

A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW IN THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS

Sabrina Fernandes da Silva¹

Silvana Vitória de Souza²

Glaucia Maximin Mendes³

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no processo de recrutamento e seleção de profissionais no Brasil. A LGPD (Lei nº 13.709/2018), em vigor desde setembro de 2020, estabelece diretrizes para o tratamento de dados pessoais, visando garantir a privacidade e a segurança das informações. No contexto de recursos humanos, o processamento de dados pessoais dos candidatos, como currículos, entrevistas e avaliações, apresenta desafios significativos em relação à conformidade legal. O estudo aborda como as organizações podem adaptar suas práticas para assegurar a transparência, o consentimento e a proteção dos dados coletados, armazenados e compartilhados durante as etapas de recrutamento e seleção. A adequação à LGPD é essencial para reduzir riscos legais e éticos, além de fortalecer a confiança no mercado de trabalho, promovendo um ambiente mais seguro e respeitoso no tratamento de informações pessoais.

Palavras-chave: LGPD; privacidade; proteção de dados; recrutamento e seleção; recursos humanos.

ABSTRACT: The present work aims to analyze the impacts of the General Data Protection Law (LGPD) on the process of recruiting and selecting professionals in Brazil. The LGPD (Law No. 13,709/2018), in force since September 2020, establishes guidelines for the processing of personal data, aiming to guarantee the privacy and security of information. In the human resources context, the processing of candidates' personal data, such as CVs, interviews and assessments, presents significant challenges in relation to legal compliance. The study addresses how organizations can adapt their practices to ensure transparency, consent and protection of data collected, stored and shared during the recruitment and selection stages. Compliance with the LGPD is essential to mitigate legal and ethical risks, in addition to strengthening trust in the job market, promoting a safer and more respectful environment in the processing of personal information.

Keywords: LGPD; privacy; data protection; recruitment and selection; human resources.

Data de apresentação: ____/____/____.

Artigo apresentado ao Instituto Federal do Amapá como requisito para a obtenção do título de Tecnólogas em Gestão de Recursos Humanos.

Acadêmicas do curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a digitalização e o uso de tecnologias de ponta transformaram o campo de recrutamento e seleção, fornecendo às empresas ferramentas para alcançar a máxima eficiência na identificação de talentos. No entanto, juntamente com numerosos benefícios, surgiram sérias preocupações relacionadas à proteção de dados pessoais – todas as informações coletadas durante o processo de seleção, desde detalhes de contato até dados sensíveis sobre o histórico profissional e comportamental, precisam ser manuseadas com cuidado e responsabilidade.

O ano de 2020 marcou a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil, e essa nova regulamentação acrescentou várias diretrizes adicionais e maiores responsabilidades para as organizações em relação ao processamento de dados pessoais. Embora a coleta e análise de tais informações possam fornecer inúmeras vantagens, a ignorância ou não conformidade com as leis existentes podem levar a riscos sérios, como vazamento de informações, processos judiciais e consequências negativas para a imagem da empresa.

A confiança dos candidatos no campo da seleção pode decair se eles sentirem que suas informações não são usadas de forma responsável. Assim, é muito importante que as empresas adotem práticas que não apenas obedeçam à legislação, mas também criem um clima de transparência e confiança. É por isso que o espaço de estudo sobre a proteção de dados no recrutamento e seleção é extremamente relevante e ultrapassa os limites da questão legal, abrangendo uma dimensão moral e social.

A proteção de dados pessoais é um tópico mais crítico para a sociedade contemporânea devido à crescente importância das informações em diferentes campos. O recrutamento e seleção de novos funcionários costumam ser um processo em que as empresas recebem informações confidenciais sobre os candidatos. Portanto, a preocupação com a privacidade e a segurança dessas informações é uma das questões-chaves que precisam ser abordadas. Embora a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil seja um passo importante na proteção dos direitos individuais, também apresenta um desafio para as organizações, ao se adaptar às novas regulamentações. Além disso, a análise da proteção de dados no recrutamento e seleção impacta diretamente na imagem e a reputação das empresas no mercado.

