeito aos fundamentos da disciplina de proteção de dados.

“O conjunto de fundamentos disciplinados pela LGPD promove não só a privacidade e segurança dos dados pessoais, mas também a livre iniciativa e liberdade de expressão do titular dos dados”. (CONTEXTO, 2021, p.33). A Lei coloca o consumidor como protagonista nas decisões que envolvem o uso de seus dados, o que traz maior segurança para o mercado e ainda, suas relações jurídicas coincidem com as normas protetivas do consumidor. (POLETTINI, 2020). Ademais, a Lei 13.709/2018 representa um avanço importante na consolidação do direito dos cidadãos e um “grande desafio para as instituições para se adequarem aos dispositivos estabelecidos por esse normativo, no que se refere à implantação de mecanismos que garanta o pleno exercício dos direitos do titular dos dados”. (CJF, S/A, p.1).

Elencados no Art. 2º da LGPD, os fundamentos que têm como tema a proteção de dados dizem respeito ao **direito à privacidade** que asseguram os direitos fundamentais de inviolabilidade da intimidade, honra da imagem e vida privada, bem como a liberdade de expressão, a autodeterminação informativa, a livre iniciativa e os direitos humanos, a partir da criação de um cenário de segurança jurídica no país, por meio de regras válidas para todo o setor privado. (CNMP, S/A, p.1).

O fundamento da **livre iniciativa** é de extrema relevância pois destaca-se ao lado de demais pilares como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho e assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independente de autorização de órgãos públicos, mas somente se consolida havendo espaço para a iniciativa de variadas pessoas. (ARAKAKI; RIBEIRO, 2022).

Teixeira (2020) diz que a **liberdade de expressão** é por vezes difundida por livre manifestação do pensamento. Assegurada pela Constituição Federal de 1988, é definida como o direito que permite as pessoas a manifestarem sua opinião sem medo

de represálias e que autoriza que as informações sejam transmitidas por diversos meios sem censura. Para o autor, a lei que assegura os dados não traz novidades ao que diz respeito à liberdade de expressão, mas ratifica a sua importância perante o mundo jurídico e social.

A **inviolabilidade da honra**, outro fundamento da disciplina de proteção de dados, exige sensibilidade à importância do direito à honra, bem como, perceber a sua diferença e proximidade com a privacidade. Além disto, ela resguarda a consideração social da pessoa nos ambientes profissionais e comerciais. (BESSA, 2021). Já a **autodeterminação informativa** “certifica que o titular tenha domínio sobre seus dados pessoais, ainda que o tratamento dessas informações seja legítimo”, e assegura que os dados sejam protegidos, mas sua aplicação não é absoluta, tendo como exceção a regra os dados tratados sem o consentimento do titular, desde que haja uma base legal para o feito. (TERRACAP, 2024).

Deste modo, foram elencados autores para sintetizar os fundamentos constantes na Lei 13.709/2018.

3.4 CONCEITO DE DADOS PESSOAIS

Nesta etapa está apresentada a definição de dados pessoais.

Dados pessoais, como afirma Modenesi (2021) são a nova *commodity* da economia digital, considerados mais valiosos que petróleo. Para o âmbito jurídico, os dados pessoais também assumem importante valor e a sua proteção diz respeito aos direitos fundamentais. Pode-se ainda definir dados pessoais como informações, que quando transmitidas permitem que o receptor forme sua própria ideia sobre aquele determinado assunto e são comumente coletados em cadastros, localização de GPS, fotografias, prontuários médicos, hábitos de consumo, dentre outros. (TRE-PR, p.1, S/A).

Conforme explicitado pelo autor Botelho (2020), qualquer dado que identifique ou torne identificável uma pessoa natural se encontra no conceito de dado pessoal, mas é preciso levar em conta que os dados pseudoanonimizados não estão excluídos da incidência desta lei e que dado pessoal abarca tanto o dado em sentido estrito quanto a informação obtida, tendo em vista o enfoque principal da LGDP que é a proteção de direito fundamental relacionada à personalidade, a intimidade e a privacidade.

“Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.” (BRASIL, 2018).

Ademais, existem dados considerados públicos que podem ser tratados sem a necessidade do consentimento prévio do titular, desde que não se compartilhe destas informações com outras organizações, e também, existem dados considerados anonimizados, que passam por um processamento que remove ou modifica informações capazes de identificar uma pessoa, garantindo deste modo a sua desvinculação. (GOV, 2022)

Para Doneda (2011) as informações pessoais devem observar certos requisitos para sua caracterização, pois apesar de possuir um vínculo objetivo com alguma pessoa, revelando algo sobre ela, existe outro grupo de informações que não são propriamente informações pessoais, como por exemplo opiniões alheias ou a produção intelectual de uma pessoa. Ainda, para o autor, “dado” apresenta uma conotação mais primitiva e estaria associado a uma espécie de “pré-informação”, enquanto a informação “alude a algo além da representação contida no dado”. (DONEDA, 2011).

Do ponto de vista econômico, segundo Frazão (2020), dados importam na medida que possam ser convertidos em informações necessárias ou úteis para a atividade econômica e que por consequência, precisam ser processados para gerar valor, ou seja, sem o devido tratamento dificilmente será possível extrair o potencial adequado. O ponto de partida da priorização da qualidade do processamento de dados é a coleta ser muitas vezes realizada sem o consentimento ou sem a ciência dos titulares destes dados. (FRAZÃO, 2020).

Além do valor econômico, o conjunto de informações de caráter personalíssimo e que compõe os perfis ou identidades digitais são também de interesse político, podendo “ser a matéria prima para o uso de *softwares* diretamente atrelados às novas formas de controle social, especialmente mediante o uso de algoritmos”. (SARLET, CALDEIRA, 2019)

Assim, tem-se o conceito, conforme alguns autores sobre dados pessoais e, a continuidade na próxima seção diz respeito ao seu tratamento.

3.5 TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Aqui está apresentada formas de tratamento de dados pessoais.

A lei promulgada no ano de 2018 incorpora diversos instrumentos para garantir a proteção dos dados pessoais, o que proporciona aos titulares um maior controle ao assegurar transparência e segurança ao longo de toda cadeia de tratamento, além de estabelecer consequências jurídicas na hipótese de não-conformidade com suas disposições. (SANTOS, et.al, p. 5, 2021).

Diante do desenvolvimento sofisticado das tecnologias e da crescente aplicação da inteligência artificial em sistemas, processos e ampliação da capacidade de armazenamento de informações, é possível que os dados sejam vinculados a indivíduos de maneira rápida, fácil, acessível, e até então, não prevista. Além disso, dados podem tornar indivíduos identificáveis a partir de sua combinação com outros dados, inclusive, “bancos de dados “anônimos” podem ter seus dados vinculados novamente aos seus titulares, se utilizados técnicas específicas e cruzamentos de informações”. (TEFFÉ, 2022).

Como decorrência direta da revolução digital, “uma quantidade astronômica de dados pessoais é diariamente coletada, processada, compartilhada, tratada e armazenada em bancos de dados”, para as mais diversificadas finalidades. (CANTO, et.al, p.31, 2019). Chama-se tratamento “qualquer atividade realizada com dados pessoais e dados pessoais sensíveis”, “desde a coleta, utilização, transmissão, armazenamento até a sua eliminação”. (TJMG, 2022).

Disposto no artigo 5º, inciso X da LGPD, considera-se tratamento:

“Toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração”. (BRASIL, 2018).

Deste modo foi definido o que é o tratamento dos dados pessoais.

3.6 O QUE GARANTE A LGPD

A seguir está relacionado as principais garantias da LGPD que dizem respeito a autodeterminação informativa e a tutela dos dados bem como o conceito de consentimento e privacidade.

A LGPD tem por objetivo proteger os direitos fundamentais relacionados à esfera informacional do cidadão e garante a proteção a todos os dados cujos titulares são pessoas naturais, seja em formato físico ou digital e prevê uma ampla gama de direitos aos titulares dos dados. (UNILAB, p.1, S/A). Como enfoque principal, a LGPD garante a autodeterminação informativa, que se dá ainda mais necessária na era da informação tendo em vista o constante crescimento na utilização de dados, e traz consigo a autonomia dos dados por parte do titular. (OLIVEIRA, 2022). Após a vigência da LGPD, a tutela dos dados foi complementada, visto que a lei aborda uma série de diretrizes que devem ser observadas pelas pessoas de direito público e privado e prevê a possibilidade de exercer a defesa dos interesses e direitos dos titulares dos dados, desta forma, é possível proteger e indenizar vítimas em caso de vazamento de dados, bem como estimular a cultura da proteção de dados. (RODRIGUES, p.1, 2021).

Quando o debate é proteção de dados pessoais, o direito à autodeterminação informativa representa uma das expressões mais renomadas. Seu surgimento está intimamente ligado à história da proteção da personalidade como direito fundamental. (MENDES, 2020). “No exercício da autodeterminação da informação, o indivíduo pode controlar a legitimidade do recolhimento, da divulgação e da utilização dos seus dados pessoais” e assim, pode-se dizer que a inviolabilidade da intimidade e da vida privada do homem ganhou o status de direito fundamental, na Constituição Federal de 1988. (ROCHA, 2015). Este princípio se constitui na transdisciplinaridade de elementos que refletem o caráter democrático no qual todos os indivíduos podem ter controle a respeito dos seus dados, “em outras palavras, consiste no direito do indivíduo de decidir quem utiliza, para quem são repassados e com que finalidades os dados e informações pessoais são utilizados”. (SOUSA; SILVA, 2020).

É fundamental ter em mente que o exercício da autonomia requer o direito à privacidade, que tem um papel fundamental na proteção dos indivíduos e da liberdade de expressão, “dado que sua ausência pode se tornar um elemento de intimidação e opressão. Sem privacidade e autonomia, o próprio exercício da cidadania é limitado”. (MEIRELES, 2016). O reconhecimento do direito à privacidade do indivíduo está enraizado na história, porém, encontra uma barreira para sua existência no mundo digital tendo em vista a facilidade da transmissão de informações. Privacidade está relacionada a regras de controle de acesso à informação efetivas e que permitem a revelação da informação somente a usuários autorizados. (BRITO, MACHADO, 2017).

Em complementação, a LGPD estabelece restrições importantes quando diante do tratamento de dados pessoais sensíveis e adota uma forte fundamentação no consentimento do titular de dados, o que significa que será permitido o tratamento de dados pessoais havendo a manifestação livre pela qual o titular concorda com o tratamento dos seus dados para uma finalidade pré-estabelecida. (MULHOLLAND, 2018). Como fundamento jurídico, o consentimento ao tratamento de dados de caráter pessoal é objeto de certas regras gerais e especiais e diferentemente de outros fundamentos este tratamento se apoia na vontade própria da pessoa, contudo, isto não será suficiente por si só. “Somente a vontade não validará um tratamento de dados que não corresponda à exigência de proporcionalidade”, ou seja, para ser válido e preencher aos parâmetros da legalidade, de acordo com o Art. 5.º, XII da LGPD, deverá ser dado de maneira livre, informada e inequívoca. (BUCHAIN, 2021).

Deste modo, foi conceituado, através da colocação de alguns autores, o direito à privacidade, o consentimento no compartilhamento de dados e as principais garantias da LGPD.

3.7 ATORES DA LGPD

Aqui será apresentado os cinco atores que instrumentalizam a Lei Geral de Proteção de Dados.

A LGPD prevê importantes figuras no tratamento de dados, sendo o principal deles, o **titular dos dados**, que é a pessoa natural a qual se refere os dados que são objeto de tratamento. (RODRIGUES, 2020). É por excelência o principal personagem e é em seu benefício que os princípios e garantias da LGPD são estabelecidos e compreende aqueles dados que possam identificar ou tornar identificável uma pessoa, não alcançando os dados das pessoas jurídicas. (AWADA, 2021). Outros papéis importantes que foram introduzidos pela LGPD são o controlador, o operador de dados e o encarregado, que são basicamente pessoas ou empresas que participam do processo de tratamento de dados e possuem atribuições legais bem definidas. (GET PRIVACY, p.1, S/A). É cabível ressaltar a importância destes agentes de tratamento, pois são fundamentais para a eficácia da Lei, além de serem instrumento essencial para a promoção de uma cultura de proteção de dados, propõe políticas públicas e conscientizam agentes internos envolvidos no tratamento de dados, gerenciando e fiscalizando processos. (MELLO, MIRAMONTES, 2021).

