

Campus Porto Velho Zona Norte
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública na
modalidade a distância (EaD)

VINÍCIUS ALVES PEREIRA

Análise do Cenário Institucional para Implementação da LGPD no Setor de
Recursos Humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz

PORTO VELHO/RO
2025

VINÍCIUS ALVES PEREIRA

Análise do Cenário Institucional para Implementação da LGPD no Setor de Recursos Humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz

Trabalho apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública na modalidade EaD, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientadora Prof^a Ma. Maria Ivanilse Calderon Ribeiro.

**PORTO VELHO/RO
2025**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Pereira, Vinicius Alves.

Análise do cenário institucional para implementação da LGPD no setor de recursos humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz / Vinicius Alves Pereira. - Porto Velho, 2025.

14 f. : il.

Orientador(a): Prof^ª. Ma. Maria Ivanilse Calderon Ribeiro.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Pública EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2025.

1. Lei geral de proteção de dados. 2. Recursos humanos. 3. Serviço público. 4. Diagnóstico institucional. 5. Segurança da informação. I. Ribeiro, Maria Ivanilse Calderon (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.


Bibliotecário(a) Responsável: Marlene Fouz da Silva, CRB-11/946

VINÍCIUS ALVES PEREIRA


**ANÁLISE DO CENÁRIO INSTITUCIONAL PARA IMPLEMENTAÇÃO DA
LGPD NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DO HOSPITAL
UNIVERSITÁRIO OSWALDO CRUZ**

Artigo Científico apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) - Campus Porto Velho Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública, sob a orientação da Professora Dr. ^a Maria Ivanilse Calderon Ribeiro

Aprovado em: 08/08/2025 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente
 **MARIA IVANILSE CALDERON RIBEIRO**
Data: 18/09/2025 15:48:04-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dr. ^a Maria Ivanilse Calderon Ribeiro
Orientadora

Documento assinado digitalmente
 **ANGELINA MARIA DE OLIVEIRA LICORIO**
Data: 17/09/2025 20:24:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dr. ^a Angelina Maria de Oliveira Licório
Coordenadora do Curso

Análise do cenário institucional para implementação da LGPD no setor de recursos humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz

Analysis of the institutional scenario for the implementation of the LGPD in the human resources sector of the Oswaldo Cruz University Hospital

Análisis del escenario institucional para la implementación de la LGPD en el sector de recursos humanos del Hospital Universitario Oswaldo Cruz

DOI:10.34117/bjdv11n8-032

Submitted: Jul 18th, 2025

Approved: Aug 8th, 2025

Vinicius Alves Pereira

Graduando em Gestão Pública

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)

Endereço: Porto Velho, Rondônia, Brasil

E-mail: viniciusalvespereira91@gmail.com

Maria Ivanilse Calderon Ribeiro

Mestra em Geografia

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)

Endereço: Porto Velho, Rondônia, Brasil

E-mail: ivanilse.calderon@ifro.edu.br

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender o cenário institucional relacionado à implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no setor de Recursos Humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz, vinculado à Universidade de Pernambuco. A pesquisa é de natureza exploratória e qualitativa, com base em análise normativa, levantamento documental e observações institucionais. Foram consultadas boas práticas de outras instituições públicas, bem como princípios fundamentais da LGPD. Como resultado, identificou-se um cenário institucional ainda em construção, com avanços como o uso do SEI e desafios relacionados à formalização de processos, capacitação e governança de dados. Embora não tenha sido possível propor diretrizes consolidadas, o estudo oferece subsídios importantes para futuras ações de adequação à LGPD no âmbito da UPE.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados, recursos humanos, serviço público, diagnóstico institucional, segurança da informação.

ABSTRACT

This study aims to understand the institutional context related to the implementation of the General Data Protection Law (LGPD) in the Human Resources sector of the Oswaldo Cruz University Hospital, part of the University of Pernambuco. The research is exploratory and qualitative in nature, based on normative analysis, document review, and

institutional observations. Best practices from other public institutions were consulted, as well as the fundamental principles of the LGPD. As a result, an institutional scenario still under development was identified, with advances such as the use of the SEI (Electronic Information System) and challenges related to process formalization, staff training, and data governance. Although it was not possible to propose consolidated guidelines, the study provides important input for future LGPD compliance actions within the UPE context.

Keywords: General Data Protection Law, human resources, public service, institutional diagnosis, information security.

