



O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD NO SETOR RH DE UMA TRANSPORTADORA DE FARROUPILHA- RS

Suelen Pereira dos Santos, Alex Eckert, Marina Benato, Anelise Pioner

RESUMO

Com a criação da LGPD, um dos setores organizacionais mais afetados foi o Departamento Pessoal, o qual sofreu um impacto considerável para adequação à nova lei. Desse modo, o presente estudo teve como objetivo entender como se deu o processo de implementação da LGPD dentro do setor de recursos humanos de uma transportadora de Farroupilha? Quanto ao método de pesquisa, realizou-se um estudo de caso, qualitativo e de natureza descritiva. Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram a observação, a análise documental e a aplicação de um questionário in loco. Desse modo, foi possível analisar os processos de recrutamento e seleção, admissão, folha de pagamento, férias e demissão. Em todos esses processos existem movimentação de dados pessoais e sensíveis, sendo que a LGPD aponta inúmeras recomendações e normatizações, as quais as empresas necessitam estar atentas e contemplar em seus processos operacionais no setor de recursos humanos. Concluiu-se a partir desta pesquisa, a relevância da Lei Geral de Proteção de Dados dentro do setor de recursos humanos para que o tratamento dos dados seja feito de forma correta, gerando mais segurança e confiança nos colaboradores.

Palavras-chave: LGPD; Departamento pessoal; Procedimentos; RH.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade é uma área que está em constante modificação, devido a esse fator as organizações precisam estar sempre em busca de conhecimento para se adequar ao novo cenário. Tem-se que a contabilidade não precisa somente se atualizar no que diz a respeito às normas contábeis, mas também é necessária atenção ao mercado e às novas leis que impactam direta ou indiretamente na contabilidade.

Nesse sentido, é relevante citar a criação da Lei nº13.709, de 14 de agosto de 2018, conhecida como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a qual tem como principal objetivo dar às pessoas o controle sobre suas próprias informações. A referida Lei estabelece regras sobre a coleta, uso, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais. Com a criação da LGPD, um dos setores organizacionais mais afetados foi o Departamento Pessoal, o qual sofreu um impacto considerável para adequação à nova lei. Isso porque, esse setor trabalha diretamente com informações de cunho pessoal, e por esse motivo, enfrentou dificuldades para dar sequência e ou até mesmo dar início as suas atividades.

Importante ressaltar que os dados sempre foram motivos de preocupação para o Departamento Pessoal, no qual dados como CPFs (cadastros de pessoa física) e renumerações devem ser sigilosos, para que não ocorram conflitos organizacionais e para proteger os indivíduos que colaboram com as organizações.

Considerando-se o exposto por Carneiro (2020), tem-se que o Departamento Pessoal é o guardião de todos os documentos do empregado, desde a sua admissão até o seu



desligamento. Assim, o DP, no momento de adequação e implementação da LGPD necessitou do suporte do departamento de TI (tecnologia da informação) a fim de que documentos e informações, fossem arquivados da maneira correta e com a devida segurança. Segundo a Revista Exame (2021), no início de agosto de 2021 a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) passou a prever sanções para quem descumprisse suas determinações, que se iniciam com uma advertência e podem acarretar até a cobrança de multas no montante de 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica, limitando a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) como valor máximo cobrado por irregularidade.

Ao analisar a adequação das organizações a LGPD, percebe-se a necessidade de envolver e engajar, tanto o setor de Departamento Pessoal quanto o de Tecnologia da Informação, que além de habilidades técnicas, necessitam conhecer com certa profundidade a legislação vigente. Em conjunto, a Contabilidade gerencial tem como propósito a medição das transações financeiras e o desenvolvimento de análises gerenciais, para que os gestores tenham um embasamento mais concreto para as tomadas de decisões, facilitando assim a delimitação de metas e o seu cumprimento (MARION; MOURA, 2014). Desse modo, ao passo que a tecnologia da informação fornece tecnologias e soluções operacionais, que permitem o acesso ao armazenamento de dados, sua proteção e uso adequado, também possibilitam a contabilidade gerar relatórios e parametrizações (KEEN, 1993).

Por ser uma lei recente, que foi estabelecida em 2018, e ainda existirem dúvidas sobre as mudanças ocasionadas por ela, é preciso conhecer como ela vem sendo utilizada e quais métodos são empregados para a adequação das empresas. Assim, o presente artigo visa responder o questionamento: Como se deu o processo de implementação da LGPD dentro do setor recursos humanos de uma transportadora de Farroupilha? Com base na questão de pesquisa, o objetivo desse estudo é conhecer como se deu o processo de implementação da LGPD dentro do setor recursos humanos de uma transportadora de Farroupilha.

Por se tratar de uma nova lei, ainda carente de análises e bibliografias, a presente pesquisa pretende auxiliar não somente os envolvidos em sua implementação, mas servir como base de pesquisa para outros acadêmicos. Desse modo, entende-se que o tema apresentado é de grande importância, para fins acadêmicos, científicos e profissionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A tecnologia da informação tem o poder de tornar a empresa mais competitiva, aperfeiçoando seu modelo de negócio, agregando valor e proporcionando eficiência nas operações. Desse modo, a organização tende a ser mais eficaz e a possibilitar um ambiente de trabalho melhor para seus colaboradores, além de promover benefícios, como novas linhas de negócios, ampliação da participação de mercado, maiores margens brutas, entre outros (LUCAS JR., 2006).

Pode-se definir a TI como os sistemas técnicos dentro de uma organização, que determinam como o conhecimento é compartilhado e acessado (CHANG; CHUANG, 2011). Os recursos de TI, como interfaces de banco de dados, telas de entrada de dados e relatórios, fornecem conhecimento sobre como as transações comerciais devem ser conduzidas. Assim, a TI permite a integração de informações e conhecimentos na organização e favorece a criação, a transferência e o armazenamento destes.