O **controlador** é a pessoal natural ou jurídica na qual competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais, ou seja, é o responsável por definir como as informações pessoais e sensíveis de terceiros serão tratados, além de ser considerado um agente de tratamento e possui responsabilidades e obrigações rigorosas dispostas pela Lei. Este realiza a coleta, armazenamento compartilhamento e eliminação para um propósito específico. (LGPD BRASIL, p.1, 2024). Por definição, o **operador** é o responsável pela realização do tratamento dos dados em nome do controlador e sob as diretrizes por ele determinadas, sem o poder de decisão sobre os elementos essenciais do tratamento. A importância de se identificar corretamente estes agentes diz respeito as competências, atribuições e responsabilidades específicas que cada um assume. (AWADA, 2021).

Além disto, um novo profissional é indicado pela LGPD, chamado de **encarregado**, ou DPO (*Data Protection Officer*), que nos termos definidos pela Lei, é o responsável por atuar como um canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Sua figura é de caráter obrigatório e suas principais atividades estão relacionadas a receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências, aceitar reclamações dos titulares, orientar a respeito das práticas a serem tomadas em relação ao tratamento e executar demais atribuições estabelecidas pelo controlador ou em normas complementares. (OLIVEIRA, 2021)

Outro ator instrumentalizado pela LGPD é a **Autoridade Nacional de Proteção de Dados**, que é uma autarquia de natureza especial responsável por zelar pela proteção dos dados pessoais e por regulamentar e fiscalizar o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil, sendo a sua missão institucional assegurar a mais ampla e correta observância da lei, bem como garantir a devida proteção dos direitos fundamentais de liberdade, privacidade e livre desenvolvimento. (GOV, 2021). O principal objetivo em tornar a ANPD em autarquia é evitar a sua descontinuidade administrativa além de trazer mais confiabilidade ao sistema regulatório de dados, criação de regras para requisição de pessoal e transferência de patrimônio de outros órgãos ou entidades. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, p.1, 2022).

Assim, foram explicitados os principais atores que fundamentam a LGPD.

3.8 RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo será abordado a relação entre a LGPD e as relações de trabalho.

As relações de trabalho constituem fonte inesgotável de dados pessoais, deste modo, é dever do empregador fazer o uso corretos dos mesmos, sendo aplicável este cuidado aos dados de empregados, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e outros. O uso adequado de informações pessoais deve ser prioridade para qualquer empreendedor, empresa ou instituição. (SANTOS, 2021). Salienta-se que, todos os colaboradores, partindo da alta administração e independente da função por ele exercida, devem ter preocupação com a garantia da segurança dos dados pessoais que possa ter contato. A tomada de decisão deverá partir da alta administração da empresa, bem como a definição de estratégias e diretrizes para o cumprimento das exigências da LGPD. (RIBEIRO,2023).

A LGPD tem o condão para modificar os mais diferentes ramos da sociedade do Direito e no que tange as relações de trabalho é conveniente salientar que o termo “relação de trabalho”, embora interpretado de forma equivocada, deve ser considerado na sua forma mais genérica e de sua real definição, o que envolve os mais diversos tipos de envolvimento trabalhistas. (MARCOLINO, SILVEIRA, 2020). Embora a LGPD seja notadamente voltada ao âmbito do mercado de consumo e da Administração Pública, cabe a indagação da sua aplicabilidade nas relações de trabalho pelo simples fato de a Lei se aplicar à pessoa natural, que neste caso é o empregado, além de que, o empregado é parte de um contrato com o empregador e em sua celebração, faz-se o tratamento de dados pessoais. A contratação de um empregado requer a coleta e análise de dados. (CARLOTO, ALMIRÃO, 2021).

As regras advindas da LGPD impõe ao empregador responsabilidade civil pois desde a fase pré-contratual até após a rescisão do trabalhador, é ele quem irá armazenar e ter acesso aos dados pessoais fornecidos pelos trabalhadores, e essa responsabilidade não se restringe apenas à documentação pessoal e de identificação, mas estende-se ao monitoramento de correspondências eletrônicas, capturas de imagem no ambiente de trabalho, chamadas em videoconferências, registro biométrico da jornada, entre outros. (CALCINI; ANDRADE, 2021).

Assim, Gonçalves diz que:

“Na condição de controladora, a empresa tem a responsabilidade de informar os seus colaboradores de como os seus dados pessoais são tratados:
- Indicar as medidas técnicas e administrativas para prevenir incidente envolvendo os dados pessoais; oferecer treinamentos para construir a cultura de proteção de dados dentro da empresa; estabelecer políticas de privacidade e proteção de dados que devem ser seguidas pelos colaboradores; exigir a adequação das empresas com quem compartilha dados pessoais dos colaboradores; conhecer os principais riscos à segurança da informação dentro da empresa para adotar medidas efetivas a fim de mitigá-los, dentre outras condutas.” (GONÇALES, 2021, p.1).

O que antes era somente uma “ficha de registro” do empregado, passa a ser, à luz da LGPD, um conjunto de dados pessoais, cuja gestão e tratamento deverá ser feita com consciência, observando os termos da lei, que asseguram uma proteção jurídica e devem ser manipulados de acordo com as finalidades próprias e que justificam o tratamento. (OLIVIERI, 2019).

Deste modo foi explicitado as relações de trabalho e a LGPD.

3.9 APLICABILIDADE DA LGPD AO DIREITO DO TRABALHO

A seguir será relacionado a aplicabilidade da LGPD ao Direito do Trabalho.

Dentro das relações sociais modernas, a função social de uma pessoa é geralmente estabelecida pelo papel que exerce em seu trabalho. O Direito do Trabalho é um dos ramos do direito privado mais importantes para a sociedade, pois é o responsável por regular a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores. (FACHINI, 2020, p.1) No Brasil, o Direito do Trabalho é regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), uma das normas mais conhecidas e longevas do país e que garante aos trabalhadores uma série de direitos. (WESTIN, 2023, p.1). As regras que gerem as relações entre trabalhadores e empregadores são determinantes para o bom funcionamento do mercado de trabalho e servem para regulamentar a relação contratual entre as partes, bem como outras regulamentações atinentes ao trabalho, como o direito coletivo, regulamentação das profissões e contratos interempresariais. (PORTAL DA INDÚSTRIA, S/A, p.1).

Em suma, a LGPD não foi pensada para as peculiaridades do Direito do Trabalho, se trata de uma lei de cunho genérico e amplamente abrangente, mas existem situações que podem surgir no desenvolvimento de relações de trabalho em que podem

gerar informações e dados que deverão ser tratados com discrição e cuidado, observando as exigências da Lei. (GIUNTINI, et.al, 2021). Conclui-se que, ainda que haja excludentes, não há espaço para afastamento da incidência das obrigações decorrentes da LGPD no âmbito empresarial. Deste modo as principais cautelas a serem tomadas pelas empresas devem se voltar as áreas de Recursos Humanos e Marketing, com forte influência no Direito do Trabalho, na qual a principal tutela será voltada aos empregados, tomadores e prestadores de serviço e clientes. (BARZOTTO, COSTA, 2022)

A incidência da Lei sobre os direitos trabalhistas torna-se irrefutável pois a relação de trabalho sequer teria como iniciar e se desenvolver sem a coleta, recepção, armazenamento e retenção de dados pessoais dos empregados ou candidatos a vagas de emprego, o que atrai maior atenção a questão uma vez que o empregador tem acesso e se torna responsável pelos dados pessoais dos trabalhadores. (BONFIM, 2022, p.36).

A seguir está relatado o artigo 41:

“Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.” (BRASIL, 1943).

Assim, foram elencados autores que exemplificam a aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito trabalhista.

3.10 PROCEDIMENTOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DAS EMPRESAS ANTERIORES À IMPLANTAÇÃO DA LGPD

Neste capítulo serão abordados os documentos e as práticas de departamento pessoal anteriores a implementação da LGPD no Brasil.

Com o advento da Revolução Industrial e o crescimento das fábricas, surgiu a necessidade de gerenciar a mão de obra, pois a demanda por trabalhadores aumentou significativamente, sendo necessário criar estruturas para gerenciar a força de trabalho da indústria, que inicialmente envolviam questões de pagamento e controle de presença, desde então, o departamento pessoal emergiu como uma área especializada em atender

às necessidades de recrutamento, seleção, treinamento e remuneração de funcionários. (MARQUES, S/A).

A primeira etapa na contratação de pessoal é o recrutamento e seleção, que consiste na atração de candidatos através da divulgação das vagas e pré-requisitos, que comumente são anunciadas em rádios, jornais e mídias sociais e logo após consiste na seleção dos candidatos através da análise do currículo e triagem pelo intermédio de testes de perfil comportamental, dinâmicas e pesquisas de perfil. Por fim, a entrevista de emprego é aplicada, momento no qual são feitos questionamentos acerca do candidato. (SALGADO, p.1, S/A).

Para a efetivação do candidato e como parte das rotinas burocráticas do processo de admissão, o recrutado deverá apresentar informações e documentos à empresa contratante para a formalização do contrato de trabalho, sendo os principais documentos exigidos neste momento: Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS, ou CTPS Digital), Carteira de Identidade, Cadastro de Pessoa Física (CPF), Título de Eleitor, Comprovante de Residência, bem como informações de raça, cor, estado civil, escolaridade, além do exame admissional, que tem por objetivo assegurar que a pessoa está apta mental e fisicamente para realizar suas funções. (FURBINO, p.1, 2019). “Todo trabalhador regido pela CLT [...] deve submeter-se aos exames médicos ocupacionais, sendo estes obrigatórios na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício, nos termos da NR-7.” (GUIA TRABALHISTA, p.1, 2021).

Assim, de acordo com Gov.br,

“7.1.1 Esta Norma Regulamentadora – NR - estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização”. (GOV, NR-7, p.1, 1978)

“7.5.6 O PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de riscos ocupacionais; e) demissional.” (GOV, NR-7, p.3, 1978,).

Para firmar o vínculo empregatício é, então, gerado o Contrato de Trabalho, que nada mais é do que um acordo que possui várias finalidades, nele é especificado a carga horária, tarefas desempenhadas, jornada de trabalho, remuneração e outros direitos. Traz a clareza ao profissional contratado de suas atribuições e os benefícios que terá direito e serve como uma proteção jurídica tanto ao empregado quanto ao empregador. (PONTOTEL, p.1, 2024) “O contrato individual de trabalho é o documento por meio do

qual se constitui uma relação de trabalho entre duas partes”, e é composto por cláusulas que dizem respeito à: função, remuneração, jornada de trabalho, descontos, benefícios, obrigações das partes, vigência, confidencialidade, entre outros, que vão da particularidade de cada empresa. (JUSBRASIL, p.1, 2019).

Ao longo do vínculo empregatício, diversos documentos são gerados acerca do trabalhador como folhas de pagamento, recibos e avisos de férias, registro do controle de ponto, comprovantes de pagamento salarial, atestados médicos, entre outros, e é de suma importância manter uma boa gestão desta papelada. O arquivamento de cada um destes documentos possui um tempo mínimo, alguns requerem de 2 a 3 décadas. (MODESTINA, 2021) Documentos em papel são facilmente deteriorados com o tempo, deste modo o local para armazenamento deve ser propício, longe de umidade e em pastas apropriadas e além disso, podem ser digitalizados para facilitar a localização e arquivamento dos mesmos. (PONTOTEL, p.1, 2023).

Deste modo, foram apresentadas as rotinas do departamento pessoal das empresas antes da implementação da Lei Geral de Proteção de Dados.

3.11 PROCEDIMENTOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL DAS EMPRESAS APÓS A IMPLANTAÇÃO DA LGPD

Nesta etapa serão abordados os documentos e as rotinas do departamento pessoal após a implementação da LGPD.

O Departamento Pessoal desempenha uma série de atividades como o controle de folha ponto, folha de pagamento, recrutamento e seleção, gestão de benefícios e avaliação de desempenho, e com a transformação digital, busca cada vez mais a integração de tecnologias para tornar suas rotinas ainda mais eficientes e baseadas em dados. (MARQUES, S.A) Considerando que é neste setor onde concentra-se o maior volume de informações pessoais em virtude da necessidade do tratamento destes dados para a realização de atividades rotineiras da empresa, é necessário adotar a maior cautela a contar do momento da coleta dos dados do pré-candidato à vaga, até a retenção e descarte dos mesmos. Ainda no processo de recrutamento e seleção, é necessário levar em consideração as bases impostas pela LGPD a fim de que se traga clareza ao candidato de como é realizado o tratamento dos dados pessoais pela empresa, sendo que a coleta das informações solicitadas deverá se limitar à finalidade e à necessidade do processo de seleção. (LICKS, p.1, 2022).