RESUMEN

Este estudio busca comprender el panorama institucional relacionado con la implementación de la Ley General de Protección de Datos (LGPD) en el departamento de Recursos Humanos del Hospital Universitario Oswaldo Cruz, adscrito a la Universidad de Pernambuco. La investigación es exploratoria y cualitativa, basada en análisis normativo, análisis documental y observaciones institucionales. Se consultaron las mejores prácticas de otras instituciones públicas, así como los principios fundamentales de la LGPD. Como resultado, se identificó un panorama institucional aún en construcción, con avances como el uso del SEI (Sistema de Información de Seguridad) y desafíos relacionados con la formalización de procesos, la capacitación y la gobernanza de datos. Si bien no fue posible proponer directrices consolidadas, el estudio ofrece perspectivas importantes para futuras iniciativas de cumplimiento de la LGPD en la UPE.

Palabras clave: Ley General de Protección de Datos, recursos humanos, servicio público, evaluación institucional, seguridad de la información.

1 INTRODUÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), sancionada no Brasil em 2018 por meio da Lei nº 13.709/2018, representa um marco regulatório fundamental no fortalecimento da privacidade e da proteção de dados no país. Inspirada no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia (GDPR), a LGPD estabelece princípios, deveres e direitos voltados ao tratamento de dados pessoais por entes públicos e privados (DONEDA, 2020). Sua aplicação nas instituições públicas, em especial nas universidades, tem exigido significativas adequações institucionais, jurídicas e tecnológicas (CRUZ; PRADO, 2021).

No contexto das instituições de ensino superior, destaca-se o intenso fluxo de dados sensíveis relacionados a estudantes, servidores, docentes e demais colaboradores. Essas informações incluem dados acadêmicos, financeiros, profissionais e até mesmo de saúde, o que torna a conformidade com a LGPD um requisito essencial para assegurar

direitos fundamentais e promover a transparência nas relações institucionais (GOMES; NASCIMENTO, 2021). Além disso, o alinhamento à legislação reforça a reputação institucional e previne riscos legais e administrativos decorrentes de incidentes com dados pessoais.

Particularmente no setor de Recursos Humanos (RH) no serviço público, a aplicação da LGPD assume ainda maior relevância, considerando a variedade e a sensibilidade dos dados tratados, tais como CPF, endereço, estado de saúde, histórico funcional e processos administrativos (COSTA *et al.*, 2021). A gestão segura dessas informações exige não apenas a adoção de medidas técnicas, mas também a criação de rotinas organizacionais e o fortalecimento da cultura de proteção de dados dentro do setor público.

No Estado de Pernambuco, um avanço significativo na modernização da gestão documental foi a adoção do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) a partir de 2017, ferramenta que visa à tramitação digital de processos administrativos. Sua implantação tem contribuído para maior rastreabilidade, economia de recursos e conformidade com as legislações federais de gestão pública e proteção de dados (MARINHO *et al.*, 2022).

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo compreender o cenário institucional relacionado à implementação da LGPD no setor de Recursos Humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz (HUOC), vinculado à Universidade de Pernambuco (UPE). Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória e qualitativa, fundamentada em análise normativa, levantamento documental e observações institucionais. Embora não tenha sido possível propor diretrizes consolidadas, o estudo identificou avanços e desafios relevantes no processo de conformidade, oferecendo subsídios importantes para ações futuras de adequação à LGPD no âmbito da UPE.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, surgiu com o objetivo de estabelecer diretrizes para o tratamento de dados pessoais no Brasil, assegurando direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Sua aplicação no âmbito do serviço público, em especial nas instituições de ensino superior, requer compreensão dos princípios legais, bases normativas e melhores práticas já observadas.

2.1 PRINCÍPIOS E REQUISITOS DA LGPD

A LGPD elenca, em seu Art. 6º, os princípios fundamentais para o tratamento de dados pessoais, como finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas. Além disso, o Art. 7º apresenta as bases legais que legitimam o tratamento de dados, como consentimento, cumprimento de obrigação legal, execução de contratos, tutela da saúde, entre outros (BRASIL, 2018).

A correta aplicação desses princípios é fundamental para garantir a conformidade legal. No setor de Recursos Humanos (RH) de instituições públicas, isso significa não apenas atender às exigências legais, mas também assegurar a ética no uso de dados pessoais. Como destacam Doneda (2019) e Bioni (2020), a proteção de dados deve ser compreendida como um direito fundamental e como um eixo estruturante de políticas de governança da informação.

A adequação à LGPD no âmbito do RH proporciona diversos benefícios, como segurança da informação, transparência nas relações institucionais, conformidade legal e melhoria na eficiência operacional. Essas práticas também contribuem para fortalecer a imagem institucional, conforme ressaltam Reis (2022) e Machado (2021), ao promover uma cultura de responsabilidade e respeito aos dados pessoais.