Organizações que demonstram um compromisso com a privacidade dos candidatos tendem a se destacar em um ambiente competitivo, atraindo talentos e fomentando um relacionamento saudável e transparente. Portanto, investigar a intersecção entre recrutamento, seleção e proteção de dados é essencial para promover práticas éticas e responsáveis que beneficiem tanto as empresas quanto os candidatos.

Os dados pessoais utilizados no processo de recrutamento e seleção são dados comuns como nome, registro geral (RG), cadastro de pessoa física (CPF), telefone, endereço, considerados de praxe, mas que precisam ser tratados com toda responsabilidade. Além desses, outros dados como questão de raça, religião, políticas, sindicais, saúde ou vida, sexual não devem ser retidos, a não ser com a anuência do titular.

Este trabalho busca analisar a relação entre a LGPD e o processo de recrutamento e seleção, destacando os principais desafios enfrentados pelas empresas e a importância de uma gestão eficiente e responsável dos dados pessoais.

Assim, pretende-se contribuir para a compreensão das implicações legais e práticas da proteção de dados nesse contexto, enfatizando a relevância do alinhamento à LGPD tanto para o cumprimento da legislação quanto para a construção de um mercado de trabalho mais seguro e transparente.

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Quando se fala de recrutamento e seleção, refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (Guimarães e Arieira, 2005). O lado humano é valorizado nestes processos que buscam encontrar pessoas que serão enquadradas na visão da empresa. O recrutamento consiste na procura de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível, Chiavenato (1999) deixa claro quanto à participação da política interna da empresa quando diz: “o recrutamento e a seleção não é uma atividade que deve ficar restrita à área de Gestão de Pessoas. Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas”.

2.1. Recrutamento

Refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa” (Câmara et.al. 2003); “O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se, pois, de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego...” (Chiavenato, 2000);

2.2. Seleção

A entrevista de seleção é a etapa do processo em que o candidato a vaga de emprego fica frente a frente para que haja uma conversa clara e sincera para que o avaliador confirme se as informações que constam no currículo são verdadeiras. Segundo GUIMARÃES E ARIEIRA (2005) “a entrevista é seguramente a técnica mais utilizada em todas as organizações, ela tem inúmeras aplicações, desde uma entrevista preliminar para o recrutamento, a entrevista de desempenho, entrevista de caráter social, até entrevista de desligamento, a qual poderá ser subsídio para as políticas de administração de recursos humanos das organizações” e que para CHIAVENATO (2009) é a técnica mais amplamente utilizada nas grandes, médias e pequenas empresas. Embora careça de base científica e situe-se como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção, a entrevista pessoal é aquela que mais influencia a decisão final a respeito dos candidatos. Existem muitas maneiras de conduzir uma entrevista de emprego como entrevistas totalmente padronizadas e entrevistas comportamentais. Nessas são aplicados os testes psicológicos com o objetivo de

captar o perfil deste candidato e mensurar a inteligência dele por meio de testes práticos. Também pode ser aplicada a dinâmica de grupo nela o avaliador tenta de uma maneira muito profissional e sutil verificar como o candidato se comporta diante das mais diversas maneiras mediante as situações que são expostas no momento.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO DA LGPD E SEU OBJETIVO

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), instituída pela Lei nº 13.709/2018, representa um marco no tratamento e proteção dos dados pessoais no Brasil. Inspirada em legislações como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, a LGPD tem como objetivo central garantir que as informações pessoais dos cidadãos sejam tratadas com responsabilidade, transparência e respeito à privacidade. Esta legislação surgiu em um contexto de crescente digitalização, no qual a coleta e o processamento de dados se tornaram práticas corriqueiras e muitas vezes, realizadas de maneira não controlada e sem a devida transparência.