A porta de entrada de funcionários nas empresas comumente parte através da entrega de currículos, e independente da maneira de captação destes, seja de forma física ou digital, é necessária a adequação para o correto tratamento dos dados, bem como a delimitação das pessoas que irão receber e tratar estes documentos já que não poderão circular por diversos funcionários da empresa. Ainda, é necessário balizar técnicas com o intuito de eliminar a possibilidade de acesso por pessoas não autorizadas, ou ainda, que ocorram o vazamento destes dados. (MAGALHÃES, 2022). O candidato precisa consentir com a utilização dos seus dados para a seleção da empresa, que pode ser realizado através de um Termo de Consentimento para o tratamento de dados pessoais no recebimento de currículos. O descarte deste documento ao findar do processo de recrutamento e seleção também deve ser cauteloso para evitar a exposição dos dados, ou seja, nada de utilizar o currículo como rascunho. (CASAIS, 2023).

A LGPD também impacta os processos de seleção e recrutamento pois existe a coleta de dados dos candidatos e em muitas empresas, estas informações são lançadas em um banco de dados, embora não tenham sido contratados. Deste modo, conforme a lei, os candidatos não apenas devem saber deste uso, mas devem dar uma autorização para que isso ocorra através de um Aviso de Privacidade e Termos de Uso. Ainda, as empresas não podem coletar os dados dos candidatos e colaboradores de modo perpétuo. Ao requerer a autorização para recolher, gravar e tratar dados, deve-se estipular o tempo pela qual fará a retenção, e após este período, descartar as informações de forma segura. (MESQUITA, p.1,2023)

No contrato de trabalho, a fim de contemplar as regras previstas na LGPD, as empresas adotaram um Termo Aditivo, que tem por objetivo estabelecer novas cláusulas sobre confidencialidade, proteção de dados pessoais e segurança da informação, na qual o empregador dispõe de como será armazenado e tratado os dados pessoais do colaborador, que por sua vez, dá seu consentimento por escrito. (CIRINO, p.1, S/A). Grande parte das empresas possui sistema de monitoramento de segurança, e nestes casos, o empregador sinaliza e informa de forma clara ao colaborador que está monitorado através de câmera de vigilância, além de solicitar autorização por escrito para tal através de um Termo de Monitoramento e Segurança. (BUILDING PROFITS, p.1, 2021).

Além destes, outro documento adotado pelas empresas com o advento da LGPD, é o Termo de direito de uso de imagem e voz, que é um documento legal que autoriza o

uso da imagem e voz de uma pessoa para fins específicos, como publicidade e propaganda, por exemplo. (JUNG, 2023) Ainda, devido ao volume de informações sensíveis nas quais as empresas lidam diariamente, um aviso legal de confidencialidade é adicionado ao final de cada e-mail enviado, com o objetivo de construir uma isenção de responsabilidade quanto algumas informações que estão sendo comunicadas e um aviso legal sobre quem é responsável caso ocorra algum problema, acrescentando um nível extra de proteção. (SCHMIDT, p.1, 2022).

O controle da jornada de trabalho é permitido no Brasil desde os primórdios da CLT, podendo ser realizado de maneira mecânica, manual ou eletrônica e um dos maiores avanços e que trouxe praticidade para as empresas foi o relógio de ponto biométrico (e de reconhecimento facial). Os relógios de ponto biométricos desempenham papel fundamental na garantia da segurança dos dados, pois, em geral, os dados são armazenados de forma criptografada, garantindo a confidencialidade, mas, para que haja total conformidade com a LGPD, é necessário que as empresas tomem algumas medidas, como restringir o acesso aos dados coletos de modo que apenas funcionários autorizados possam acessá-los e, ainda, manter o registros detalhados sobre o uso do sistema a fim de identificar qualquer acesso não autorizado. (KL QUARTZ, p.1, 2023)

Em relação a folha de pagamento, a natureza das informações obtidas é altamente valorizada por *hackers*, o que aumenta a vulnerabilidade dos dados. As empresas costumam armazenar informações sobre salários e dados bancários, seja para o preenchimento da folha de pagamento ou para conceder algum benefício, como o plano de saúde, que pode requerer dados sensíveis do colaborador e seus dependentes. As empresas devem monitorar cuidadosamente os acessos a estes dados e introduzir protocolos de segurança, para todos os arquivos relacionados. (TECHTARGET, p.1, 2022).

Já os atestados médicos, que são documentos utilizados para comprovar alguma doença ou acidente ocorrido pelo trabalhador ou justificar suas faltas, possuem dados pessoais sensíveis, portanto, é imprescindível o cuidado com o recebimento e o tratamento das informações constantes nestes atestados, evitando que procedimentos desorganizados prejudiquem a empresa. Deste modo, é necessário que os trabalhadores tenham conhecimento a respeito das normas e procedimentos inerentes a operacionalização dos atestados médicos, adotando uma política interna para organizar

prazos e formas de envio, o responsável pelo recebimento do documento e a forma de armazenamento. (FIGUEIREDO, p.1, S/A)

Em suma, Aditivos contratuais, Códigos de Conduta, Políticas de Segurança da Informação e Privacidade; Políticas de Privacidade Externa, entre outros, deverão prever todas as questões trabalhistas e as obrigações a serem cumpridas pelo trabalhador para resguardar os dados cuja responsabilidade de proteção ficam a cargo do empregador. (FIEMG, p.1, 2023)

Deste modo foram apresentadas as novas práticas de Departamento Pessoal, bem como os documentos adotados após o advento da LGPD no Brasil.

Conforme o Quadro 1, é apresentado um resumo das atividades do departamento de pessoal e os Procedimentos após à implantação da LGPD.

Quadro 1 - Resumo de atividades do departamento de pessoal e os procedimentos após a implantação da LGPD (continua)

Atividades do departamento de pessoal	Procedimentos após à implantação da LGPD
Controle de ponto	O controle da jornada de trabalho é permitido no Brasil desde os primórdios da CLT, podendo ser realizado de maneira mecânica, manual ou eletrônica e um dos maiores avanços e que trouxe praticidade para as empresas foi o relógio de ponto biométrico (e de reconhecimento facial). Os relógios de ponto biométricos desempenham papel fundamental na garantia da segurança dos dados, pois, em geral, os dados são armazenados de forma criptografada, garantindo a confidencialidade, mas, para que haja total conformidade com a LGPD, é necessário que as empresas tomem algumas medidas, como restringir o acesso aos dados coletos de modo que apenas funcionários autorizados possam acessá-los e, ainda, manter o registros detalhados sobre o uso do sistema a fim de identificar qualquer acesso não autorizado.
Folha de pagamento	As empresas costumam armazenar informações sobre salários e dados bancários, seja para o preenchimento da folha de pagamento ou para conceder algum benefício, que pode requerer dados sensíveis do colaborador e seus dependentes. As empresas devem monitorar cuidadosamente os acessos a estes dados e introduzir protocolos de segurança, para todos os arquivos relacionados.
Recrutamento (entrega de currículos e fichas de preenchimento de vagas)	-Independente da maneira de captação dos currículos: de forma física ou digital, é necessária a delimitação das pessoas que irão receber e tratar estes documentos já que não poderão circular por diversos funcionários da empresa. -O candidato precisa consentir com a utilização dos seus dados, através de um Termo de Consentimento para o tratamento de dados pessoais no recebimento de currículos. -O descarte do currículo ao findar o processo de recrutamento e seleção deve ser cauteloso para evitar a exposição dos dados, ou seja, não é possível utilizar o currículo como rascunho.

Quadro 1 - Resumo de atividades do departamento de pessoal e os procedimentos após a implantação da LGPD (continuação)

<p>Seleção de pessoal</p>	<p>-As informações a respeito dos candidatos em muitas empresas, são lançadas em um banco de dados, embora não tenham sido contratados. Deste modo, conforme a lei, os candidatos não apenas devem saber deste uso, mas devem dar uma autorização para que isso ocorra através de um Aviso de Privacidade e Temos de Uso.</p> <p>-As empresas não podem coletar os dados dos candidatos de modo perpétuo. Ao requerer a autorização para recolher, gravar e tratar dados, deve-se estipular o tempo pela qual fará a retenção, e após este período, descartar as informações de forma segura.</p>
<p>Gestão de benefícios</p>	<p>As empresas costumam armazenar informações sobre salários e dados bancários, seja para o preenchimento da folha de pagamento ou para conceder algum benefício, que pode requerer dados sensíveis do colaborador e seus dependentes. As empresas devem monitorar cuidadosamente os acessos a estes dados e introduzir protocolos de segurança, para todos os arquivos relacionados.</p>
<p>Contrato de trabalho (composto por cláusulas: função, remuneração, jornada de trabalho, descontos, benefícios, obrigações das partes, vigência, confidencialidade.)</p>	<p>Termo aditivo, que tem por objetivo estabelecer novas cláusulas sobre confidencialidade, proteção de dados pessoais e segurança da informação, na qual o empregador dispõe de como será armazenado e tratado os dados pessoais do colaborador, que por sua vez, dá seu consentimento por escrito.</p>
<p>Documentos admissionais (recrutado deverá apresentar informações e documentos à empresa contratante para a formalização do contrato de trabalho, sendo: carteira de trabalho e previdência social, carteira de identidade, cpf, título de eleitor, comprovante de residência, informações de raça, cor, estado civil, escolaridade, exame admissional)</p>	<p>As empresas não podem coletar os dados dos novos colaboradores de modo perpétuo. Ao requerer a autorização para recolher, gravar e tratar dados, deve-se estipular o tempo pela qual fará a retenção, e após este período, descartar as informações de forma segura.</p>
<p>Medicina do trabalho</p>	<p>Os atestados médicos, que são documentos utilizados para comprovar alguma doença ou acidente ocorrido pelo trabalhador ou justificar suas faltas, possuem dados pessoais sensíveis, portanto, é imprescindível o cuidado com o recebimento e o tratamento das informações. Deste modo, é necessário que os trabalhadores tenham conhecimento a respeito das normas e procedimentos inerentes a operacionalização dos atestados médicos, adotando uma política interna para organizar prazos e formas de envio, o responsável pelo recebimento do documento e a forma de armazenamento.</p>
<p>Monitoramento através de câmeras de vigilância</p>	<p>-O empregador sinaliza e informa ao colaborador que está monitorado através de câmera de vigilância.</p> <p>-Solicitar ao empregado, autorização por escrito para tal através de um Termo de Monitoramento e Segurança</p>
<p>Imagem e voz</p>	<p>Termo de direito de uso de imagem e voz, que é um documento legal que autoriza o uso da imagem e voz de uma pessoa para fins específicos, como publicidade e propaganda, por exemplo</p>

Quadro 1 - Resumo de atividades do departamento de pessoal e os procedimentos após a implantação da LGPD (conclusão)

E-mail	Aviso legal de confidencialidade é adicionado ao final de cada e-mail enviado, com o objetivo de construir uma isenção de responsabilidade quanto algumas informações que estão sendo comunicadas e um aviso legal sobre quem é responsável caso ocorra algum problema, acrescentando um nível extra de proteção
--------	--

Fonte: Elaboração própria, com base na bibliografia levantada.

3.12 COMO O SETOR DE PESSOAL DAS EMPRESAS ESTÁ SE ADAPTANDO À IMPLEMENTAÇÃO DA LEI

Nesta etapa será apresentado bibliografias que sintetizam a adaptação das empresas à implementação da LGPD.

Desde sua criação, as empresas de médio e grande porte têm se mobilizado em projetos de “Adequação a LGPD” e em começar a implementar um Programa de Governança em Proteção de Dados Pessoais, porém estas iniciativas ainda não se refletiram na sua cultura. “Incidentes evitáveis continuam acontecendo em grande volume, bem como a ausência de controles de privacidade”. (REDAÇÃO, p.1, 2023). Ou seja, muitas empresas ainda não concluíram o ciclo de adaptação às novas regras da LGPD, e isto é um fator de risco para as companhias. Dentre os principais fatores apontados pelas empresas para a lentidão na adequação aos padrões da LGPD destacam-se a confusão sobre quais áreas necessitam receber cuidados especiais, além da ausência de pessoas especializadas e de conhecimento necessário. (SERPRO, p.1, 2021).

De acordo com uma pesquisa realizada pela RD Station no ano de 2021, apenas um ano após a Lei entrar em vigor, mostrou que as empresas brasileiras tem um grau elevado em conhecimento sobre a LGPD, mas o nível de adequação ainda é baixo. A pesquisa mostrou que, á época, apenas 77% das 997 companhias participantes do estudo encontravam-se atrasados nos processos de implementação da Lei, enquanto apenas 15% já haviam concluído ou estavam na etapa final de adaptação. (RESULTADOS DIGITAIS, p.1, 2021). A primeira barreira enfrentada pelas empresas é a adaptação à nova legislação pois isto envolve a revisão e atualização de políticas. Em segundo plano, as empresas enfrentam desafios em relação à conformidade com a LGPD, como a

necessidade em mapear e categorizar os dados pessoais coletados. Além destes fatores, a LGPD requer a designação de um encarregado de proteção de dados (DPO), a realização de avaliações de impacto à privacidade (PIA) que exigem recursos e expertise, bem como a implementação de medidas de segurança da informação mais robustas. (FRANÇA, p.1, 2023).