2.2 MELHORES PRÁTICAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA LGPD EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

O contexto das Instituições de Ensino Superior (IES) é marcado por intensa coleta, uso e armazenamento de dados sensíveis, especialmente em hospitais universitários, como o HUOC/UPE. A LGPD impõe às IES o desafio de estruturar políticas e processos capazes de garantir o tratamento adequado dessas informações.

Doneda (2019) afirma que a aplicação da LGPD nas IES deve transcender o aspecto legal e abranger valores éticos como a liberdade acadêmica e a autonomia universitária. Assim, algumas práticas fundamentais incluem:

1. **Governança Institucional de Dados:** Políticas institucionais devem estabelecer responsabilidades e nomear o Encarregado de Proteção de Dados (DPO), com a criação de comitês multidisciplinares para monitoramento das práticas (MONTEIRO; ALMEIDA, 2021).

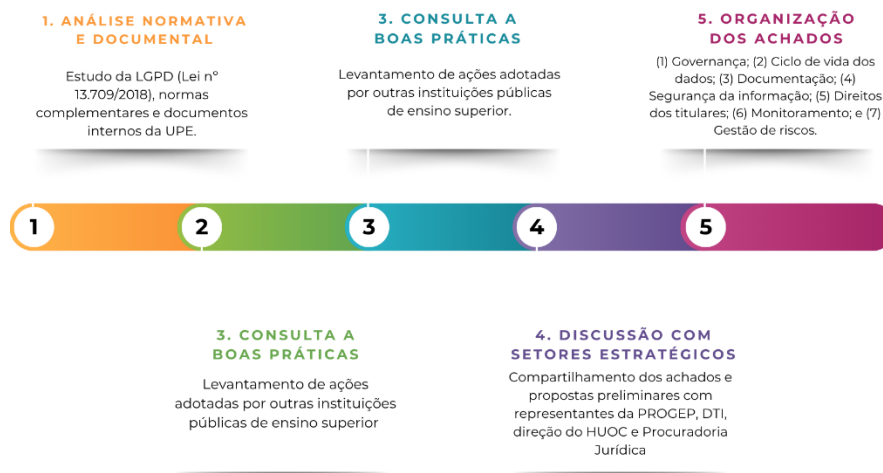
2. **Mapeamento e Classificação de Dados:** Identificar fluxos de dados é essencial. O Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD), previsto no Art. 38 da LGPD, é recomendado, principalmente quando envolvem dados de saúde (SILVA, 2020).
3. **Educação e Capacitação:** Programas de formação sobre proteção de dados são fundamentais para docentes, técnicos e estudantes. A capacitação reduz riscos e fortalece a cultura institucional (MACHADO, 2021).
4. **Revisão de Documentos:** Contratos, termos de consentimento e regulamentos internos devem ser revisados à luz da LGPD, assegurando transparência e consentimento informado (BRASIL, 2018).
5. **Segurança da Informação:** Implementar mecanismos de segurança como criptografia, autenticação e backup. A norma ABNT NBR ISO/IEC 27001 é uma referência importante nesse contexto (ABNT, 2013).
6. **Respeito aos Direitos dos Titulares:** Garantir canais de acesso e solicitação de alteração de dados é uma obrigação legal. Ferramentas como portais eletrônicos e o SEI contribuem para isso (REIS, 2022).
7. **Monitoramento Contínuo:** A LGPD exige accountability. Auditorias, indicadores de conformidade e revisões constantes são essenciais para a melhoria dos processos (BIONI, 2020).

O alinhamento à LGPD deve ser compreendido como uma oportunidade para aperfeiçoar a governança institucional, promovendo a segurança jurídica, a eficiência administrativa e o fortalecimento da confiança dos stakeholders nas instituições de ensino superior.

3 METODOLOGIA

Este trabalho adota uma abordagem metodológica exploratória e qualitativa, com foco na análise do contexto institucional relacionado à implementação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) no setor de Recursos Humanos do Hospital Universitário Oswaldo Cruz (HUOC), vinculado à Universidade de Pernambuco (UPE). A escolha dessa abordagem justifica-se pela necessidade de compreender um fenômeno ainda em desenvolvimento, com múltiplas variáveis organizacionais, legais e culturais envolvidas (GIL, 2019; TRIVIÑOS, 2008). A Figura 1 apresenta as etapas da pesquisa.