Também pode-se dizer que a tecnologia da informação expressa os processos físicos e



conceituais que facilitam o arquivamento, processamento, transporte e divulgação de dados por intermédio da empresa. O uso de computadores e da internet para integrar processos externos e internos vem transformando a dinâmica das organizações, atualizando a maneira de se fazer negócios com novas formas de trabalho e uma nova cultura de relacionamento e comunicação entre as pessoas (CHIAVENATO, 2010).

Em acréscimo, Rezende e Abreu (2013), definem a tecnologia da informação como os recursos tecnológicos e computacionais para geração e uso da informação. Ainda, relatam que a TI baseia-se nos componentes: dispositivos periféricos; *software*; *hardware*; sistemas de telecomunicações e gestão de dados e de informações. Esses componentes carecem de mecanismo humano para sua utilização e devem estar adequados à necessidade da empresa.

2.2 DEPARTAMENTO DE PESSOAL

Fidelis (2016) menciona que o departamento de pessoal é o processo de Gestão de Pessoas que trata dos aspectos legais da relação de emprego. Pode reunir ações estratégicas e torna-se um grande banco de informações gerenciais além de estar baseado no controle dos dados pessoais, profissionais e disciplinares de todos os colaboradores da empresa.

Já para Silva (2015) o departamento pessoal é a ramificação responsável por gerenciar todos os mecanismos relacionados a obrigações trabalhistas e previdenciárias relacionados aos empregados. Por esse motivo, possui uma rotina complexa e exaustiva, que exige controles minuciosos para que seja devidamente executada.

Silva (2015) acrescenta que a legislação trabalhista brasileira é extensa, complexa e possui inúmeras normatizações paralelas, pois foi promulgada a mais de 70 anos, o que complica ainda mais o seu entendimento e exige um vasto conhecimento daqueles que trabalham com o DP (departamento de pessoal).

Ainda, Oliveira (2019) salienta que acontecem inúmeros processos entre empregadores e empregados pela insuficiência de conhecimento da legislação trabalhista. Por sua vez empregadores interpretam de uma forma equivocada os direitos dos colaboradores e acabam por infringir a legislação. Em contrapartida os colaboradores acreditam ter direitos que na verdade não possuem, o que gera processos judiciais, que demandam tempo e dinheiro das partes interessadas. Diante disto, percebe-se a importância de se conhecer a legislação, seja por um profissional terceirizado ou um profissional interno da empresa. A função que o setor de pessoal exerce é delicado, sigiloso e demanda tempo de estudo, para que os processos sejam feitos da melhor forma possível.

2.3 LGPD – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), surgiu a partir da crescente necessidade de proteção dos dados da sociedade como um todo, uma vez que houve um crescimento expressivo nos últimos anos da automatização, o que acarretou na disponibilização de diversos tipos de informações, inclusive dados pessoais, em meios digitais (LIMA et. al, 2021). O referido autor ainda delimita que:

Cuidar e proteger a informação é uma prioridade para o setor de Tecnologia da Informação (TI), que vem amadurecendo há décadas. Com a transformação digital de todas as outras organizações do País, é interessante observar como as boas práticas e os conceitos de segurança e governança de dados do setor de TI passam a ser



“importados” para esses outros setores (LIMA et. al, 2021, p.3).

Pinheiro (2020) relata que a LGPD teve algumas possíveis origens, sendo uma delas o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), que foi aprovado na União Europeia (UE) em 27 de abril de 2016. Essa Lei teve por objetivo o tratamento adequado dos dados pessoais, e acabou impactando todos países, inclusive o Brasil, que tivessem relações comerciais com a União Europeia.

Assim, a Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, em seu artigo 1º, trata que seu principal objetivo é proteger os direitos de liberdade, privacidade e desenvolvimento da personalidade. Já em seu artigo 3º, menciona que, qualquer procedimento que manusear ou tratar dados, deve estar de acordo com a referida Lei, independentemente de se tratar de pessoas físicas e/ou jurídicas, de direito público ou privado, e independentemente do país, mesmo que a operação de tratamento de dados seja realizada dentro do Brasil, a atividade se relacione a fornecimento de bens, ofertas, serviços ou tratamentos de dados de pessoas localizadas no Brasil e os dados que forem utilizados para tratamento tenham sido coletados dentro do território nacional (BRASIL, 2018).

Já o artigo 5º desta Lei, traz alguns conceitos importantes, como “dado pessoal”, que é qualquer informação que esteja associada a pessoa natural identificada. Um dado pessoal sensível serão os dados de origem racial ou étnica, opinião política, convicção religiosa, filiação a sindicatos ou a organizações de caráter religioso, filosófico ou político, ou ainda dados relativos à vida sexual ou saúde, genéticos ou biométricos.

Também é relevante citar que dados anonimizados serão aqueles que não se pode identificar a quem pertencem, quando são utilizados métodos para o seu tratamento para que não sejam identificados. Banco de dados é um agrupamento de dados pessoais que ficam e um e ou em vários locais, seja na forma física ou eletrônica. Titular natural é a que pertencem os dados. Controlador é a pessoa natural ou jurídica, de direito privado ou público que irá realizar o tratamento dos dados. Encarregado é a pessoa qualificada e indicada pelo controlador e operador para fazer a intermediação da comunicação entre o controlador e o titular dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Ainda podem ser citados os agentes de tratamento que são o controlador e o operador. Tratamento é a operação que será executada com os dados pessoais, na qual será feita a coleta, produção, classificação, recepção, acesso, utilização, reprodução, distribuição, transmissão, arquivamento, processamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, comunicação, modificação, transferência, difusão ou extração. A anonimização pode utilizar técnicas e meios para que os dados percam possibilidade de associação seja de forma indireta ou direta ao indivíduo. (BRASIL, 2018).