A LGPD possui três principais objetivos, que são proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade, definir regras de tratamento de dados pessoais e orientar as pessoas físicas e jurídicas que necessitam fazer o tratamento de dados pessoais para o desenvolvimento de suas atividades econômicas, e diferente do que se pensa, não veio para “engessar as empresas”, mas sim trazer maior transparência no tratamento dos dados. (FIGUEIREDO, p.1, S/A). A implementação das suas exigências traz impactos positivos, como a revisão de processos internos, que possibilitam melhorias e redução de custos, alinhamento da documentação relativa a gestão de pessoas, o aumento da segurança da informação de dados e a confiança e transparência entre clientes, colaboradores e empresas. Mas, ela também apresenta pontos negativos, diretamente relacionados a não-adequação, nos quais destacam-se as penalidades através de sanções administrativas aplicadas pela ANPD, advertências, multas, ou até mesmo a proibição total ou parcial de atividades relacionadas ao tratamento de dados. (FORNARI, p.1, S/A).

Deste modo, foi apresentado como as empresas estão se adaptando a implementação da Lei.

4. METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se a metodologia utilizada para estruturar os objetivos geral e específicos do estudo. A natureza é qualitativa, nível: exploratório, estratégia de estudo de três casos. Os participantes do estudo são gestores de recursos humanos de três empresas que estão implantando ou que já implantaram os procedimentos relativos à lei geral de proteção de dados para o setor de pessoal / pessoas. Processo de coleta de dados através de entrevistas semiestruturadas e, por fim, processo de análise de dados por meio de análise de discurso ou análise de conteúdo das entrevistas aplicadas.

4.1 NATUREZA: QUALITATIVA

Aqui serão apresentados os conceitos de metodologia qualitativa.

A partir da segunda metade do século XIX surgiram estudos com o objetivo de obter dados descritivos e qualitativos para a melhor compreensão de fenômenos complexos e que não eram explorados na pesquisa quantitativa. A pesquisa qualitativa segue um levantamento de dados com caráter exploratório sistemático e busca compreender fenômenos, comportamentos ou processos observados. (CYRIACO, et.al, p.2, 2017)

Mais do que apenas um método de pesquisa, emprega uma variedade de técnicas, como entrevistas abertas, observação do participante e análise de conteúdo, fornecendo uma visão geral do comportamento das pessoas e permite mergulhar nas nuances do comportamento e nas percepções individuais de um determinado tema. (MARQUES, p.1, S/A). A investigação qualitativa é uma forma de questionamento social com enfoque na forma na qual as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências, enfatiza o interpretativismo, a importância de estudar o todo, focando nas experiências subjetivas dos indivíduos. (RESENDE, p.2, 2016). Ainda, é caracterizada por sua grande flexibilidade e adaptabilidade, investiga as correlações entre ato, significação e objeto e considera cada problema objeto de uma pesquisa específica para a qual são necessários instrumentos e procedimentos específicos. (PEREIRA, MICLOS, p.4, 2013).

As pesquisas qualitativas podem ser justificadas em virtude de que cada vez mais os pesquisadores sociais enfrentem novos contextos e perspectivas sociais, e

quando utilizam as metodologias tradicionais ficam cada vez mais obrigados a utilizar estratégias indutivas sendo, portanto fundamental que os princípios da pesquisa alcancem suas finalidades, ou seja, isolar claramente causas e efeitos e medir e quantificar os fenômenos. (FLICK, 2009).

Deste modo foi conceituado, através de alguns autores, o que é metodologia qualitativa.

4.2 NÍVEL: EXPLORATÓRIO

A seguir será apresentado a definição de pesquisa de nível exploratório.

A pesquisa exploratória ou estudo exploratório tem como função preencher as lacunas que costumam aparecer em um estudo pois irá fornecer informações que ampliarão e darão suporte à construção dos conceitos e hipóteses iniciais. Em geral, as pesquisas exploratórias possuem métodos mais flexíveis pois o seu principal objetivo é levantar informações e não obter conclusões estatísticas. (PATAH, ABEL, p.1, 2023).

De acordo com Selltiz et al. (1975), se enquadra na categoria de estudos exploratórios todos aqueles que buscam descobrir ideias e intuições com o objetivo de encontrar maior familiaridade com o fenômeno estudado, o planejamento da pesquisa precisa ser flexível para permitir a análise dos vários aspectos relacionados a tal fenômeno e nem sempre há a necessidade de formulação de hipóteses nesses casos. Costuma ser a pesquisa inicial em uma ideia hipotética ou teórica para que se explore melhor algo observado visando maior proximidade com o tema. Funciona como uma tentativa de estabelecer o alicerce que encadeará estudos futuros, ou então determinar se o que está sendo observado pode ser explicado por uma teoria já existente. (DIANA, p.1, S/A) “Uma das características da pesquisa exploratória, tal como é geralmente concebida, refere-se à especificidade das perguntas, o que é feito desde o começo da pesquisa, como única maneira de abordagem.” (PIOVESAN, TEMPORINI, p.2,1995)

Por fim, as pesquisas exploratórias são uteis quando o tema em estudo foi pouco explorado pois é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral de determinado fato, buscando conhecer mais profundamente o tema abordado e o pesquisador, ao tratar de pesquisas exploratórias dispõe de incentivos e recursos que possibilitam realizar diversos métodos de pesquisa como triangulações. (MUNARETTO, et.al, p.3, 2013).

Assim foram apresentadas as definições de pesquisa exploratória.

4.3 ESTRATÉGIA: ESTUDO DE CASO

Aqui será apresentado uma síntese dos conceitos de estudo de caso.

Considerado um método de pesquisa ampla, o estudo de caso permite aprofundar o conhecimento a respeito de um assunto específico e oferecer subsídios para novas investigações acerca do tema. É uma investigação empírica que compreende um método abrangente, organizando dados e preservando o caráter único do objeto estudado. (FIA, p.1, 2020).

De acordo com Yin (2009), o estudo de caso é um método de pesquisa que utiliza, de modo geral, dados qualitativos, que são coletados de eventos reais e caracteriza-se por ser um estudo detalhado e que fornece conhecimentos profundos. Ainda, segundo o autor, apesar das críticas, esta metodologia vem ganhando atenção crescente devido á necessidade de incorporar dados reais às pesquisas e então obter-se resultados mais efetivos. Ao contrário das técnicas de pesquisa isoladas e que fornecem informações instantâneas, o estudo de caso fornece a oportunidade de usar variadas ferramentas em um assunto e a principal vantagem desta metodologia científica é permitir ao pesquisador compreender melhor fenômenos complexos dentro do seu contexto real. (CANTANHEDE, p.1, 2023) Visa retratar de forma profunda e exaustiva determinados aspectos de um indivíduo, população, organização, ambiente, situação ou fenômeno, portanto, não permite a generalização, ou seja, nenhuma conclusão do autor pode extrapolar o objeto estudado. (FONTENELLE, p.1, S/A)

A ideia principal é encontrar particularidades de um caso que possam ser comparadas. A vantagem deste procedimento é a possibilidade de concentrar a investigação em um único grupo, como uma organização, por exemplo. Além disso, não existem métodos rígidos para a realização de um estudo de caso já que sua análise não é necessariamente estatística. (FONTENELLE, p.1, S/A)

Deste modo foram apresentados autores que contextualizam a metodologia em estudo de caso.

4.4 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Os participantes deste estudo são gestores de recursos humanos de três empresas que estão implantando ou que já implantaram os procedimentos relativos à lei geral de proteção de dados para o setor de pessoal / pessoas.

4.5 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

Nesta etapa será abordado as definições de entrevistas semiestruturadas.

A partir dos critérios de abordagem qualitativa apresentados, a entrevista é apontada como ferramenta de coleta de dados, como uma técnica de pesquisa ou procedimento operacional e que serve de mediação prática para estudos de cunho interpretativo. (CASTRO, p.33, 2022).

Na entrevista semiestruturada o entrevistador utiliza um roteiro para a entrevista, sendo flexível em sair do roteiro quando necessário para que o entrevistado possa discorrer subjetivamente sobre a questão colocada. O entrevistador segue o roteiro com perguntas gerais ou tópicos, focando na centralidade da pesquisa. (SANTOS, et.al. p.2, 2021). A adoção de entrevistas semiestruturadas se apresenta como uma decisão metodológica adequada para a resolução de variados problemas e perguntas pois as entrevistas são utilizadas como estratégia única ou de apoio e são empregadas com o objetivo de identificar sentimentos, pensamentos, opiniões, percepções e atitudes do entrevistado em relação a um ou mais fenômenos. (GUAZI, p.2, 2021).

A utilização de entrevistas como instrumento científico de coleta de dados deve ser o reflexo de um planejamento metodológico consciente e informado, pois há o enquadramento da pesquisa em um paradigma científico, que oferece ao investigador contornos e definições claras a respeito do problema que é possível investigar. (GUAZI, 2021).

Assim foi apresentado os conceitos de entrevista semiestruturada.

4.6 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

A seguir será apresentado os conceitos e definições de análise de discurso ou análise de conteúdo de entrevistas realizadas.

A análise de conteúdo é um instrumento que torna possível ao pesquisador investigar de maneira detalhada e profunda o comportamento humano de forma direta, tem por objetivo refletir sobre uma determinada manifestação, esta análise é tão importante quanto o objeto de estudo em si. (DENDASCK, p.1, S/A).

Pode-se afirmar que a análise de conteúdo é um método que pode ser aplicado tanto na pesquisa quantitativa quanto na qualitativa, porém com aplicações diferentes, e serve como uma ferramenta para a compreensão da construção de significado dos discursos, o que permite ao pesquisador o entendimento das representações que o indivíduo apresenta em relação a sua realidade. (SILVA, et.al, p.6, 2005). Discurso é uma construção linguística que se relaciona ao contexto social do texto, já a análise de discurso é uma metodologia de pesquisa que tem como objetivo interpretar, portanto, é um método qualitativo de análise, pois busca analisar a forma que as pessoas se expressam, sendo o objeto de estudo o próprio discurso. (COELHO, p.1, 2021).

Os pesquisadores que se dedicam a análise de discurso conduzem investigações que buscam articular o linguístico e o social, enfatizando a ideologia e exterioridade do contexto, baseando-se em diferentes linhas e cada abordagem oferece aos pesquisadores um meio particular para investigar e expor o objeto de estudo. (OLIVEIRA, et.al, p.2, 2022)

Deste modo foi explicitado uma síntese dos conceitos de análise de discurso ou análise de conteúdo das entrevistas.

5 DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS

Neste capítulo estão características das empresas alvo deste estudo, que são Aquafast Produtos de Limpeza e Higiene, Zandei Plásticos e a terceira empresa solicita não ter seu nome divulgado, assim, será chamada de Empresa “X”.

5.1 EMPRESA: AQUAFAST

- a) Nome da empresa: Aquafast Produtos de Limpeza e Higiene LTDA
- b) Ramo de atividade: Empresa fabricante de produtos de limpeza
- c) Endereço: Av. Central, 690 - Distrito Industrial, Guaporé - RS, 99200-000
- d) Telefone: (54) 3443-4223
- e) E-mail: aquafast@aquafast.com.br
- f) Site: www.aquafast.com.br
- g) Página em rede social: @aquafastoficial
- h) Data da fundação: 18/06/2001
- i) Breve histórico: A Aquafast é uma empresa fabricante de produtos de limpeza e sua sede se encontra no município de Guaporé, no Rio Grande do Sul. Fundada em 2001, a empresa atua no Sul do país e preza pela qualidade de seus produtos, fidelização de seus clientes e da marca Aquafast. A empresa conta com um parque industrial moderno e automatizado. Na sede da Empresa são efetuados os processos de criação de embalagens (exclusivas), design de rótulos, fabricação de embalagens e envase dos produtos fabricados.

Figura 1 - Fachada da empresa



Fonte: Aqua Fast, 2024

Figura 2 - Produtos/serviços



Fonte: Aqua Fast, 2024

Figura 3 - Marca



Fonte: Aqua Fast, 2024

5.2 EMPRESA: ZANDEI

- a) Endereço: R. Pinheiro Machado, 645 - Nossa Sra. da Saúde, Guaporé - RS, 99200-000
- b) Telefone: (54) 3443-9000
- c) E-mail: comercial@zandei.com.br

- d) Site: www.zandei.com.br
- e) Página em rede social: @zandeiplasticos
- f) Data da fundação: 06/07/1993
- g) Breve histórico: Está na nossa natureza fazer embalagens para os mais diferentes produtos. São criações inovadoras de frascos plásticos que atendem aos ramos cosmético, farmacêutico, alimentício, de higiene e limpeza. Os recipientes, elaborados em polipropileno e polietileno, variam conforme a necessidade do cliente e podem ser produzidos nos mais diferentes tamanhos e cores. Utilizamos os processos de produção por injeção e extrusão por sopro. Oferecemos, ainda, os serviços de serigrafia convencional e serigrafia UV, bem como colocação de rótulos termoencolhíveis (sleeve), fabricação de frascos em Soft Touch e design de produto e gráfico.