Conforme o Art. 1º da lei 13.709/2018:

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

A LGPD introduz a necessidade de consentimento claro e explícito dos titulares para o uso de seus dados, estabelecendo direitos fundamentais para a proteção da privacidade, como o direito ao acesso, correção, anonimização e até mesmo a exclusão dos dados. Nesse sentido, a LGPD busca reestabelecer o controle dos indivíduos sobre suas informações pessoais, promovendo maior transparência e segurança jurídica. Respalda Araújo e Medeiros:

A Lei Geral de Proteção de Dados traz além de transparência, a segurança no uso de dados pessoais tanto para pessoa física quanto jurídica, permitindo que o cidadão e consumidores tenham mais confiança no uso e privacidade de seus dados, trazendo proteção e aplicando penalidades para o não cumprimento (Araújo Medeiros, 2021).

Outro ponto importante da LGPD é o estabelecimento de regras claras e princípios éticos para o tratamento de dados, como o da finalidade e necessidade, de modo a garantir que as informações coletadas sejam utilizadas exclusivamente para os fins autorizados e na medida estritamente necessária. A presença de uma autoridade reguladora, nesse caso a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), permite uma supervisão constante e a definição de normativas adequadas às especificidades brasileiras.

Além de proteger a privacidade, a LGPD também tem um importante papel no fortalecimento da economia digital brasileira, uma vez que proporciona mais segurança e previsibilidade para empresas e consumidores. Em um mercado cada vez mais globalizado, essa segurança jurídica é essencial para atrair investimentos e garantir que as organizações estejam em conformidade com padrões internacionais de proteção de dados.

Dessa forma, a LGPD representa um avanço na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada no que diz respeito ao tratamento das informações pessoais, assegurando que o uso de dados pessoais seja feito de maneira ética e responsável. Em um contexto em que a privacidade se torna um direito fundamental e a proteção de dados se torna um valor imprescindível, a LGPD é uma ferramenta essencial para garantir a dignidade e a autonomia dos cidadãos brasileiros.

4. O QUE SÃO DADOS PESSOAIS E SENSÍVEIS?

De acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados, todo cidadão tem direito à privacidade, a coleta e uso desses dados deve seguir o que estabelece a legislação. Definindo de forma clara e objetiva, a LGPD considera como dado pessoal tudo que possibilita a identificação direta ou indireta de um indivíduo. Sendo assim, os dados pessoais vão além de documentos e informações como, nome, registro geral (RG), cadastro de pessoa física (CPF), endereço, telefone, email, data de nascimento, entre outros diversos tipos de informações. Também considerados de acordo com a lei como dados pessoais, e que requer ainda mais atenção ao seu tratamento são os dados sensíveis.

O Art. 5º, II da LGPD considera que:

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

O ponto delicado na coleta e tratamentos dos dados sensíveis é a discriminação ou o preconceito, uma vez que usados de uma forma inadequada podem vir a gerar constrangimentos, causando consequências graves aos direitos e liberdades do indivíduo.

Como consta no artigo 5º, inciso X da LGPD:

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

5. PRINCÍPIOS E DIREITOS DOS TITULARES DE DADOS

A LGPD brasileira, Lei nº 13.709/2018, estabelece princípios e direitos fundamentais para a proteção dos dados pessoais dos cidadãos, proporcionando transparência e controle sobre como essas informações são coletadas, armazenadas e utilizadas. Os princípios da LGPD regem a forma como os dados devem ser tratados pelas organizações, assegurando que o tratamento seja ético, responsável e em conformidade com a lei. Sendo os princípios:

1. **Finalidade:** o tratamento dos dados pessoais deve ter propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem desvios posteriores