Inclusive, a LGPD tem dispositivos que relacionam o cumprimento de obrigações e responsabilidades ao papel exercido nas atividades de tratamento de dados. Assim sendo, Pinheiro (2020, p. 43) traz um checklist de providências a serem tomadas para adequação à LGPD:

Para iniciar a implementação dos requisitos de conformidade à LGPD, o primeiro passo é a realização de um levantamento. Ou seja, deve-se fazer uma análise de diagnóstico para identificar como a instituição está tocante aos indicadores de conformidade e o que falta para atender os controles exigidos. Para tanto, a primeira atividade é fazer o inventário dos dados pessoais (quais são e onde estão). Depois, deve-se montar a matriz de tratamento dos dados pessoais (quais os tipos de tratamento e para que finalidade). Em seguida, como está sendo feito o controle de



gestão de consentimento. Com esse panorama, é desenvolvido o mapa de risco e elaborado o plano de ação, que permite fazer a cotação dos investimentos necessários às conformidades implementadas, em geral, em quatro níveis: no nível técnico (ferramentas), documental (atualizar normas, políticas, contratos), procedimental (adequar a governança e a gestão dos dados pessoais) e cultural (realizar treinamentos e campanhas de conscientização das equipes, dos parceiros, fornecedores e clientes).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo visa compreender como se deu o processo de implementação da LGPD no RH de uma transportadora. Para tanto, foi realizado um estudo de caso, que conforme Nascimento (2012), pode ser definido como intensivo, para a devida compreensão do assunto pesquisado. O mesmo autor define que sua função é explicar de forma sistemática como os fatos ocorrem em determinado ambiente social. Já para Gil (2018) o estudo de caso consiste em uma análise exaustiva e profundo de um ou mais casos, permitindo-se o alcance de um conhecimento amplo e detalhado.

Quanto aos objetivos classifica-se como pesquisa descritiva. Para Cervo, Bervian e Silva (2007), a pesquisa descritiva analisa, observa, expõe e conecta acontecimentos ou casos não os alterando. Também, procura descobrir com o máximo de exatidão aceitável, a periodicidade com que os acontecimentos transcorrem e sua estrutura e particularidade. Assim, a pesquisa descritiva em seus diversos moldes, concentra-se em informações e acontecimentos reais.

Por fim, quando à forma de abordagem do problema trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa. Segundo Yin (2016), a pesquisa qualitativa permite a elaboração de estudos profundos e de amplas variedades de tópicos, possibilitando a liberdade na seleção de temas de interesse, o que não é permitido por outros métodos. Em conjunto, Richardson (1999) afirma que a abordagem qualitativa descreve a amplitude de um problema e analisa a interação de determinadas variáveis, além de compreender e classificar processos dinâmicos vividos em uma determinada sociedade.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas in loco e de vídeo chamadas, com o proprietário da empresa e o suporte de RH. Foram observados e analisados documentos e procedimentos que já vem sendo aplicados para implementação da LGPD no RH. Assim, elaborou-se uma pesquisa aberta e aplicada com o grupo responsável pela implementação, com a finalidade de levantamento e diagnóstico dos processos já executados e de quais ainda estariam em andamento.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Empresa Ômega (nome fictício utilizado para preservar a identidade da empresa), situada em Farroupilha, na Serra Gaúcha, foi fundada na década de 1990, atua no ramo de transportes rodoviários e por cabotagem. Atualmente a empresa possui 10 filiais distribuídas no Sul, Sudeste, Norte e Nordeste do Brasil, de modo a ter uma logística mais assertiva. Empresa possui como diferencial a tecnologia de controle e rastreabilidade de sua frota e de mercadorias, o que fez com que se mantivesse competitiva e economicamente estável no mercado por mais de 20 anos.

Para este estudo, considerou-se a matriz da organização, a qual é uma empresa de



médio porte. Enquadrada no regime tributário do Lucro Real, atualmente possui em média 100 funcionários e aproximadamente 50 veículos. A empresa está organizada em diferentes setores, como por exemplo, financeiro, logística, comercial e controladoria. Porém, o presente estudo teve como foco o setor de recursos humanos, por entender que é área que trata diretamente com dados de cunho pessoal e sensíveis, e para o qual, o impacto da Lei Geral de Proteção de Dados foi maior devido ao tratamento e manuseio de informações desde a admissão até o desligamento do colaborador. Por essa razão, com a LGPD entrando em vigor, a empresa Ômega acredita que é indispensável se manter atualizada e cumprindo com a legislação.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

Com o objetivo de compreender de que forma a LGPD foi implementada pela empresa Ômega, realizou-se uma entrevista com o responsável pela empresa e com uma colaboradora do setor de Recursos humanos, a qual será explorada nos itens seguintes, além da realização da análise de informações obtidas a partir de um questionário respondido pelos colaboradores. Por fim, abordou-se a conclusão da implementação.

4.2.1 Investigação quanto a necessidade da implementação da LGPD no setor de recursos humanos

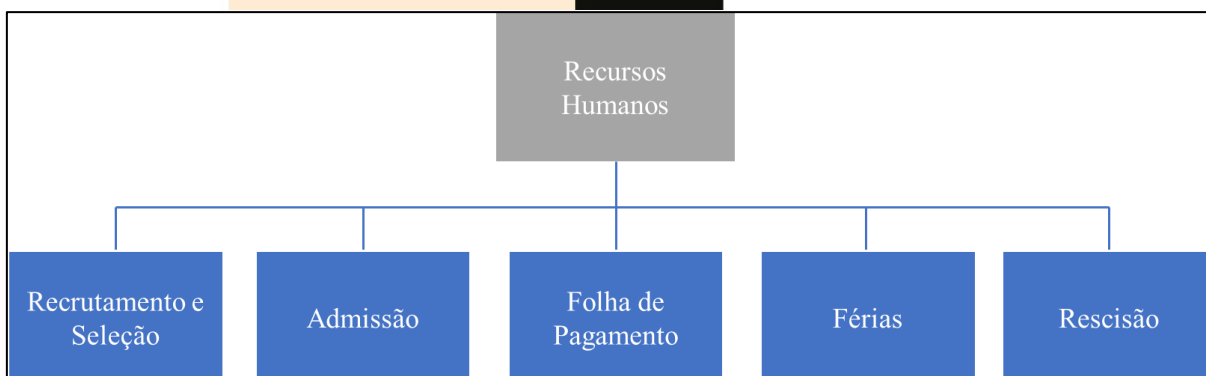
O departamento de RH da empresa em análise possui as seguintes subdivisões: recrutamento e seleção, departamento pessoal, segurança do trabalho, treinamento e desenvolvimento, renumeração e benefícios. As subdivisões de departamento pessoal e segurança do trabalho são terceirizadas, tendo sido evidenciadas, por meio de contrato, a novas responsabilidades de tratamentos.