Figura 4 - Fachada da empresa



Fonte: Zandei plásticos, 2024

Figura 5 - Produtos/serviços



Fonte: Zandei plásticos, 2024

Figura 6 - Marca



Fonte: Zandei plásticos, 2024

6 APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este capítulo apresenta os resultados da aplicação das entrevistas. Tem como escopo, responder ao problema de pesquisa, que está definido como: “Quais são os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da lei geral de proteção de dados?”

6.1 ENTREVISTAS

Nesta etapa está apresentado o instrumento de coleta de dados, que são as entrevistas de natureza qualitativa, de nível exploratório com três estudo de casos. Os participantes de estudo foram gestores das empresas: Aquafast Produtos de Higiene e Limpeza LTDA, Empresa “X” e Zandei Plásticos. O processo de coleta de dados se deu através de entrevistas semiestruturadas com a análise de discurso ou conteúdo.

As entrevistas foram aplicadas através do WhatsApp.

As entrevistas foram respondidas no período de agosto e setembro de 2024.

O pré-teste foi aplicado a três pessoas, aleatoriamente, para que fossem verificadas falhas ou divergências nas perguntas. Tendo aprovação destas três pessoas quanto à compreensão das questões, deu-se sequência à aplicação à amostra definida.

6.1.1 Desenvolvimento do Instrumento: Entrevistas

Esta etapa apresenta a entrevista desenvolvida com os gestores das empresas alvo deste estudo, ela está estruturada em 07 perguntas as quais contemplam os objetivos específicos, a saber:

- a) levantar quais são os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da LGPD;
- b) aplicabilidade dos procedimentos da LGPD ao setor de pessoal;
- c) benefícios para o setor de pessoal / empresas com a aplicação da LGPD;
- d) dificuldades encontradas pelo setor de pessoal / empresas com a aplicação da LGPD;

A seguir, estão as perguntas formuladas para serem aplicadas no momento das entrevistas:

Prezado(a) Senhor(a):

A presente entrevista está sendo desenvolvida pela acadêmica Evelyn Dorigo sendo requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade de Caxias do Sul – Campus Universitário de Guaporé. Esta entrevista representa uma etapa fundamental para identificar os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da lei geral de proteção de dados.

Todas as informações aqui prestadas são tratadas de forma confidencial, tendo utilidade apenas para este trabalho, não sendo divulgadas informações, tampouco nomes dos pesquisados.

Desde já agradeço sua compreensão e colaboração.

Atenciosamente,

Evelyn Dorigo

1. Quais práticas, procedimentos e documentos a empresa adotou após a implementação da LGPD?
2. O setor de departamento pessoal recebeu algum treinamento a respeito à LGPD nos últimos 4 anos? (Desde que a Lei entrou em vigor)
3. Como o setor de Departamento Pessoal se adaptou (ou está se adaptando) a implementação da Lei?
4. Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe as empresas?
5. Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe aos colaboradores?
6. Quais as dificuldades enfrentadas pelo setor de departamento pessoal com a aplicação da Lei nas rotinas?
7. Na sua opinião, quais são as dificuldades enfrentadas pelas demais empresas na aplicação da Lei nas rotinas de DP?

6.1.2 Apresentação dos Resultados da Aplicação Das Entrevistas

A seguir estão apresentados os resultados das entrevistas por empresa.

6.1.2.1 Aquafast Produtos de Limpeza e Higiene LTDA

a) Quais práticas, procedimentos e documentos a empresa adotou após a implementação da LGPD?

Adotamos uma documentação padrão, a qual é apresentada e colhida a assinatura logo na admissão de novos colaboradores, a respeito da Lei geral de Proteção de Dados, bem como, quais documentos e informações estão em posse da empresa, e para qual finalidade.

b) O setor de departamento pessoal recebeu algum treinamento a respeito à LGPD nos últimos 4 anos? (Desde que a Lei entrou em vigor)

Sim, assim que a lei entrou em vigor recebemos um treinamento específico sobre normas e cuidados com a LGPD

c) Como o setor de Departamento Pessoal se adaptou (ou está se adaptando) a implementação da Lei?

Não armazenamos mais fotos ou documentos impressos de colaboradores, as fichas e informações dos mesmos são armazenadas em locais restritos e com acesso por pessoas autorizadas. Além disso, as informações digitais são todas protegidas com senha, em sistemas com segurança de armazenamento de dados. Não são fornecidas e compartilhadas informações de colaboradores a pessoas e/ou empresas externas não vinculadas a empresa, para qualquer fim.

d) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe as empresas?

Maior credibilidade e sistemas de proteção nas informações e dados.

e) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe aos colaboradores?

Maior segurança referente a suas informações e dados pessoais.

f) Quais as dificuldades enfrentadas pelo setor de departamento pessoal com a aplicação da Lei nas rotinas?

A Aquafast conseguiu se adaptar de acordo com o a Lei, o que é um desafio é uma certa restrição na flexibilidade para lidar (ou conseguir) informações.

g) Na sua opinião, quais são as dificuldades enfrentadas pelas demais empresas na aplicação da Lei nas rotinas de DP?

Acredito que a aplicação da LGPD e sua importância ainda não foi absorvida em todos os setores de forma clara. O DP detém de muitas informações, as quais são essenciais para o funcionamento do setor, sendo também de extrema confidencialidade. O maior desafio acredito que ainda esteja em garantir sistemas seguros e operadores de confiança.

6.1.2.2 Zandei Plásticos

a) Quais práticas, procedimentos e documentos a empresa adotou após a implementação da LGPD?

A empresa implementou o Código de Conduta e Compliance, todos os colaboradores e prestadores de serviço, clientes e fornecedores foram e são treinados e assinam um Termo de Compromisso e conhecimento da LGPD. Além disso, foram restringidos todos os acessos a dados sensíveis no sistema da empresa.

b) O setor de departamento pessoal recebeu algum treinamento a respeito à LGPD nos últimos 4 anos? (Desde que a Lei entrou em vigor).

Sim

c) Como o setor de Departamento Pessoal se adaptou (ou está se adaptando) a implementação da Lei?

Estamos sempre nos atualizando quanto a legislação.

d) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe as empresas?

Mais cuidado e sigilo nas informações. O fator positivo da nova lei é a competitividade das empresas que para se manter no mercado, é preciso seguir a legislação. A internet e a globalização transformaram o modo das pessoas lidarem com seus dados particulares. Ao longo das décadas, as pessoas divulgaram esses dados mais e mais, e aí isso virou hábito.

e) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe aos colaboradores?

Os colaboradores sabem que a empresa está preocupada com seus dados e informações.

f) Quais as dificuldades enfrentadas pelo setor de departamento pessoal com a aplicação da Lei nas rotinas?

Percebemos que em muitas situações a questão da LGPD, tornou alguns processos mais burocráticos, o sistema ficou mais engessado.

g) Na sua opinião, quais são as dificuldades enfrentadas pelas demais empresas na aplicação da Lei nas rotinas de DP?

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas é a necessidade de revisar e ajustar seus processos internos para garantir a conformidade com a LGPD. Um dos principais obstáculos enfrentados pelas organizações reside na necessidade de promover uma mudança cultural interna que valorize e compreenda a importância da proteção de dados.

6.1.2.3 Empresa “X”

a) Quais práticas, procedimentos e documentos a empresa adotou após a implementação da LGPD?

O acesso à informação física é limitado ao setor de departamento pessoal, tendo arquivo em sala chaveada, bem como, o mesmo acontece com sistema informatizado, somente o setor de departamento pessoal tem acesso às informações, contando com profissionais treinados a respeito da LGPD. Foram revisados contratos e complementado em adequação à lei.

b) O setor de departamento pessoal recebeu algum treinamento a respeito à LGPD nos últimos 4 anos? (Desde que a Lei entrou em vigor)

Sim.

c) Como o setor de Departamento Pessoal se adaptou (ou está se adaptando) a implementação da Lei?

A implementação aconteceu rapidamente, revisando procedimentos já existentes e complementando a documentação quando se fez necessário.

d) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe as empresas?

Acredito que os mais variados benefícios, pois traz credibilidade à imagem da empresa perante os colaboradores, fortalece as relações comerciais, sendo uma garantia de transparência, além de diminuir possíveis multas.

e) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe aos colaboradores?

Trouxe garantia de segurança na questão de sigilo em relação a dados pessoais.

f) Quais as dificuldades enfrentadas pelo setor de departamento pessoal com a aplicação da Lei nas rotinas?

Não foram encontradas dificuldades, visto que, a empresa já trabalhava em tal formato.

g) Na sua opinião, quais são as dificuldades enfrentadas pelas demais empresas na aplicação da Lei nas rotinas de DP?

Acredito que possa ser a falta de informação a respeito da importância da implementação, não mensurando os riscos existentes por não se adequar ao exigido.

Por fim, conforme Quadro 2, segue o resumo com os principais resultados decorrentes da aplicação das entrevistas.

Quadro 2 - Resultados da aplicação das entrevistas (continua)

Perguntas	Aquafast	Zandei	Empresa "X"
1) Quais práticas, procedimentos e documentos a empresa adotou após a implementação da LGPD?	Documentação padrão que autoriza a empresa a realizar o tratamento dos dados pessoais.	Implementação do Código de Conduta e Compliance, treinamento aplicado em todos os colaboradores, prestadores de serviço, clientes e fornecedores, bem como a coleta de assinatura a um Termo de Compromisso e a restrição do acesso aos sistemas da empresa.	Revisão de contratos e complementação para adequar-se a Lei, acesso à informação física e digital limitado aos responsáveis pelo setor de pessoal.
2) O setor de departamento pessoal recebeu algum treinamento a respeito à LGPD nos últimos 4 anos? (Desde que a Lei entrou em vigor)	Sim, logo que a Lei entrou em vigor.	Sim.	Sim.

Quadro 2 - Resultados da aplicação das entrevistas (conclusão)

3) Como o setor de Departamento Pessoal se adaptou (ou está se adaptando) a implementação da Lei?	Não são armazenados fotos e documentos impressos dos colaboradores, as informações digitais são protegidas por senha e acessadas somente por pessoas autorizadas.	Estão sempre buscando atualizações quanto a Lei.	Imediatamente após a implementação da Lei, foram revisados procedimentos já existentes e complementados com documentação.
4) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe as empresas?	Credibilidade e proteção nas informações e dados.	Competitividade das empresas em manter-se no mercado, mais cuidado e sigilo com as informações.	Credibilidade para as empresas, fortalecendo relações comerciais, garantia de transparência e diminuir possíveis multas.
5) Quais benefícios você acredita que a LGPD trouxe aos colaboradores?	Segurança com as suas informações e dados pessoais.	Ter a ciência de que a empresa se preocupa com seus dados e informações.	Garantia da segurança e sigilo em relação aos dados pessoais.
6) Quais as dificuldades enfrentadas pelo setor de departamento pessoal com a aplicação da Lei nas rotinas?	Restrição na flexibilidade na coleta de informações.	Em algumas situações a LGPD tornou os processos mais burocráticos e os sistemas mais engessados.	Não foram encontradas dificuldades pois a empresa já trabalhava em tal formato.
7) Na sua opinião, quais são as dificuldades enfrentadas pelas demais empresas na aplicação da Lei nas rotinas de DP?	A importância da LGPD ainda não ter sido absorvida de forma clara aos setores de DP e o maior desafio é garantir sistemas seguros e operadores de confiança.	A necessidade de revisar e ajustar seus processos internos e promover uma mudança cultural para garantir a conformidade com a Lei.	Falta de informação a respeito da implementação e sobre os riscos de não se adequar.

Fonte: Elaboração própria, com base nos resultados da aplicação das entrevistas

6.1.3 Interpretação dos resultados das entrevistas

A seguir, está a interpretação dos resultados das entrevistas aplicadas aos gestores de pessoas das três empresas alvo deste estudo.

A pergunta 1 solicita aos respondentes saber quais práticas, procedimentos e documentos a empresa adotou após a implementação da LGPD.

De forma comum, observou-se que as empresas adotaram:

- a) uma documentação padrão;
- b) código de conduta e *compliance*;
- c) revisão de contratos;
- d) coleta de assinatura dos empregados nos documentos;

e) restrição dos acessos físicos e digitais a dados sensíveis.