2. **Adequação:** a compatibilidade do tratamento deve ocorrer conforme as finalidades informadas ao(á) titular, de acordo com o contexto do tratamento;
3. **Necessidade:** a coleta de dados deve se limitar ao mínimo necessário para cumprir a finalidade pretendida.
4. **Livre acesso:** é a garantia dada aos titulares de consulta livre, de forma facilitada e gratuita, a forma e a duração do tratamento, bem como a integralidade de seus dados pessoais;
5. **Qualidade dos dados:** é a garantia dada aos titulares de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;
6. **Transparência:** é obrigação das organizações informar os titulares sobre o tratamento de seus dados de maneira clara, acessível e atualizada. Isso garante que os titulares estejam cientes de como, por que e com quem suas informações estão sendo compartilhadas.
7. **Segurança:** trata-se da utilização de medidas técnicas e administrativas qualificadas para proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;
8. **Prevenção:** compreende a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos por causa do tratamento de dados pessoais;
9. **Não discriminação:** a LGPD proíbe o uso dos dados para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos, assegurando que o tratamento não seja utilizado para práticas discriminatórias ou de exclusão dos titulares.
10. **Responsabilização e prestação de contas:** demonstração pelo controlador ou pelo operador, de todas as medidas eficazes e capazes de comprovar o cumprimento da lei e a eficácia das medidas aplicadas.

A LGPD garante aos titulares de dados o direito de saber e decidir como suas informações pessoais serão tratadas, sendo essa proteção um direito essencial em um mundo digital e interconectado. Entre os direitos garantidos, estão:

1. **Acesso aos dados:** o titular tem o direito de saber se uma organização está tratando seus dados e de obter uma cópia dessas informações, saber com quem foram compartilhados e a duração do tratamento.
2. **Correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados:** o titular pode solicitar a correção dos dados pessoais que estejam errados ou desatualizados, garantindo a precisão das informações mantidas pelas empresas.
3. **Portabilidade dos dados:** a LGPD permite ao titular solicitar a transferência de seus dados pessoais para outro fornecedor de serviços ou produto, sempre que

possível. Esse direito visa promover a concorrência e evitar a retenção abusiva de dados.

4. **Eliminação dos dados:** o titular pode requerer a eliminação de dados desnecessários ou excessivos, bem como dos dados tratados com seu consentimento. Isso garante que o titular tenha o direito de solicitar a exclusão de seus dados quando esses não forem mais necessários para a finalidade para a qual foram coletados.
5. **Informação sobre compartilhamento de dados:** o titular tem direito de ser informado sobre as entidades públicas e privadas com as quais seus dados foram compartilhados. Isso oferece ao titular maior visibilidade sobre como e com quem suas informações estão sendo disseminadas.

6. **Revogação do consentimento:** caso o tratamento dos dados se baseie no consentimento do titular, este pode revogar esse consentimento a qualquer momento. Esse direito permite ao titular retirar sua autorização, interrompendo o uso de seus dados conforme sua vontade.

A LGPD é uma legislação que reforça o poder do titular sobre os seus próprios dados, assegurando que seu uso ocorra de forma ética, transparente e em conformidade com os direitos individuais. Desta forma, é necessário e importante que as empresas se adequem à legislação, promovendo uma cultura de proteção de dados e respeitando a autonomia dos titulares. Portanto, a conformidade com a LGPD não é apenas uma maneira legal, mas também uma forma de respeitar os direitos dos cidadãos em uma sociedade que é cada vez mais digital.

7. LGPD NAS ETAPAS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa um marco fundamental para o tratamento de dados pessoais no Brasil, incluindo o contexto específico de recrutamento e seleção. A legislação estabelece normas para a coleta, armazenamento, uso e compartilhamento de dados, visando proteger os direitos de privacidade e assegurar o tratamento ético e seguro de informações. No processo de recrutamento e seleção, que lida com dados sensíveis de candidatos, a conformidade com a LGPD é essencial para construir uma relação de confiança e garantir a transparência nas práticas de Recursos Humanos.

A aplicação da LGPD no recrutamento e seleção não é apenas uma questão legal, mas também uma oportunidade para as empresas aprimorarem suas práticas e fortalecerem sua reputação. Garantir que os dados dos candidatos sejam tratados de forma segura e ética reflete o compromisso da organização com a proteção de informações e com uma postura ética diante de seus colaboradores e do mercado.