A implementação da LGPD teve seu início no setor de recrutamento e seleção, centralizado na matriz, devido a ser o primeiro a ter acesso aos dados pessoais e sensíveis dos colaboradores com o recebimento de currículos por meio físico e digital, os quais possuem dados pessoais que precisam de autorização para manuseio, conforme o §2º e §6º do Art. 8º da Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018.

4.2.2 Mapeamento do setor de Recursos humanos

A LGPD, conforme citado no referencial teórico, aborda sobre o tratamento dos dados, que no setor de RH é de suma importância, devido ao acesso à inúmeras informações de cunho pessoal para realização de suas tarefas diárias. As principais tarefas que utilizam os dados no decorrer do processo são: admissão, folha de pagamento, férias e rescisão. O organograma (Figura 1) exhibe os procedimentos realizados pelo RH.

Figura 1 – Organograma do Setor de recursos humanos da Empresa Ômega



Fonte: Elaborada pelos autores.

4.2.3 O processo de recrutamento e seleção

O processo de recrutamento e seleção tem início quando a empresa verifica a necessidade de contratação de mão de obra e realiza as divulgações das vagas em aberto, para as quais os candidatos manifestam seu interesse através de entrega de currículos via e-mail, preenchendo uma resposta automática quanto ao consentimento de tratamentos de dados pessoais ou físicos, ou ao assinar um termo de consentimento presencial.

Esse processo é feito de forma centralizada na matriz e não depende de serviços terceirizados, sendo de total responsabilidade do analista de recursos humanos, que deve seguir a adequação da LGPD. Assim, conforme o inciso I do art. 7º da lei 13.709 de 2018, o tratamento de dados somente pode ser realizado mediante o fornecimento de consentimento do titular. Já o art. 8º diz que o consentimento previsto no artigo mencionado anteriormente deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular.

Por essa razão, ao enviar o currículo por e-mail, abrirá uma caixa de diálogo na tela do computador ou no modelo presencial, o candidato preencherá manualmente no ato da entrega dos documentos, estando presente em ambas as situações o texto abaixo:

O candidato (titular de dados pessoais) ao enviar seu currículo para o e-mail XXXX DECLARA expressamente seu CONSENTIMENTO, tendo plena ciência dos direitos e obrigações decorrentes deste instrumento, CONCORDANDO que seus dados pessoais sejam tratados, nos termos da LGPD, para a finalidade única e exclusiva de realizar as ações relacionadas ao recebimento de currículo, sua avaliação e seleção, e para eventual recrutamento para participação em processos de admissão para compor o quadro de colaboradores da empresa (NOME DA EMPRESA).

Nesse sentido, tendo em vista o envio de seu currículo por e-mail e em conformidade com a Lei nº 13.709/18 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), com a finalidade de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de intimidade, de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, este documento tem o objetivo de registrar o CONSENTIMENTO LIVRE, INFORMADO E INEQUÍVOCO, autorizar o tratamento de dados pessoais para a finalidade única e exclusiva de realizar as ações relacionadas ao recebimento de currículos, sua avaliação e seleção, e para eventual recrutamento para participação em processos de admissão para compor o quadro de empregados desta empresa, para a vaga de XXXXXX.

Os currículos serão armazenados de forma semestral, ou seja, os currículos entregues entre 01 de janeiro à 30 de junho, serão válidos para fins de eventual recrutamento somente dentro do primeiro semestre, bem como, os currículos entregues entre 01 de julho à 30 de dezembro, somente serão válidos neste segundo semestre. Ao final de



cada semestre os currículos serão devidamente eliminados do banco de dados da empresa.

Declaro ter lido, compreendido e aceitado todos os termos e condições acima descritos.

Ao entrar no site da empresa para se cadastrar nas vagas abrirá um aviso de “*Cookies*”, no qual consta a seguinte informação: "Utilizamos cookies para melhorar sua navegação e experiência como usuário, promover marketing personalizado e recomendar conteúdo do seu interesse. Ao clicar "aceito", você concorda com nossa política de privacidade. Após a entrega dos currículos os candidatos assinam um termo de descarte dos currículos recebidos tanto presencialmente, quanto no modelo online. A seguir está exposto o modelo do termo:

TERMO DE DESCARTE DE CURRÍCULO

EMPRESA: xxxxx, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº xxxxxxxx, com sede xxxxx, Bairro xxxx, na xxxxxx – RS, CEP xxxxxxxx, representada pelo sócio administrador xxxxx, brasileiro, capaz, estado civil xxxxx, profissão xxxxx, inscrito no CPF sob o nº xxxxxxxxxx com cédula de identidade nº xxxxx/SSP/RS, residente e domiciliado na Rua xxxxxxxx, no município de xxxxxx-RS, CEP xxxxxxxx, denominada neste ato DECLARANTE, efetua nesta data, o descarte/eliminação do Banco de Currículos, que compreende o período de 01/01/202x à 31/12/202x.

Cidade, e data.

O candidato somente prosseguirá no site mediante a concordância com a política de privacidade da empresa. Após as análises de currículos, tendo sido selecionados os que atendam aos requisitos das vagas em aberto, os mesmos serão entrevistados pelo RH da empresa e pelo coordenador da área. Posteriormente, os candidatos aptos segundo a avaliação dos responsáveis, passarão para a etapa de admissão.