Desta forma, o autor Furtado (2023) reforça os resultados obtidos na pergunta 1, pois, coloca que os dados sensíveis à LGPD devem ser restritos a poucos profissionais da empresa, bem como ter uma documentação de consentimento de uso dos dados do colaborador ou candidato que conste para qual finalidade seus dados serão utilizados e por quanto tempo, já que a Lei exige que somente serão coletadas informações que sejam realmente necessárias para as atividades da empresa. É importante observar as formas de obtenção dos dados e o nível de acesso a eles, definindo permissões a usuários, e é imprescindível buscar autorizações e o consentimento do usuário através de contratos e cláusulas que apontem essa captação de dados, tornando as operações mais transparentes. (SÊNIOR, 2022).

A pergunta 2 solicita aos entrevistados se receberam treinamentos a respeito da LGPD desde que a Lei foi implementada.

Todas as empresas afirmaram ter recebido algum tipo de treinamento sobre a LGPD nos últimos 4 anos.

Deste modo, o autor Souza (2024) reforça que a LGPD exige uma mudança na cultura organizacional, começando pela sensibilização e capacitação dos funcionários, pois é essencial que todos os níveis das organizações compreendam a importância da proteção de dados pessoais e estejam cientes de suas responsabilidades. Ainda, para o autor, programas de treinamento e campanhas de conscientização são fundamentais para fomentar uma cultura de privacidade.

Para Cunha, et.al (2021) o treinamento da LGPD que apresenta os principais conceitos da Lei é fundamental para um melhor desempenho e qualidade do serviço e se as empresas seguirem estritamente as normas, os benefícios serão facilmente atingidos. Pereira (2024) reforça que os colaboradores são a linha de frente no manejo dos dados pessoais, sendo muitas vezes os responsáveis por sua coleta e processamento e deste modo torna-se fundamental que todos estejam bem informados a respeito das diretrizes da LGPD, pois faz com que estejam capacitados a identificar práticas que levam a violação dos dados, reduzindo os riscos de incidentes de segurança.

A pergunta 3 questiona como o setor de pessoal se adaptou ou está se adaptando a implementação da Lei.

De forma comum, as empresas revisaram seus procedimentos internos, restringindo o acesso a dados sensíveis dos colaboradores somente a pessoas autorizadas, arquivos digitais receberam maior proteção e arquivos físicos são manuseados cautelosamente. Ainda, foram implementados documentos padrões que dizem respeito à Lei.

O autor Oliveira (2021) afirma que as empresas devem repensar, avaliar e adequar toda e qualquer captação e armazenamento de dados pessoais incluindo os dados de seus colaboradores, fornecedores e clientes. Uma das estratégias-chave para mitigar riscos e preservar a integridade das informações é a adoção de armazenamento de dados em nuvem, pois estes sistemas contam com medidas de segurança avançadas, como a criptografia de ponta a ponta e monitoramento de atividades suspeitas, ajudando a proteger os dados contra vazamentos, adulterações e ataques cibernéticos. (OTTEN, p.1, 2024)

A implementação da LGPD transformou significativamente as operações do setor de Recursos Humanos. Tornou-se imperativo ao RH obter o consentimento explícito dos funcionários e candidatos a respeito da coleta e armazenamento dos seus dados, além de participar de decisões estratégicas sobre quem tem acesso aos dados e como proteções adicionais podem ser implementadas, bem como haja uma gestão do descarte de informações. (GRISOSTI, p.1, 2024)

Na pergunta 4 os entrevistados foram questionados quanto aos benefícios que a LGPD trouxe para as empresas em sua concepção.

Os entrevistados acreditam que após a implementação da Lei as empresas que estão adequadas as novas rotinas passam maior credibilidade, seja para seus colaboradores ou em relações comerciais, o que coincidentemente fortalece relações e mantém a competitividade perante ao mercado.

O autor Martins (2023) reforça os resultados obtidos na entrevista pois as empresas transparecem uma boa imagem no mercado e perante a sociedade a partir do momento que promovem a segurança do sistema e de aplicações corporativas, inclusive contra falhas humanas, o que preserva e otimiza sua reputação, podendo ser reconhecida positivamente devido a preocupação com as informações dos dados dos seus colaboradores, fornecedores e clientes. Para Schemes (2021), se um cliente tem dúvidas em relação a importância dada por uma empresa à segurança das informações fornecidas ele pensará duas vezes em fechar negócio, por isso, investir em proteção de

dados ajuda a construir relações de negócio mais sólidas e duradouras, sendo suficiente para destacar-se de potencias concorrentes.

Na pergunta 5 buscou-se entender entre os entrevistados quais os benefícios a LGPD trouxe aos colaboradores das empresas.

De modo geral, as três empresas acreditam que seus colaboradores se sentem mais seguros sabendo que a empresa se importa com a segurança de seus dados, trazendo a garantia do sigilo quanto suas informações.

Segundo o autor Moreira (2021), além do preparo para a implementação dos procedimentos, as empresas precisam alinhar a adaptação com a transparência, fornecer ao titular o direito ao acesso às informações, apresentar os métodos e procedimentos elaborados para o tratamento dos dados, demonstrando transparência e comprometimento no quesito segurança, corroborando com os resultados das respostas obtidas pelas empresas, já que afirmam que seus colaboradores sentem-se mais seguros sabendo que a empresa zela pelos seus dados.

A pergunta 6 questiona as principais dificuldades enfrentadas com a aplicação da Lei nas rotinas do setor.

Duas das empresas citaram que alguns procedimentos se tornaram mais burocráticos e a coleta das informações mais engessada, já a terceira empresa afirma não ter sentido grandes impactos pois já controlava o acesso aos dados pessoais dos colaboradores.

Para Farias (2021) a Lei Geral de Proteção de Dados vem tirando o sono de muitos gestores devido a sua capilaridade e o excesso de burocracia e, dependendo do tamanho da empresa, inúmeros setores e pessoas precisarão estar envolvidos no tema. Para o autor, o problema é que a superconformidade em relação as regras e as políticas de uma organização podem retardar o início de uma adequação a LGPD, casando disfunções nos tramites desta organização, o que corrobora com a colocação dos gestores de RH que acreditam que após a implementação da Lei as rotinas tornaram-se engessadas.

A pergunta 7 questiona quais dificuldades os entrevistados observam na aplicação da Lei nas rotinas de Departamento Pessoal nas demais empresas.

De modo geral, os entrevistados acreditam que a maior dificuldade enfrentada pelas demais empresas se deve à falta de informação a respeito da aplicabilidade da Lei, sendo a sua importância ainda não absorvida de maneira geral em todas as empresas, bem como a necessidade de revisar procedimentos padrão e que já fazem parte da cultura organizacional de cada companhia e garantir sistemas de informação seguros.

De acordo com a pesquisa realizada pelo autor Moreira (2021), as empresas em um modo geral apresentam conhecimento mediano na adaptação da Lei Geral de Proteção de Dados, e isso torna um processo moroso para que todos possam estar em conformidade com a Lei, e corrobora com os resultados obtidos da entrevista.

Deste modo foi apresentada a interpretação dos resultados das entrevistas aplicadas no setor de pessoal de três empresas.

6.1.4 Recomendações às empresas sobre como gerir o impacto causado nos ambientes de trabalho, a partir da lei geral de proteção de dados

Aqui serão definidas as recomendações para as empresas para o bom gerenciamento das práticas de departamento pessoal a partir da LGPG.

Recomenda-se às empresas que ao implantar os procedimentos para LGPD, busquem capacitação continuada para a equipe de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, bem como para os gestores e líderes que possuem envolvimento com os demais colaboradores, desde a sua contratação. Investir em treinamento torna a equipe preparada para lidar com as situações corriqueiras, prevenindo a empresa de possíveis problemas e mantendo-a atualizada. A empresa pode considerar a contratação de consultorias especializadas na Lei Geral de Proteção de Dados já que estes profissionais oferecem orientações eficazes, precisas e atualizadas a respeito do tema.

Além disso, é imprescindível treinar e informar os demais funcionários, que não fazem parte da administração da empresa, sobre os novos procedimentos implantados a partir da Lei, para que entendam seus direitos e contribuam com a empresa para o bom andamento das rotinas internas a partir do momento em que reconhecem as suas responsabilidades e deveres. Isto também demonstra que a empresa está preocupada com seus colaboradores e que investe em segurança de dados.

É importante que as empresas revisem seus procedimentos internos e estrutura atual do departamento de Recursos Humanos, restringindo o acesso a dados sensíveis dos colaboradores somente a pessoas autorizadas, investindo em camadas de proteção nos sistemas operacionais que envolvam dados pessoais de colaboradores através de criptografia de ponta a ponta, e redobrando o cuidado com o manuseio de documentos físicos para garantir que todas as exigências da lei estão sendo cumpridas.

Recomenda-se também que seja definido um responsável por supervisionar as conformidades com a LGPD na empresa, nomeado pela lei como o Encarregado de Proteção de Dados (DPO), pois isto garantirá a eficácia na implementação das novas políticas de privacidade impostas pela lei e o profissional atuará como o contato de referência para as questões de proteção de dados dentro da empresa.

Realizar um mapeamento do fluxo dos dados pessoais na empresa é outra forma de identificar áreas de vulnerabilidade ou onde as práticas podem ser melhoradas. Isto deve ser realizado desde o momento da coleta destes dados até o seu descarte. Buscar trabalhar o máximo possível com arquivos digitais, em detrimento aos arquivos físicos é uma maneira mais eficaz de protegê-los, já que as permissões de acesso são definidas apenas para colaboradores autorizados, havendo a possibilidade de consultar o histórico de acesso aos mesmos.

Assim, foram apresentadas as recomendações para as empresas se adequarem aos procedimentos da LGPD.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como problema de pesquisa os novos procedimentos para o departamento pessoal das empresas com a implantação da Lei Geral de Proteção de Dados, com o objetivo de identificar quais os impactos causados nas empresas e criar recomendações acerca das dificuldades encontradas.

Para responder à questão, foram elaboradas entrevistas para gestores de recursos humanos de três empresas do ramo da indústria localizadas no município de Guaporé. Através das perguntas, procurou-se realizar um levantamento dos principais procedimentos e práticas que sofreram qualquer mudança após a Lei entrar em vigor, bem como das dificuldades enfrentadas com a aplicação da Lei, o conhecimento a respeito do assunto e a percepção que os gestores têm dos benefícios para empresas e colaboradores.

Os dados coletados revelam que, após a implementação da LGPD, as empresas adotaram diversas práticas para garantir a conformidade com a lei. Observou-se uma tendência comum na adoção de uma documentação padrão, códigos de conduta e compliance, revisão de contratos, coleta de assinaturas dos empregados nos documentos e restrição de acessos físicos e digitais a dados sensíveis. Esses procedimentos refletem uma mudança significativa nas políticas internas das empresas, visando maior proteção e controle sobre as informações pessoais dos colaboradores.

Todas as empresas entrevistadas relataram terem realizado treinamentos sobre a LGPD nos últimos quatro anos. No setor de pessoal, essa adequação envolveu a revisão dos procedimentos internos e a restrição do acesso a dados sensíveis apenas a pessoas autorizadas. Arquivos digitais passaram a ter maior proteção e os arquivos físicos são manuseados com mais cautela, além da implementação de documentos padrão que dizem respeito à Lei. Isso demonstra um esforço coletivo para se adaptar aos requisitos da LGPD, garantindo a segurança dos dados e a conformidade com a legislação.

Os benefícios percebidos pela implementação da LGPD incluem uma maior credibilidade das empresas, tanto para colaboradores quanto para relações comerciais, fortalecendo as relações e mantendo a competitividade no mercado. Os colaboradores se sentem mais seguros sabendo que seus dados são protegidos, o que aumenta a confiança e satisfação no ambiente de trabalho. No entanto, algumas dificuldades foram apontadas, como a maior burocracia nos procedimentos e a rigidez na coleta de informações. A principal dificuldade enfrentada é a falta de informação sobre a

aplicabilidade da Lei em muitas empresas, demonstrando a necessidade de maior conscientização e revisão de procedimentos organizacionais.

As recomendações para o bom gerenciamento das práticas de departamento pessoal a partir da LGPD incluem a capacitação contínua das equipes de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, bem como dos gestores e líderes. Investir em treinamento é crucial para preparar a equipe para lidar com as situações cotidianas, prevenir problemas e manter a empresa atualizada. A contratação de consultorias especializadas na LGPD é altamente recomendada, pois esses profissionais fornecem orientações precisas e atualizadas sobre o tema. Além disso, é essencial treinar e informar todos os funcionários sobre os novos procedimentos implantados pela Lei, para que entendam seus direitos e contribuam para o bom andamento das rotinas internas.