Figura 1. Etapas da pesquisa



Fonte: próprio autor

As etapas da pesquisa foram:

1. **Análise normativa e documental:** Estudo da LGPD (Lei nº 13.709/2018), normas complementares e documentos internos da UPE, com foco em práticas e fluxos relacionados ao tratamento de dados no RH.
2. **Mapeamento de processos:** Observações dos setores de RH, TI e Arquivo para identificar práticas atuais e possíveis riscos no uso de dados pessoais.
3. **Consulta a boas práticas:** Levantamento de ações adotadas por outras instituições públicas de ensino superior para subsidiar a análise local, com destaque para medidas de governança, capacitação e segurança da informação.
4. **Discussão com setores estratégicos:** Compartilhamento dos achados e propostas preliminares com representantes da PROGEP, DTI, direção do HUOC e Procuradoria Jurídica, visando validar percepções e levantar sugestões.
5. **Organização dos achados:** As propostas foram agrupadas em sete eixos temáticos: (1) Governança; (2) Ciclo de vida dos dados; (3) Documentação; (4) Segurança da informação; (5) Direitos dos titulares; (6) Monitoramento; e (7) Gestão de riscos.

4 RESULTADOS ALCANÇADOS

Este estudo identificou diversas necessidades para a implementação da LGPD no setor de Recursos Humanos do HUOC, vinculado à UPE. A seguir, apresentam-se as principais demandas e suas justificativas fundamentadas em literatura técnica e legal.

4.1 GOVERNANÇA E CULTURA DE PROTEÇÃO DE DADOS

A criação de um Comitê de Privacidade e Proteção de Dados, composto por representantes das áreas de Recursos Humanos, Jurídico, Tecnologia da Informação e Direção Geral, é fundamental para supervisionar as ações de conformidade com a LGPD. Além disso, a nomeação formal do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO) é essencial para atuar como elo entre a instituição, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e os titulares dos dados (COSTA; MORAES, 2021). A capacitação contínua dos servidores também deve ser promovida, abrangendo legislação, ética, sigilo e segurança da informação, para fortalecer a cultura institucional de proteção de dados (SANTOS; OLIVEIRA, 2020). Diante disto, a governança estruturada assegura controle, coordenação e responsabilização institucional, reduzindo riscos legais e incidentes de segurança. A capacitação contínua mitiga erros e negligências dos servidores, fortalecendo a proteção dos dados (Costa & Moraes, 2021; Santos & Oliveira, 2020).

4.2 MAPEAMENTO E CLASSIFICAÇÃO DE DADOS

É necessário realizar um inventário detalhado dos dados pessoais tratados, identificando finalidade, base legal, local de armazenamento e compartilhamento (ALMEIDA; PEREIRA, 2022). A classificação dos dados segundo seu grau de sensibilidade, com atenção especial a dados sensíveis, orienta a aplicação de medidas diferenciadas de segurança (FERREIRA, 2020). Sendo assim, o mapeamento permite identificar vulnerabilidades e definir controles adequados para proteger dados que, se expostos, podem causar danos significativos aos titulares, como informações sobre saúde ou biometria (Almeida & Pereira, 2022; Ferreira, 2020).

4.3 ADEQUAÇÃO DOS PROCESSOS E DOCUMENTOS

A revisão e atualização de documentos institucionais, como formulários, contratos, termos de consentimento e políticas internas, devem garantir conformidade com o princípio da minimização dos dados (art. 6º, III da LGPD), limitando a coleta ao estritamente necessário (LOPES; RIBEIRO, 2021). Então, a adequação documental evita a coleta excessiva e desnecessária de informações, reduzindo riscos de exposição

indevida e facilitando o gerenciamento das informações pessoais (Lopes & Ribeiro, 2021).

4.4 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A proteção técnica e administrativa dos dados pessoais deve ser reforçada com medidas como controle de acesso, autenticação multifator, criptografia e políticas claras de resposta a incidentes (MARTINS; SOUZA, 2019). Recomenda-se evitar o uso de canais informais, como aplicativos de mensagens ou e-mails pessoais, para troca de informações sensíveis. Deste modo, essas medidas são indispensáveis para prevenir acessos não autorizados, vazamentos e incidentes que possam comprometer a segurança dos dados e a integridade da instituição (Martins & Souza, 2019).

4.5 TRANSPARÊNCIA E DIREITOS DOS TITULARES

Deve-se garantir transparência total sobre o tratamento de dados pessoais, disponibilizando canais institucionais que permitam aos titulares exercer seus direitos de acesso, correção, exclusão e portabilidade (CUNHA; ALVES, 2020). Nos processos seletivos, candidatos precisam ser informados de forma clara e prévia sobre o ciclo de vida de seus dados. Diante deste cenário, o respeito aos direitos dos titulares fortalece a confiança dos servidores, colaboradores e candidatos, além de cumprir obrigações legais previstas na LGPD (Cunha & Alves, 2020).