4.2.4 O processo de admissão

Os candidatos que passaram pela fase inicial de recrutamento e seleção, são admitidos pela Empresa Ômega, sendo solicitado o preenchimento de uma ficha que contém algumas informações pessoais do novo funcionário, bem como informações de cargo e salários. Na admissão os funcionários assinam um termo de consentimento.

Ao ser admitido um novo colaborador, é necessário abrir uma conta bancária para recebimento do salário mensal. A LGPD, em seu art. 5º, inciso XII, diz que consentimento é a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada. Assim, é entregue ao novo colaborador um termo de consentimento para tratamento de dados pessoais para abertura de conta salário conforme modelo a seguir:

TERMO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS PARA ABERTURA DE CONTA SALÁRIO

Este documento visa registrar a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o Titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para finalidade específica, em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD):



Somente Preencher em caso de criança ou adolescente:

Eu _____, (representante legal do menor _____), portador da Célula de identidade RG n°. _____, inscrito no CPF sob o n° _____, AUTORIZO o compartilhamento das informações do menor descrito abaixo, com instituições bancárias para abertura de conta salário, conforme as descrições presente neste documento.

Ao assinar o presente termo, o Titular consente e concorda que o escritório de **NOME DA EMPRESA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no **CNPJ sob o n° XXXX**, com sede localizada na **Rua XXX, n° XXX, n° XXX, bairro XXXX, na cidade de XXX, ESTADO** , **CEP: XXX;** doravante denominado CONTROLADOR, tome decisões referentes ao tratamento de seus dados pessoais, bem como realize o tratamento de seus dados pessoais, envolvendo operações 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.

No termo explica que o controlador fica autorizado a tomar decisões referentes ao tratamento e a realizar o tratamento dos seguintes dados pessoais do Titular: Nome completo, data de nascimento, número e imagem da carteira de identidade (RG), número e imagem do cadastro de pessoas físicas (CPF), número e imagem de carteira nacional de Habilitação (CNH), fotografia 3x4, estado civil, nível de instrução ou escolaridade, endereço completo, número de telefone, WhatsApp, endereço de e-mail, registros de marcação de ponto e documentos relacionados a seu contrato de trabalho.

Ainda o termo explica que o tratamento dos dados pessoais listados tem as seguintes finalidades: possibilitar que o Controlador elabore contrato de trabalho ou qualquer outro documento relacionado ao seu registro na empresa, o Controlador utilize os dados pessoais para atualização, correção ou cadastro relacionado ao seu contrato de trabalho, utilize as imagens e dados da marcação do ponto a fim de consultas e fechamento de folha para seu devido pagamento e que utilize os dados pessoais de forma confidencial para o que for necessário relacionado ao contrato de trabalho enquanto estiver registrado na empresa e após seu desligamento arquivar os documentos o tempo necessário em que a lei exige a guarda.

Sobre o compartilhamento de Dados o Controlador fica autorizado a compartilhar os dados pessoais do Titular com outros agentes de tratamento de dados, caso seja necessário para as finalidades listadas neste termo, observados os princípios e as garantias estabelecidas pela Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados, na segurança de dados o Controlador se responsabiliza pela manutenção de medidas de segurança, 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 qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito. Em conformidade ao art. 48 da Lei nº 13.709, o Controlador comunicará ao Titular e à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) a ocorrência de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante ao Titular.

E por fim o término do tratamento dos dados Controlador poderá manter e tratar os dados pessoais do Titular durante todo o período em que os mesmos forem pertinentes ao alcance das finalidades listadas neste termo. Dados pessoais anonimizados, sem possibilidade de associação ao indivíduo, poderão ser mantidos por período indefinido.

O término do tratamento de dados do Titular poderá solicitar via e-mail ou correspondência ao Controlador, a qualquer momento, que sejam eliminados os dados pessoais



não anonimizados do Titular. O Titular fica ciente de que poderá ser inviável ao Controlador continuar o fornecimento de produtos ou serviços ao Titular a partir da eliminação dos dados pessoais.

O Termo ainda explica sobre o direito do titular tem direito a obter do Controlador, em relação aos dados por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: I - confirmação da existência de tratamento; II - acesso aos dados; III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados; IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na Lei nº 13.709; V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 da Lei nº 13.709; VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados; VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa; IX- revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º da Lei nº 13.709. E por fim o direito de revogação do consentimento poderá ser revogado pelo Titular, a qualquer momento, mediante solicitação via e-mail ou correspondência ao Controlador.

Após a coleta de dados, são enviados os dados pessoais para o escritório de contabilidade para registro do novo colaborador, em seguida com a documentação da admissão em mãos, o novo colaborador recebe uma cópia da Política Interna de Privacidade e Proteção de Dados, anexo (1) e também uma cópia do Manual de Boas Práticas que é didático para melhor entendimento do colaborador.

No momento da entrega do manual de boas práticas da LGPD e da política interna de privacidade, o novo colaborador assina um termo de ciência de entrega conforme modelo a seguir:

TERMO DE CIÊNCIA E ENTREGA

Nome do empregado: ABCD CTPS: 12345

Declaro que fui orientado, neste ato, sobre a importância e aplicabilidade da Política de Privacidade de Proteção de Dados dentro da empresa, me comprometendo a participar de treinamentos, workshops, encontros e capacitações propostos pelo DPO/ Encarregado e diretoria da EMPRESA, para ampliação da cultura de proteção de dados e prevenção de incidentes que envolvam dados pessoais.

Recebi da empresa ABCDEH, CNPJ: 00.000.000/0001-00, uma cópia da Política Interna de Privacidade e Proteção de Dados e também uma cópia do Manual de Boas Práticas.

Cidade e Data

Caso o novo colaborador opte em adquirir o plano de saúde fornecido pela empresa, precisará assinar um termo de autorização de compartilhamento de dados ao plano de saúde. A Empresa também comunica ao novo colaborador sobre as câmeras de segurança, sobre as quais é coletado assinatura do termo de autorização de uso de imagem, bem como estão presentes vários avisos pelas dependências da empresa. Nesse sentido, a LGPD orienta em seu art. 2º, que a disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos o inciso IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem.

