

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

GENERAL DATA PROTECTION LAW: THE IMPLEMENTATION OF NEW PROCEDURES IN THE PERSONNEL DEPARTMENT SECTOR OF COMPANIES IN THE MUNICIPALITY OF GUAPORÉ

Evelyn Dorigo*
Rosecler Maschio Gilioli**

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.

* Graduada em Administração pela Universidade de Caxias do Sul, atualmente, trabalha na área de gestão de pessoas e departamento pessoal, atua principalmente com desenvolvimento de políticas de recursos humanos, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento. edorigo@ucs.br

** Pós-Doutora e Doutora em Administração: "Relação entre Práticas de Gestão de Pessoas, Modernidade Organizacional e Inovação Disruptiva". Mestrado em Administração. MBA em gestão do ensino superior; Especialização em gestão estratégica de recursos humanos; Especialização em metodologia da pesquisa e do ensino. Possui graduação em Administração. Graduação em Ciências Contábeis. Atualmente, é professora titular da Universidade de Caxias do Sul. Tem experiência na área de Administração, atuando principalmente nos seguintes temas: gestão de pessoas, desenvolvimento de lideranças e equipes. rgilioli@terra.com.br

ABSTRACT

This study has the general objective: “Identify new procedures for personnel department of companies with the implementation of the general data protection law.” Its specific objectives are: to study general data protection laws and their application in organizations; identify the new procedures for the personnel department of companies with the implementation of LGPD; applicability of LGPD procedures to the personnel sector; benefits for the personnel sector / companies with the application of LGPD; difficulties encountered by the personnel sector/companies with the application of LGPD and create recommendations for companies on how to manage the impact caused on work environments, based on the general data protection law. The methodology is qualitative nature, level: exploratory, multi-case study strategy. You study participants are human resources managers from three companies that are implementing or that have already implemented the procedures related to the general law on the protection of data for the personnel / people sector. The data collection process through semi-structured interviews and, finally, data analysis process through analysis discourse or content analysis of the interviews applied. The results obtained are: in a common way, companies reviewed their internal procedures and made adaptations; stated that they had received training since the law was implemented; believe that the LGPD bureaucratized routines, but are aware of the benefits arising from the implementation of the law.

Keywords: General Data Protection Law. Personnel Department. Environment Work.

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., 2023).

Apresentou-se o referencial teórico, que é fundamental para o entendimento do tema.

Também 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.

Ainda, tem-se 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.

1 Referencial Teórico

1.1 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, s.d.). 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, 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.

1.2 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) 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). 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).

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).

2 Metodologia

2.1 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.*, 2017).

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, 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, 2013).

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

2.2 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, 2023).

De acordo com Selltitz *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. “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, 1995, p. 2).

Assim foram apresentadas as definições de pesquisa exploratória.

2.3 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, 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 à 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, 2023).

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

2.4 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.

2.5 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, 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.*, 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, 2021). Assim foi apresentado os conceitos de entrevista semiestruturada.

2.6 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, s.d.).

Pode-se afirmar que a análise de conteúdo é um método que pode ser aplicado tanto na pesquisa quantitativa quando 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.*, 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, 2021).

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

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, 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, 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 o 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 potenciais 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.

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 LGPD.

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.

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.

Por fim, 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.

Referências

- BARZOTTO, L. C.; COSTA, R. H. de A. M. (org.). **Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.
- BOMFIM, V. Os sujeitos da Lei Geral de Proteção de Dados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 25, n. 1, p. 229-239, jan./jul. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/13>. Acesso em: 24 ago. 2024.
- MACHADO SEGUNDO, H. de B. **Processo tributário**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- BUCHAIN, L. C. A Lei Geral de Proteção de Dados: noções gerais. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 51- 66, mar. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/186013>. Acesso em: 24 ago. 2024.
- CASTRO, B. B. de. Direito Digital na era da internet das coisas: o direito à privacidade e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista Fórum de Direito na Economia Digital**, Belo Horizonte, v. 3, n. 4, p. 79-98, jan./jun. 2022. Acesso em: 24 ago. 2024.
- CYRIACO, A. F. F.; NUNN, D.; AMORIM, R. F. B.; FALCÃO, D. P.; MORENO, H. Pesquisa qualitativa: conceitos importantes e breve revisão de sua aplicação à geriatria/gerontologia. **Geriatr Gerontol Aging**, v. 11, n. 1., p. 4-9, 2017. DOI: 10.5327/Z2447-211520171700011. Acesso em: 27 set. 2024.
- FACCHINI NETO, E.; DEMOLINE, K. S. Direito à privacidade na era digital: uma releitura do art. XII da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) na sociedade do espetáculo. **Revista Internacional Consinter de Direito**, Curitiba, v. 5, n. 9, p. 119-140, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revistaconsinter.com/wpcontent/uploads/2020/01/ano-v-numero-ix-direito-a-privacidade-na-era-digital-umareleitura-do-art-xii-da-declaracao-universal-dos-direitos-humanos-dudh-na-sociedade-doespetaculo.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.
- FARIAS, L. **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 set. 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 out. 2024.