4.6 MONITORAMENTO E AUDITORIA

A implementação de mecanismos permanentes de monitoramento, incluindo indicadores de desempenho, auditorias internas periódicas e registros atualizados das ações de adequação, assegura a responsabilidade e prestação de contas (accountability) previstas na LGPD (SILVA; MENDES, 2021). Neste contexto, o monitoramento contínuo permite identificar e corrigir falhas, mantendo a conformidade legal e fortalecendo a cultura de proteção de dados na instituição (Silva & Mendes, 2021).

4.7 CONTRATOS COM TERCEIROS E COMPARTILHAMENTO DE DADOS

Os contratos com prestadores de serviços terceirizados devem conter cláusulas específicas para garantir o cumprimento da LGPD e do Decreto Estadual nº 49.265/2020 (PEREIRA; NASCIMENTO, 2020). O compartilhamento externo deve respeitar bases legais claras, finalidade legítima e critérios de necessidade, com formalização documental e garantia de rastreabilidade. Sendo assim a inclusão dessas cláusulas reduz o risco de vazamentos e uso indevido dos dados por terceiros, assegurando a responsabilidade compartilhada e a transparência exigidas pela legislação (Pereira & Nascimento, 2020).

5 CONCLUSÃO

Este trabalho tem como objetivo principal compreender o cenário institucional referente à implementação da LGPD no setor de Recursos Humanos do HUOC, vinculado à UPE. A pesquisa visa identificar os processos, práticas e estruturas existentes que envolvem o tratamento de dados pessoais, além de mapear os desafios e avanços na adequação da instituição às exigências legais da LGPD.

Além disso, o estudo busca fornecer subsídios para a proposição de diretrizes que contribuam para a melhoria da governança de dados, da segurança da informação e do respeito aos direitos dos titulares no âmbito do setor de Recursos Humanos. Dessa forma, pretende-se apoiar a construção de um ambiente institucional que promova a conformidade legal, a transparência e a ética no tratamento dos dados pessoais, fortalecendo a confiança de servidores, colaboradores e candidatos na gestão da informação do HUOC.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João; PEREIRA, Maria. Gestão de dados pessoais em instituições públicas: desafios e soluções. *Revista Brasileira de Administração Pública*, v. 56, n. 2, p. 123-140, 2022.

BIONI, Bruno. *Direitos fundamentais e proteção de dados pessoais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, 15 ago. 2018.

COSTA, Ana; MORAES, Pedro. Implementação da LGPD no setor público: governança e desafios. *Revista de Direito Digital*, v. 5, n. 1, p. 45-60, 2021.

CUNHA, Paulo; ALVES, Renata. Transparência e direitos dos titulares na LGPD. *Revista de Proteção de Dados*, v. 3, n. 1, p. 32-47, 2020.

FERREIRA, Lucas. Classificação de dados e segurança da informação na LGPD. *Revista de Tecnologia da Informação*, v. 12, n. 3, p. 98-110, 2020.

LOPES, Carla; RIBEIRO, Marcelo. Adequação documental e minimização de dados na LGPD. *Revista Jurídica de Compliance*, v. 4, n. 2, p. 74-89, 2021.

MACHADO, Fernanda. Capacitação e cultura de proteção de dados nas instituições públicas. *Revista Gestão e Tecnologia*, v. 10, n. 4, p. 200-215, 2021.

MARTINS, Rafael; SOUZA, Daniela. Medidas técnicas e administrativas para segurança da informação. *Revista Brasileira de Segurança da Informação*, v. 7, n. 2, p. 150-165, 2019.

MONTEIRO, Lucas; ALMEIDA, Sofia. Governança e conformidade na proteção de dados: experiências em instituições públicas. *Revista de Administração Pública*, v. 55, n. 3, p. 350-367, 2021.

PEREIRA, Tiago; NASCIMENTO, Juliana. Contratos e compartilhamento de dados pessoais na LGPD. *Revista de Direito e Tecnologia*, v. 6, n. 1, p. 88-102, 2020.

REIS, Eduardo. Direitos dos titulares e transparência no setor público. *Revista Brasileira de Direito Digital*, v. 4, n. 1, p. 55-70, 2022.

SANTOS, Luana; OLIVEIRA, Marcos. Capacitação para proteção de dados: ética e segurança da informação. *Revista de Educação e Tecnologia*, v. 9, n. 1, p. 45-60, 2020.

SILVA, Ana; MENDES, Ricardo. Monitoramento e auditoria na LGPD: princípios e práticas. *Revista de Governança e Compliance*, v. 8, n. 2, p. 120-135, 2021.