Aos colaboradores que já estavam admitidos durante a implementação da LGPD, foi elaborado um adendo ao contrato de trabalho, conforme exposto:

ADENDO AO CONTRATO DE TRABALHO



Pelo presente instrumento, de um lado EMPRESA XXXX, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº XXXXXXXXX, com sede XXXXX, S/nº, XXXXX, na cidade de XXXXX – XXXX, doravante designada EMPREGADORA, e de outro lado xxxxx, residente xxxx, portador da Carteira Profissional xxx, inscrito no CPF sob o nº xxxx, doravante denominada simplesmente EMPREGADO, firmam entre si o presente Adendo do contrato individual de trabalho, mediante as seguintes condições:

No adendo ainda constam informações da adequação a LGPD, que as partes se obrigam a observância e cumprimento das regras quanto a proteção de dados, inclusive no tratamento de dados pessoais e sensíveis, mediante o presente aditivo e termos específicos, de acordo com a necessidade e/ou obrigação legal de coleta dos dados. Os dados pessoais e eventuais dados sensíveis coletados anteriormente serão revisados pelo empregador para verificar a continuidade e necessidade de tratamento em razão de cumprimento de obrigação legal, bem como se houver necessidade será coletado o consentimento de forma granulada para o tratamento de tais dados. Os trabalhos serão executados a partir das premissas da LGPD, em especial aos princípios da finalidade, adequação, transparência, livre acesso, segurança, prevenção e não discriminação no tratamento dos dados.

O termo deixa claro que o empregador se responsabiliza por manter medidas de segurança, técnicas e administrativas suficientes a proteger os dados pessoais fornecidos no presente contrato de prestação de serviços, e à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), comunicando ao titular dos dados, caso ocorra algum incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante, conforme art. 48 da Lei nº 13.709/2018. Já o empregado fica obrigado a manter confidencialidade com relação a toda documentação e toda informação obtida da empresa empregadora, e qualquer de suas unidades/filiais, ou de qualquer pessoa física ou jurídica vinculada, de alguma forma, a tal empresa, comprometendo-se, sob as penas da Lei.

4.2.5 Processo de elaboração da folha de pagamento

A folha de pagamento dos colaboradores da empresa Ômega é efetuada por um escritório de contabilidade, ou seja, por terceiros. Na adequação da LGPD foi necessário fazer um aditivo de contrato de prestação de serviços, pois a LGPD orienta em seu art. 11º que, o tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses conforme inciso I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas e o inciso II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável, a seguir o modelo do aditivo de contrato de prestação de serviços:

ADITIVO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE XXXXX
 CONTRATANTE: XXXX inscrita no CNPJ sob o nº XXXX, estabelecida na ROD XXX XXX, Km XXX, nº XXX, Bairro XXX, na cidade de XXXX – RS, CEP nº XXXX
 CONTRATADA: XXXXX, inscrita no CNPJ sob o nº XXXX, estabelecido XXXX, nº XXX, na XXXXX – RS. As partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o ADITIVO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS de PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE XXXXXX firmado em XX/XX/2X2X mediante à inclusão das cláusulas e condições abaixo descritas, as quais passam a vigor, a partir da data da assinatura do presente instrumento, com a seguinte redação:

As Partes, desde já, declaram entender e respeitar todas as previsões da nova lei gera
 XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 11



de proteção de dados, cada parte dentro de sua função.

As primeiras informações que precisam ser enviadas para elaboração da folha de pagamento são do ponto eletrônico, que também é de uma empresa terceirizada onde o mesmo aditivo acima é usado para fins de consentimentos de LGPD, após enviando as informações, o escritório de contabilidade faz os cálculos de folha e guias de encargos e via e-mail envia para empresa Ômega.

A analista de Recursos humanos faz a conferência e após entrega em mãos a folha de pagamentos e coleta assinatura dos recibos, onde uma via fica com o colaborador e a outra via fica junto com os documentos de admissão de cada colaborador para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, nos termos do art. 16, inciso I da Lei Geral de Proteção de Dados, bem como, para atender prazos trabalhistas e previdenciários, que no caso da folha de pagamento após a rescisão deve ficar arquivados para fins previdenciários por tempo indeterminado, esse processo se repete mensalmente.

4.2.6 Processo de concessão de férias

O primeiro passo desse processo é solicitar ao departamento de pessoal do escritório de contabilidade um relatório que consta as informações de períodos aquisitivos e concessivos de cada colaborador, o colaborador que já fechou o período aquisitivo é analisado pela analista de recursos humanos juntamente com o gestor a possibilidade de conceder as férias.

Após essa análise, e em acordo as férias for concedidas, é solicitado ao departamento pessoal o cálculo de férias, com o cálculo feito é enviado via e-mail para empresa Ômega, a analista confere os cálculos e faz pagamento via banco e imprime e coleta assinatura do recibo de pagamento das férias, onde uma via fica com o colaborador e outra via fica na empresa juntamente com os documentos admissionais e levando em conta o que diz a LGPD no art. 16, inciso I bem como, para atender prazos trabalhistas e previdenciários, que no caso da folha de pagamento após a rescisão deve ficar arquivados para fins previdenciários, no que se diz em tempo de arquivamento desse documento é de 5 anos.

4.2.7 Processo de rescisão contratual

Esse é o último processo da área dos recursos humanos e da relação empregado e empregador. O referido procedimento tem início quando o colaborador pede demissão ou quando a empresa entende que não precisa mais dessa mão de obra, e não se refere somente a capacitação técnica e braçal, mas também comportamental.

A analista de recursos humanos solicita via e-mail o aviso de desligamento para o escritório de contabilidade, que retorna o documento via e-mail, o qual é impresso, realizando-se a coleta da assinatura do colaborador, cujo prazo para pagamento será de 10 dias úteis. Antes de finalizar esse prazo, o escritório de contabilidade faz os cálculos das verbas rescisórias e envia os documentos demissionais via e-mail para a empresa Ômega.