FIA. **Estudos de caso**. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/estudos-de-caso/>. 2020. Acesso em: 24 set. 2024.

FONTENELLE, A. **Tipos de pesquisa**. 2023. Disponível em: <https://andrefontenelle.com.br/tipos-de-pesquisa/>. Acesso em: 5 jul. 2024.

GIUNTINI, A.; COELHO, A. S. da F. P.; MICKIEVICZ, C.; TUFAILE, C.; MENDONÇA, D.; FIGUEIRA, J. M.; SANTORO, V. K.; TEIXEIRA, I.; CALAZANS, M. COSTA, N. S. P. **LGPD nas relações de trabalho**. Salvador: Editora Motres CIP, 2021. Acesso em: 25 out. 2024.

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

GUAZI, T. S.; CARRARA, K.; LAURENTI, C. Diferenças no comportamento acadêmico de pesquisadores seniores e iniciantes: uma análise comportamentalista. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40 (e212682), p. 1-15, 2021. Disponível em: doi: 10.1590/1982 - 3703003212682. Acesso em: 25 out. 2024.

MENDES, L. S.; BIONI, B. R. O regulamento europeu de proteção de dados pessoais e a lei geral de proteção de dados brasileira: mapeando convergências na direção de um nível de equivalência. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 28, n. 124, p. 157-180, jul./ago. 2019. Acesso em: 18 abr. 2024.

MOREIRA, A. J.; OTONI, B. M. Implementação da LGPD pelas empresas em tempo de transformação digital. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 31, n. 375, p. 9-20, set. 2021. Acesso em: 18 abr. 2024.

MULHOLLAND, C. **O direito de não saber como decorrência do direito à intimidade**. Comentário ao REsp 1.195.995. **Civilistica.com - Revista Eletrônica de Direito Civil**, v. 1, p. 1, 2018. Acesso em: 18 abr. 2024.

OLIVEIRA, M. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e sua aplicação nas organizações. **Revista Jurídica**, v. 4, n. 1, 2021. Disponível em: <https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1967/1334>. Acesso em: 18 abr. 2024.

OLIVEIRA, C. G. R. de; VIEIRA, I. N. de A.; FREIRE, M. N. de M. SIMÕES, M. de L.; LIMA FILHO, P. do N. 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 ago. 2024.

OLIVEIRA, V. C.; DENDASCK, C. V. A importância do Marketing para as micro e pequenas empresas. **Revista Científica multidisciplinar núcleo do conhecimento**, v. 1, n. 1, 2020. Acesso em: 27 set. 2024.

OTTEN, N. **A importância da segurança da informação**. DocuSign, 2024. Disponível em: <https://www.docusign.com/pt-br/blog/importancia-seguranca-da-informacao>. Acesso em: 25 jul. 2024.

PATAH, R. ABEL, C. **Pesquisa exploratória: entenda o que é e como obter insights com ela**. MINDMINERS, 2023. Disponível em: <https://mindminers.com/blog/o-que-e-pesquisa-exploratoria/>. Acesso em: 25 jul. 2024.

PEREIRA, A. F. **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 jul. 2024.

PEREIRA, K. R.; MICLOS, P. V. Pesquisa Quantitativa e Qualitativa: a integração do conhecimento científico. **Saúde & Transformação Social / Health & Social Change**, v. 4 n. 1, 2013.

PIOVESAN, A; TEMPORINI, E. R. Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. **Revista de Saúde Pública**, v. 29, n. 4, p. 318-25, 1995.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **O que é a legislação trabalhista?** 2024. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 1 ago. 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 out. 2024.

RESENDE, V.; RAMALHO, V. **Análise de discurso crítica**. São Paulo: Contexto. 2016.

ROCHA, W. A. LGPD e os dados da vara do trabalho. **Revista Bonijuris, Curitiba**, v. 32, n. 667, p. 48- 67, dez./jan. 2015.

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

SANTOS, A. C. O; JUNIOR, E. B.; OLIVEIRA, G. S.; SCHNEKENBERG, G. F. Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 44, p. 36-51, 2021. Acesso em: 21 abr. 2024

SELLTIZ, C.; JAHODA, M.; DEUTSCH, M.; COOK, S. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: E.P.U., EDUSP, 1975.

SOUZA FILHO, G. Proteção de Dados Pessoais no terceiro setor. **Repertório IOB de Jurisprudência: Civil, Processual, Penal e Comercial**, São Paulo, v. 3, n. 24, p. 829, jan. 2024. Acesso em: 5 jul. 2024.

UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA (Unilab). **Perguntas frequentes sobre a LGPD**. 2021. Disponível em: <https://unilab.edu.br/faq-perguntas-frequentes-sobre-a-lgpd>. Acesso em: 5 jul. 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.