As empresas devem revisar seus procedimentos internos e a estrutura do departamento de Recursos Humanos, restringindo o acesso a dados sensíveis apenas a pessoas autorizadas. Investir em camadas de proteção nos sistemas operacionais que envolvam dados pessoais através de criptografia de ponta a ponta e redobrar os cuidados com o manuseio de documentos físicos são medidas importantes para garantir a conformidade com a lei. Definir um Encarregado de Proteção de Dados (DPO) é outra recomendação vital. Este profissional garante a eficácia na implementação das novas políticas de privacidade e atua como o contato de referência para questões de proteção de dados dentro da empresa.

Realizar um mapeamento do fluxo dos dados pessoais na empresa é fundamental para identificar áreas de vulnerabilidade e oportunidades de melhoria. Desde a coleta até o descarte dos dados, trabalhar com arquivos digitais em detrimento aos físicos pode aumentar a segurança, já que as permissões de acesso podem ser controladas e o histórico de acesso consultado. Essas práticas demonstram que a empresa está comprometida com a segurança dos dados dos colaboradores e fortalecem a confiança no ambiente de trabalho. Essas são as principais recomendações para que as empresas se adequem aos procedimentos da LGPD de forma eficiente.

7.1 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Considerado o que foi verificado neste trabalho, sugere-se para trabalhos futuros:

- a) Realizar uma investigação sobre as novas tecnologias e ferramentas que podem ser implementadas para melhorar ainda mais a segurança de dados nas empresas, como inteligência artificial, blockchain e criptografia avançada.
- b) Analisar os custos e benefícios econômicos da implementação da LGPD nas empresas, considerando investimentos em tecnologia, treinamento e possíveis penalidades evitadas.
- c) Realizar um estudo comparativo entre as práticas adotadas no Brasil e em outros países que implementaram leis semelhantes à LGPD, como o GDPR na União Europeia. Isso pode identificar melhores práticas e oportunidades de melhoria.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANPD. **Perguntas frequentes:** Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Portal Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes-2013-anpd#c1>. Acesso em: 13 de outubro de 2024.

ARQUIVAR. 48 documentos do departamento pessoal que você precisa guardar. Disponível em: <https://arquivar.com.br/blog/48-documentos-do-departamento-pessoal-que-voce-precisa-guardar/>. Acesso em: 10 de maio de 2024.

BARROS, M. A. et al. **A LGPD nas relações de trabalho:** desafios e soluções. São Paulo: Atlas, 2023. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dE-tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA51&dq=lgpd+nas+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho&ots=H3lhGxShx_&sig=J9VYrGdzpmhKldIxjCfwYFcuZGU#v=onepage&q=lgpd%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho&f=false. Acesso em: 05 de agosto de 2024.

BESSA, Leonardo. **LGPD e o direito à honra.** Consultor Jurídico, 25 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-25/leonardo-bessa-lgpd-direito-honra>. Acesso em: 12 de setembro de 2024.

BIREME. **Pesquisa descritiva, exploratória e explicativa.** Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1074980>. Acesso em: 21 de agosto de 2024.

BOTELHO, Marcos César. **A LGPD e a proteção de dados de crianças e adolescentes.** *App Hotspot*, 2024. Disponível em: <https://apphotspot.com.br/wp-content/uploads/elementor/forms/Botelho,Marcos-C%C3%A9sar-A-LGPD-e-prote%C3%A7%C3%A3o-dados-crian%C3%A7as-e-adolescentes-artigo.pdf>. Acesso em: 13 de maio de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. *Presidência da República*, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.html. Acesso em: 07 junho de 2024.

BRASIL. **Ministério da Cidadania. Classificação dos dados pessoais segundo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.** 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd/classificacao-dos-dados>. Acesso em: 21 de junho de 2024.

BRASIL. **Norma Regulamentadora 7**: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 15 de julho de 2024.

BUILDING PROFITS RH. **O que diz a lei sobre o monitoramento do local de trabalho**. Disponível em: <https://buildingprofitsrh.com.br/2021/07/30/o-que-diz-a-lei-sobre-o-monitoramento-do-local-de-trabalho/>. Acesso em: 25 de maio de 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Promulgada lei que transforma Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia. **Agência Câmara de Notícias**, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/915858-promulgada-lei-que-transforma-autoridade-nacional-de-protecao-de-dados-em-autarquia/>. Acesso em: 20 de agosto de 2024.

CDEA. **Estudos sobre LGPD**. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 13 de abril de 2024.

CHEMES, Taynara. **A importância da segurança da informação**. Movidesk, 2021. Disponível em: <https://conteudo.movidesk.com/importancia-seguranca-da-informacao/>. Acesso em: 17 de setembro de 2024.

CNMP. **Fundamentos e Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. *Conselho Nacional do Ministério Público*, 2024. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd/a-lgpd/fundamentos-e-principios>. Acesso em: 18 de julho de 2024.

COMPUTER WEEKLY. **Empresas devem adequar tratamento dos dados da folha de pagamento à LGPD**. Disponível em: <https://www.computerweekly.com/br/reportagen/Empresas-devem-adequar-tratamento-dos-dados-da-folha-de-pagamento-a-LGPD>. Acesso em: 11 de maio de 2024.

CONJUR. **A prática trabalhista e os impactos da LGPD nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-lgpd-relacoes-trabalho/>. Acesso em: 10 de agosto de 2024.

CRUZ, Uniran Lemos da; PASSAROTO, Matheus; JUNIOR, Nauro Thomaz. **O impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) nos escritórios de contabilidade**. *ConTexto*, Porto Alegre, v. 21, n. 49, p. 30-39, set./dez. 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/112561/pdf>. Acesso em: 15 de julho de 2024.

DIFERENÇA. **Pesquisa descritiva, exploratória e explicativa**. Disponível em: <https://www.diferenca.com/pesquisa-descritiva-exploratoria-e-explicativa/>. Acesso em: 14 de junho de 2024.

DONEDA, Débora. **A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental**. *Dialnet*, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4555153>. Acesso em: 17 de setembro de 2024.

ESCRITÓRIO FORNARI. **LGPD: pontos negativos e positivos que impactam o seu negócio.** Disponível em: <https://escritoriofornari.com.br/lgpd-pontos-negativos-e-positivos-que-impactam-o-seu-negocio/>. Acesso em: 06 de setembro de 2024.

FARIA, A. de. **LGPD e a relação trabalhista: a proteção de dados nas relações de trabalho.** *Revista do TRT da 10ª Região*, Brasília, v. 26, n. 3, p. 117-136, 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/419/347>. Acesso em: 04 de abril de 2024.

FARIAS, Leo. **A LGPD vs a burocracia.** ACPD Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.acpdbrasil.com/a-lgpd-vs-a-burocracia/>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

FASUL EDUCACIONAL. **TCC - Reflexão sobre a aplicação da LGPD.** Disponível em: <https://www.fasuleducacional.edu.br/tcc/e8516ca72caf2fa89550a4a7f7901cca64c1ae32b4904.pdf>. Acesso em: 27 de setembro de 2024.

FERNANDES. **Qual a importância da LGPD para empresas.** JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-a-importancia-da-lgpd-para-empresas/1135866127>. Acesso em: 14 de outubro de 2024.

FIA. **Estudos de caso.** Disponível em: <https://fia.com.br/blog/estudos-de-caso/>. Acesso em: 24 de setembro de 2024.

FIEMG. **Impactos da LGPD nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://www.fiemg.com.br/publicacoes-interna/impactos-da-lgpd-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

FONTENELLE, André. **Tipos de pesquisa.** Disponível em: <https://andrefontenelle.com.br/tipos-de-pesquisa/>. Acesso em: 05 de julho de 2024.

FORTES ADVOGADOS. **LGPD: quem são os atores?** Fortes Advogados, 14 out. 2021. Disponível em: <https://www.fortes.adv.br/2021/10/14/lgpd-quem-sao-os-atores/>. Acesso em: 01 de setembro de 2024.

FRAZÃO, N.. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e suas repercussões no direito.** 2024. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/97711725/Lei_Geral_de_Protecao_de_Dados_Pessoais_e_suas_Repercussoes_no_Direito.pdf?1674521092=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLEI_GERAL_DE_PROTECAO_DE_DADOS_PESSOAIS.pdf. Acesso em: 25 de abril de 2024.

GOOGLE BOOKS. **Departamento pessoal: rotinas e gestão.** Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=UYuwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=departamento+peessoal+rotinas&ots=GJ3PijBoV8&sig=UxV3E97PQyqF7WxMOLVnOnPqIKuU#v=onepage&q=departamento%20peessoal%20rotinas&f=false>. Acesso em: 28 de julho de 2024.

GOOGLE BOOKS. **Departamento pessoal: rotinas, normas e práticas.** Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=UYuwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=departamento+peessoal+rotinas>

[s&ots=GJ3PijBoV8&sig=UxV3E97PQyqF7WxMOLVonPqIKuU#v=onepage&q=depa
tamento%20pessoal%20rotinas&f=false](https://www.guiaatrabalhista.com.br/tematicas/exame_med_ocupacional.htm). Acesso em: 23 de maio de 2024.

GRISOSTI, Jeniffer. **LGPD no RH: tendências e desafios**. FlashApp, 2024. Disponível em: <https://flashapp.com.br/blog/tendencias/lgpd-no-rh>. Acesso em: 25 de outubro de 2024.

GUIA TRABALHISTA. **Exame médico ocupacional**. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/exame_med_ocupacional.htm. Acesso em: 16 de outubro de 2024.

INSTITUTO RUI BARBOSA. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD): desafios da adequação à lei para as instituições públicas e privadas**. IRB, 2024. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/artigos/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd-desafios-da-adequacao-a-lei-para-as-instituicoes-publicas-e-privadas/>. Acesso em: 24 de maio de 2024.

JORNAL DA ADVOCACIA. **Os desafios da LGPD no processo de recrutamento e seleção**. Disponível em: <https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/noticias/os-desafios-da-lgpd-no-processo-de-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 29 de abril de 2024.

JOURNALS NIPISSING. **Studies in case research**. Disponível em: <https://journals.nipissingu.ca/index.php/cjar/article/view/73>. Acesso em: 24 de agosto de 2024.

JUDICIÁRIO FEDERAL DE CUIABÁ. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**. Disponível em: <https://www.c-jf.jus.br/publico/lgpd/index.html>. Acesso em: 20 de julho de 2024.

JUSBRASIL. **Desafios da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados em empresas brasileiras**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desafios-da-aplicacao-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-em-empresas-brasileiras/1836659674>. Acesso em: 15 de setembro de 2024.

JUSBRASIL. **Modelo de contrato de trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/modelos-pecas/modelo-contrato-de-trabalho/775660727>. Acesso em: 21 de maio de 2024.

JUSBRASIL. **Os cuidados que a empresa precisa ter com o recebimento de currículos após a LGPD**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-cuidados-que-a-empresa-precisa-ter-com-o-recebimento-de-curriculos-apos-a-lgpd/1768511313>. Acesso em: 05 de julho de 2024.

JUSBRASIL. **Termo de direito de uso de imagem: quem, para que e por que**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/termo-de-direito-de-uso-de-imagem-quem-para-que-e-por-que/1926339353>. Acesso em: 01 de julho de 2024.

KL QUARTZ. **Controle de ponto e LGPD em 2023**. Disponível em: <https://kl-quartz.com.br/controle-de-ponto-e-lgpd-em-2023>. Acesso em: 23 de setembro de 2024.

LGPD BRASIL. **Controlador, encarregado e operador: entenda o que a LGPD diz sobre as funções**. LGPD Brasil. Disponível em:

<https://www.lgpdbrasil.com.br/controlador-encarregado-e-operador-entenda-o-que-a-lgpd-diz-sobre-as-funcoes/>. Acesso em: 20 de maio de 2024.

LGPD SOLUÇÕES. LGPD e o tempo de armazenamento de dados pessoais. *LGPD Soluções*, 2024. Disponível em: <https://lgpdsolucoes.com.br/blog/lgpd-tempo/>. Acesso em: 22 de abril de 2024.

LIMA, A. P. A proteção de dados nas relações de trabalho: uma análise da aplicação da LGPD no contexto laboral. **Juris Unitoledo**, São Paulo, v. 5, n. 3, p. 45-62, 2023. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/288/263>. Acesso em: 14 de julho de 2024.

LINKEDIN. **Vantagens e desvantagens de um bloco aviso legal.** Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/vantagens-e-desvantagens-de-um-bloco-aviso-legal-formato-texto->. Acesso em: 21 de julho de 2024.

MARINHO E FIGUEIREDO. **Política interna e gestão de atestado médico:** uma forma de evitar prejuízo e estar em conformidade com as leis trabalhistas e a LGPD. Disponível em: <https://marinhoefigueiredo.com.br/politica-interna-e-gestao-de-atestado-medico-uma-forma-de-evitar-prejuizo-e-estar-em-conformidade-com-as-leis-trabalhistas-e-a-lgpd/>. Acesso em: 12 de agosto de 2024.