O colaborador se apresentará na empresa na data agendada para assinatura dos documentos de rescisão contratual, sendo que após a implementação da LGPD na empresa Ômega, o colaborador precisa assinar junto com esses documentos um termo de ciência de conservação de dados após a rescisão, conforme o modelo:

TERMO DE CONSERVAÇÃO DE DADOS



Eu (nome do colaborador), XXXX, nacionalidade, estado civil, inscrita no CPF nº XXXX, RG sob o nº XXXX – SJS/RS ..., residente e domiciliada na Rua XXXX, nº XXXX apto XXX, XXXX bairro XXXXX, nesta cidade de XXXXX, declaro estar ciente que:

Segundo as normativas da Lei 13.709/18 Lei Geral de Proteção de Dados, o tratamento de dados pessoais, poderá ser realizado na hipótese de cumprimento da obrigação legal por parte do controlador de dados. Considerando o término da relação de emprego, declaro estar ciente que os dados pessoais e até mesmo dados pessoais sensíveis coletados no decorrer da presente relação serão conservados e tratados pela empregadora, para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória, nos termos do art. 16, inciso I da Lei Geral de Proteção de Dados, bem como, para atender prazos prescricionais trabalhistas e previdenciários.

Assim, estou ciente que serão estes os dados mantidos na base de dados para o cumprimento das obrigações legais, conforme segue:

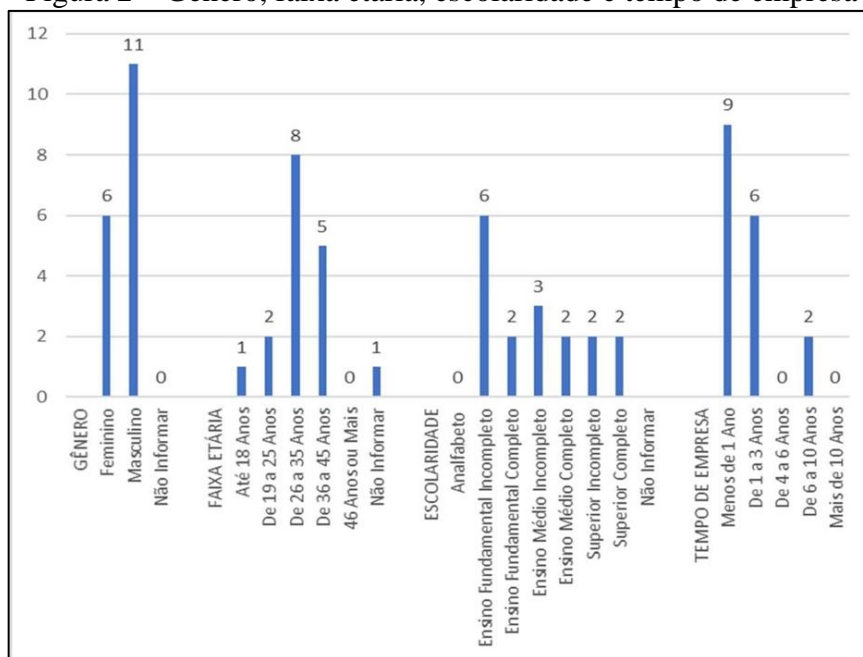
Por fim, estou ciente que após o cumprimento do prazo legal acima mencionado, os documentos serão eliminados pelo controlador, mantendo a confidencialidade em sigilo destes, pois deu-se por cumprido a finalidade da permanência destes com o empregador, conforme determina a legislação.

Cidade, XXXX de XXX de XXXX.

4.2.8 Conhecimentos dos colaboradores sobre a LGPD

Aplicou-se um questionário que procurou compreender o nível de conhecimento dos colaboradores da empresa Ômega em relação a LGPD, tendo sido aplicado in loco na matriz, devido ao estudo de caso ter sido centralizado. Foram coletados 17 questionários, tendo-se que o primeiro objetivo foi evidenciar o perfil dos respondentes, por meio das quatro perguntas iniciais, que inferiram sobre gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de empresa. As demais questões tinham relação com a implementação da LGPD na empresa.

Figura 2 – Gênero, faixa etária, escolaridade e tempo de empresa



Fonte: Elaborada pelos autores.



Como mencionado anteriormente, a pesquisa foi elaborada in loco, individualmente com cada colaborador, sendo que dos 17 colaboradores entrevistados, 1 estava no seu primeiro dia de trabalho, e por essa razão, todas as perguntas que diziam respeito da LGPD foram respondidas com “não tenho conhecimento”.

Com relação ao perfil dos respondentes, conforme aborda a Figura 2, observou-se o predomínio do gênero masculino e da faixa etária de 26 a 35 anos de idade. Quanto ao nível de escolaridade, destaca-se mais casos com ensino fundamental incompleto, sendo que se percebeu uma alta rotatividade de funcionários, pois dos 17 entrevistados, 9 estavam atuando na empresa a menos de 1 ano.

Além das questões sobre o perfil, o questionário contemplava mais 6 perguntas sobre o nível de conhecimento da implementação da LGPD no setor de recursos humanos na empresa Ômega. Destas, destaca-se a questão número 5, que continha a descrição: “Você já ouviu falar da Lei Geral de Proteção de Dados?” Para a qual 16 colaboradores afirmaram que sim e apenas 1 que não. Já a questão número 6 pedia se “Você sabia da implementação da Lei Geral de Proteção de Dados na empresa em que você trabalha?” Na qual 16 colaboradores afirmaram que sim e apenas 1 que não.

A questão 7 solicitava se “Você participou da implementação da LGPD na empresa em que você trabalha?”, enquanto a questão 8 buscava inferir se “Na sua empresa, as medidas adotadas quanto a LGPD, foram de fácil entendimento?”. Para ambas, as respostas foram as 16 afirmações positivas e apenas uma negativa.

Ao final do questionário contava a questão de número 9 - “Após a LGPD ser implementada na sua empresa, você quanto empregado está conseguindo se adaptar com essa nova cultura organizacional?”; e a última questão, número 10 - “Você acredita que a implementação da LGPD foi eficaz tanto para empresa, quanto para você?”. A resposta dessas duas últimas questões foi 16 colaboradores afirmaram que sim e apenas 1 que não.

4.2.9 Análise da conclusão da implementação

Ao analisar a pesquisa in loco e os documentos para implementação da LGPD, chegou-se à conclusão que a empresa Ômega conseguiu realizar a implementação da nova Lei do início ao fim. O entendimento é que a partir de agora a manutenção é necessária, para que a implementação da LGPD não caia em desuso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se que o setor de recursos humanos utiliza inúmeras informações de cunho pessoal em suas rotinas, o presente trabalho buscou demonstrar a importância da Lei Geral de Proteção de Dados, tendo como objetivo conhecer como se deu o processo de implementação da LGPD dentro do setor recursos humanos de uma transportadora de Farroupilha. Para alcançar esse objetivo, realizou-se um estudo de caso, descritivo e qualitativo.

Ao comparar-se o contexto da empresa com o referencial teórico, que é o embasamento para elaboração do presente estudo, observou-se que a empresa Ômega está seguindo a mesma linha de pensamento de Pinheiro (2020), o qual indica a elaboração de um checklist de providências a serem tomadas para adequação à LGPD, iniciando-se com um levantamento, ou seja, uma análise de diagnóstico para identificar os indicadores de conformidades e o que falta para atingir os controles exigidos.

A apuração de resultados da pesquisa trouxe o mapeamento do setor de recursos
XXIII Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Programa de Pós-Graduação em Administração | 14



humanos da transportadora, bem como o detalhamento de todos os processos ocorridos no setor, sendo eles, recrutamento e seleção, admissão, folha de pagamento, férias e rescisão. Com a coleta e análise dos questionários, foi constatado que, normalmente, os empregados que têm menor escolaridade, possuem maior dificuldade para compreender sobre a Lei Geral de Proteção de Dados e suas delimitações, sendo que estes foram inteirados sobre o assunto.

Durante pesquisa *in loco* também se observou que, não há demonstração de interesse ou busca por maiores informações sobre a LGPD por parte dos colaboradores, no que diz respeito a como estão sendo armazenados seus dados pessoais, por quanto tempo ou até mesmo quem está manuseando esses dados, sendo apenas satisfatório entender que documentos estão sendo assinados, e o quanto são necessários para sua admissão. Ainda, constatou-se que após a admissão e entrega do manual e da política de privacidade da Lei Geral de Proteção de Dados, não há treinamentos e/ou palestras que relembram os colaboradores sobre a LGPD estar inserida e sendo aplicada na organização.

Cabe ressaltar que com esse trabalho foi possível evidenciar a importância da LGPD dentro do setor de recursos humanos e a importância da implementação e revisão dos processos, documentos e procedimentos adotados entre empresa, colaborador e serviços terceirizados. Além disso, foi possível compreender o nível de conhecimento dos colaboradores e a importância da participação de cada um, bem como a possibilidade de revisão e manutenção dos processos de implementação da LGPD auxiliaram a organização a perceber a importância de se manter atualizada quanto a legislação, o que traz mais confiança e segurança para os colaboradores.

Aponta-se que a presente pesquisa está restrita ao caso e contexto analisado, sugerindo-se que a LGPD seja testada e/ou pesquisada em outros setores da empresa, como os de controladoria e logística. Também, indica-se que a empresa realize a manutenção da Lei por meio de treinamentos, palestras e workshops que tragam novos conhecimentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, assim desenvolvendo colaboradores, não apenas em nível de alcance de metas fabris, mas também em níveis intelectuais acima do que a empresa apresenta até o momento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **LEI Nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Planalto, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 26 agos. 2023.

CARNEIRO, M. A. **Gestão de departamento pessoal**. Curitiba, 2020. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/184711/pdf/0?code=>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2007.

CHANG, H-H.; CHUANG, S. Social capital and individual motivations on knowledge sharing: participant involvement as a moderator. **Information and Management**, v. 48, n. 1, p. 9-18, 2011.



CHIAVENATO, I. **Iniciação a sistemas, organização e métodos.** Barueri: Manole, 2010.

FIDELIS, G. J. **Gestão de pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal.** 4.ed. São Paulo: Érica, 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

EXAME. **Bússola.** Publicada em 18/08/2021. Disponível em: <https://exame.com/bussola/sua-empresa-ja-esta-adaptada-as-novas-regras-da-lgpd/>. Acesso em: 04 abril 2022.

KEEN, P. G. W. Information Technology and The Management Theory: The Fusion Map. **IBM Systems Journal**, v. 32, n. 1, p.17-38, 1993.

LIMA, A. P. M. C. de. et. al. **LGPD aplicada.** São Paulo: Atlas, 2021.

LUCAS JR., H. **Tecnologia da Informação: tomada de decisão estratégica para administradores.** Rio de Janeiro: LTC, 2006.

MARION, J. C.; MOURA, O. **Introdução a contabilidade gerencial.** 2.ed. São Paulo, 2014.

NASCIMENTO, L. P. do. **Elaboração de projeto de pesquisa: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, base na metodologia científica.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

OLIVEIRA, A. de. **Manual de prática trabalhista: de acordo com a reforma trabalhista.** 52.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PINHEIRO, P. P. **Proteção de dados pessoais: comentários à Lei nº 13.709/2018 (LGPD).** 2.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

REZENDE, D. A.; ABREU, A. F. de. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais.** 9.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3.ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SILVA, M. L. da. **Administração de Departamento de Pessoal.** 14.ed. São Paulo: Érica, 2015.

YIN, K. R. **Pesquisa qualitativa: do início ao fim.** Porto Alegre: Penso Editora Ltda., 2016.