MARINHO E FIGUEIREDO. **Será que a LGPD veio para engessar as empresas?** Disponível em: <https://marinhoefigueiredo.com.br/sera-que-a-lgpd-veio-para-engessar-as-empresas/>. Acesso em: 18 de outubro de 2024.

MELLO, Alexandre Schmitt da Silva et al. **Lei geral de proteção de dados: aspectos relevantes.** 1. ed. Indaiatuba: Foco, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/189697/epub/0?code=AgugtHTvpqUF6SvGxz+woTTTCNPsvIUbAUNiG5DNZPjw4EbrKUDjLAGnHC8sIyjqMms0YH3A0QALpC4qgYA0nQ==>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

MÊTROPOLIS. **A importância da LGPD.** *M-Buzz*, 2024. Disponível em: <https://www.metropoles.com/colunas/m-buzz/a-importancia-da-lgpd>. Acesso em: 17 de agosto de 2024.

METTZER. **Análise de discurso.** Disponível em: <https://blog.mettzer.com/analise-discurso/>. Acesso em: 01 de abril de 2024.

MIGALHAS. **O tratamento dos currículos na LGPD.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/363808/o-tratamento-dos-curriculos-na-lgpd>. Acesso em: 22 de junho de 2024.

MINDMINERS. **O que é pesquisa exploratória.** Disponível em: <https://mindminers.com/blog/o-que-e-pesquisa-exploratoria/>. Acesso em: 17 de setembro de 2024.

MIZIARA, Raphael. **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho.** 2023. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/98364748/Reflexos_da_LGPD_no_Direito_e_no_Processo_do_Trabalho_Raphael_Miziara.pdf. Acesso em: 18 de julho de 2024.

MODENENS, Pedro. Lei Geral de Proteção de Dados: aspectos relevantes.

Plataforma Bvirtual, 2024. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/211381/epub/0?code=9gxq6up/TeZYd4J+EJ11UNpzC1e/SURIQ3EehedfxaLwSrytsAJK3dlWqBBjidOI+9Bw8pdBdG9w6sobufzs5Q==>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

NOGUEIRA, Camila. Quem são os agentes de tratamento e os demais atores na LGPD? **JusBrasil**, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quem-sao-os-agentes-de-tratamento-e-os-demais-atores-na-lgpd/878062160>. Acesso em: 14 de agosto de 2024.

NUCLEO DO CONHECIMENTO. **Análise de pesquisa.** Disponível em:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/blog/pesquisa/analise>. Acesso em: 21 de maio de 2024.

OAB-PE. **O que estão fazendo com meus dados?** *App Hotspot*, 2024. Disponível em: <https://apphotspot.com.br/wp-content/uploads/elementor/forms/OAB-PE-Oque-est%C3%A3o-fazendo-com-meus-dados-LGPD.pdf>. Acesso em: 19 de abril de 2024.

OITCHAU. **LGPD no processo de recrutamento e seleção.** Disponível em:

<https://www.oitchau.com.br/blog/lgpd-no-processo-de-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 29 de setembro de 2024.

OLIVEIRA, Carmem Geórgia Rebouças de; VIEIRA, Isaac Nogueira de Almeida; FREIRE, Márcio Né de Mendonça; SIMÕES, Mariana de Lima; LIMA FILHO, Pedro do Nascimento. **A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o compliance no âmbito trabalhista.** *Ensino em Perspectivas*, Fortaleza, v. 3, n. 1, p. 1-20, 2022.

Disponível em:

<https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/7360/6456>. Acesso em: 27 de agosto de 2024.

OLIVEIRA, M.. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e sua aplicação nas organizações. *Revista Jurídica*, v. 4, n. 1, 2022. Disponível em:

<https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1967/1334>. Acesso em: 18 de abril de 2024.

ORDEM dos Advogados do Brasil - Seção São Paulo (OAB/SP). Os desafios da LGPD no processo de recrutamento e seleção. *Jornal da Advocacia*, 2024. Disponível em: <https://jornaldaadvocacia.oabsp.org.br/noticias/os-desafios-da-lgpd-no-processo-de-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 13 de abril de 2024.

OTTEN, Norbert. **A importância da segurança da informação.** DocuSign, 2024.

Disponível em: <https://www.docuSign.com/pt-br/blog/importancia-seguranca-da-informacao>. Acesso em: 25 de julho de 2024.

PAIVA, J. R. et al. LGPD e os direitos trabalhistas: impactos da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito laboral. Rio de Janeiro: **Elsevier**, 2022. Disponível em:

[https://books.google.com.br/books?hl=pt-](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=3CE_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=relacao+de+trabalho+LGPD&ots=uECSfHEv-K&sig=8nmM1eGZTWxI-)

[BR&lr=&id=3CE_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=relacao+de+trabalho+LGPD&ots=uECSfHEv-K&sig=8nmM1eGZTWxI-](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=3CE_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=relacao+de+trabalho+LGPD&ots=uECSfHEv-K&sig=8nmM1eGZTWxI-)

z9hZpe6mCp_IDI#v=onepage&q=relacao%20de%20trabalho%20LGPD&f=false.
Acesso em: 21 de outubro de 2024.

PAOLA SALGADO. **Processo de recrutamento e seleção: como funciona.**
Disponível em: <https://paolasalgado.com.br/processo-de-recrutamento-e-selecao-como-funciona/>. Acesso em: 05 de novembro de 2024.

PECK PINHEIRO, Patricia. **Proteção de Dados Pessoais: Comentários à Lei n. 13.709/2018 - LGPD.** São Paulo: Editora Saraiva, 2020. ISBN 8553613402, 9788553613403.

PEIXOTO, Andrea Stefani. **Lei de Proteção de Dados.** *Politize!*, 14 jan. 2020.
Disponível em: <https://www.politize.com.br/lei-de-protecao-de-dados/>. Acesso em: 13 de maio de 2024.

PEREIRA, Agnaldo Felix. Importância do treinamento e conscientização dos empregados sobre a LGPD. **LinkedIn**, 2024. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-treinamento-e-conscientiza%C3%A7%C3%A3o-dos-em-agnaldo-bd75f>. Acesso em: 16 de julho de 2024.

PIURCOSKY, F. Peloso. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais em Empresas.** *SciELO Colombia*, 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2019000300089&script=sci_arttext&tlng=pt#B2. Acesso em: 20 de junho de 2024.

PONTOTEL. **Arquivar documentos RH.** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/arquivar-documentos-rh/>. Acesso em: 17 de maio de 2024.

PONTOTEL. **Contrato de trabalho:** saiba tudo sobre as regras e direitos. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/contrato-de-trabalho/>. Acesso em: 21 de junho de 2024.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **O que é a legislação trabalhista?** Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 01 de agosto de 2024.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Segurança jurídica.** *Portal da Indústria*, 2024.
Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-juridica/>. Acesso em: 24 de outubro de 2024.

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos. *Revista Eletrônica da PGE-RJ*, 2024. Disponível em: <https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br/index.php/pge/article/view/256/198>. Acesso em: 19 de abril de 2024.

PROJURIS. **Direito do Trabalho: princípios e fundamentos.** Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/direito-do-trabalho/>. Acesso em: 14 de setembro de 2024.

PROJURIS. **Direito do Trabalho: princípios e fundamentos**. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/direito-do-trabalho/>. Acesso em: 17 de outubro de 2024.

PROJURIS. **Princípios do direito do trabalho brasileiro**. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/direito-do-trabalho/>. Acesso em: 25 de março de 2024.

QUESTIONPRO. **Pesquisa qualitativa**. Disponível em: <https://www.questionpro.com/blog/pt-br/pesquisa-qualitativa/>. Acesso em: 10 de maio de 2024.

RD STATION. **Pesquisa: empresas e LGPD**. Disponível em: <https://www.rdstation.com/blog/marketing/pesquisa-empresas-e-lgpd/>. Acesso em: 12 de outubro de 2024.

REVISTA ODCC. **A proteção de dados pessoais: um estudo sobre a LGPD**. Revista ODCC, 2024. Disponível em: <https://revistadoidcc.com.br/index.php/revista/article/view/173/150>. Acesso em: 28 de junho de 2024.

RH PRA VOCÊ. **Principais impactos da LGPD nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/principais-impactos-da-lgpd-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 11 de julho de 2024.

RODRIGUES, Laura. **Tutela jurídica de dados pessoais**. Consultor Jurídico, 03 out. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-03/laura-rodrigues-tutela-juridica-dados-pessoais>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

SALGADO, P. **Processo de recrutamento e seleção: como funciona?** Disponível em: <https://paolasalgado.com.br/processo-de-recrutamento-e-selecao-como-funciona/>. Acesso em: 14 de setembro de 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang; Caldeira, Luis Felipe de Lima. **O tratamento de dados pessoais e os direitos fundamentais**. *Civilística em Nuvens*, 2019. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/411/345>. Acesso em: 13 de abril de 2024.

SCRIBD. **Termo aditivo ao contrato de trabalho**. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/542121516/TERMO-ADITIVO-AO-CONTRATO-DE-TRABALHO>. Acesso em: 11 de agosto de 2024.

SERPRO. **LGPD: penalidades administrativas e financeiras**. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2021/lgpd-penalidades-administrativas-financeiras>. Acesso em: 25 de março de 2024.

STM. **Principais pontos da LGPD**. *Superior Tribunal Militar*, 2024. Disponível em: <https://www.stm.jus.br/lgpd/pag-inicial-lgpd/principais-pontos-da-lgpd>. Acesso em: 24 de junho de 2024.

TANGERINO. **Processo de admissão do empregado**. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/processo-de-admissao-do-empregado/>. Acesso em: 23 de março de 2024.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Tratamento de dados pessoais na Lei Geral de Proteção de Dados**. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=atCLEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=dados+pessoais+tratamento&ots=7uST6qegL8&sig=jyqwWAKc72pfFk9JFk-ti7SbYvo#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 13 de setembro de 2024.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de; VIOLA, Mario. **Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais**. *ETIC - Encontro de Iniciação Científica*, a. 9, n. 1, 2020. *Intertemas*. ISSN 21-76-8498. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7025/67647037>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

TERRACAP. **O que é a autodeterminação informativa mencionada nos fundamentos da LGPD?** Terracap, 2024. Disponível em: <https://www.terracap.df.gov.br/index.php/listagem-faq/78-lgpd-lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais/198-55-o-que-e-a-autodeterminacao-informativa-mencionada-nos-fundamentos-da-lgpd>. Acesso em: 23 de março de 2024.

TI INSIDE. Estudo: 87% das empresas não sabem como adaptar novos projetos à LGPD para proteger dados. Disponível em: <https://tiinside.com.br/25/04/2023/estudo-87-das-empresas-nao-sabem-como-adaptar-novos-projetos-a-lgpd-para-proteger-dados/>. Acesso em: 02 de junho de 2024.

TORRES, J. M. A proteção de dados pessoais e a responsabilidade dos agentes de tratamento na LGPD. **Cadernos Jurídicos**, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 50-75, 2019. Disponível em: <https://www.fadi.br/revista/index.php/cadernosjuridicos/article/view/88/70>. Acesso em: 08 de julho de 2024.

TRF3. **Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. *Tribunal Regional Federal da 3ª Região*, 2024. Disponível em: <https://www.trf3.jus.br/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd/principios>. Acesso em: 18 de agosto de 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Você sabe o que é tratamento de dados pessoais?** *TJMG*, 2024. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/informes/voce-sabe-o-que-e-tratamento-de-dados-pessoais.htm>. Acesso em: 05 de agosto de 2024.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ. **O que são dados pessoais**. *TRE-PR*, 2024. Disponível em: <https://www.tre-pr.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/lei-geral-de-protecao-de-dados/o-que-sao-dados-pessoais>. Acesso em: 01 de abril de 2024.

UFC. **Incidente com Dados Pessoais**. *Universidade Federal do Ceará*, 2024. Disponível em: <https://lgpd.ufc.br/pt/incidente-com-dados-pessoais/>. Acesso em: 21 de outubro de 2024.

UNINASSAU. **Estudo de caso**. Disponível em: <https://blog.uninassau.edu.br/estudo-de-caso/>. Acesso em: 07 de agosto de 2024.

UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA (Unilab). Perguntas frequentes sobre a LGPD. 2024.

Disponível em: <https://unilab.edu.br/faq-perguntas-frequentes-sobre-a-lgpd>. Acesso em: 05 de julho de 2024.

VISTO SISTEMAS. **ISO 9001 e a LGPD**. *Visto Sistemas*, 2024. Disponível em: <https://vistosistemas.com.br/iso-9001-e-a-lgpd/>. Acesso em: 20 de setembro 2024.