Além disso, a conformidade com a LGPD no recrutamento evita riscos de sanções legais e preserva a imagem da empresa diante de candidatos e clientes. Multas por descumprimento da LGPD podem chegar a até 2% do faturamento anual, o que demonstra a seriedade e o impacto financeiro da falta de adequação às

diretrizes de proteção de dados. Conforme o art. 52, inciso II, da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD):

Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

II – multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;

Cada fase do processo de recrutamento e seleção requer uma análise cuidadosa para garantir que os dados dos candidatos sejam tratados de acordo com a LGPD. A primeira fase consiste na coleta de dados pessoais, que deve ser realizada de forma transparente, a empresa deve informar ao candidato quais dados serão coletados, com qual finalidade e solicitar o consentimento explícito para o uso das informações. Ressalta ARAÚJO E MEDEIROS (2021) sobre a coleta de dados.

Para o Recrutamento e Seleção é necessário solicitar somente documentos necessários, minimizando a coleta de dados que gerem motivos de discriminação, ou dados sobre a vida privada do candidato. Não reter dados sensíveis, como origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato, dados de saúde ou vida sexual, dados genéticos ou biométricos, pois um dos princípios da LGPD é a não discriminação, portanto deve-se observar o tratamento dos dados para que não tenha fins ilícitos ou discriminatórios, eliminando assim a possibilidade de qualquer tipo de discriminação. É necessário informar a finalidade da coleta dos dados, forma de tratamento, contato do controlador, se haverá compartilhamento dos dados e qual será a finalidade, além de informar os direitos como titular dos dados, e responsabilidades dos agentes de tratamento (Araújo; Medeiros, 2021, p. 15).

Após a coleta, os dados dos candidatos precisam ser armazenados de maneira segura, evitando o acesso não autorizado, perda, alteração ou qualquer tipo de vazamento. Com a LGPD, as empresas devem adotar medidas técnicas e administrativas para proteger as informações coletadas, como o uso de sistemas de criptografia, controle de acessos e procedimentos de auditoria.

Durante as etapas de seleção, os dados dos candidatos são utilizados para análise de perfil, testes e entrevistas, e cada uma dessas atividades precisa ser justificada em termos da finalidade original da coleta. A LGPD estabelece que o uso dos dados deve estar alinhado ao propósito informado ao candidato, impedindo o uso para finalidades não declaradas ou fora do escopo do processo seletivo, por isso a estrutura principal da LGPD é o consentimento do candidato. Cita Araújo e Medeiros (2021) sobre essa estrutura:

A estrutura principal da LGPD é o consentimento, dessa forma durante o processo de recrutamento e Seleção é indispensável que o candidato expresse o livre consentimento em oferecer seus dados para a empresa permitindo a utilização e o armazenamento dessas informações, e ainda que permaneçam guardadas em Banco de Talentos para futuros processos, o candidato deve ter transparência para qual finalidade da utilização dos seus dados. Caso o candidato não autorize o armazenamento dessas informações, ele poderá solicitar a qualquer momento que a empresa exclua seus dados,

isso vale também para os candidatos que não foram selecionados. Somente para os casos de colaboradores contratados o consentimento não é exigido, pois as informações cedidas para órgãos fiscalizadores e trabalhistas são protegidos pela LGPD (Araújo; Medeiros, 2021, p.15).

Quando o processo de recrutamento e seleção é finalizado, a empresa deve considerar a eliminação dos dados pessoais dos candidatos que não foram selecionados. Manter dados desnecessários ou sem justificativa válida infringe o princípio de limitação de armazenamento da LGPD, que obriga as empresas a descartarem informações assim que cumprirem sua finalidade.

Na fase contratual, os colaboradores precisam ser informados claramente sobre quais dados a empresa coletará, a finalidade e a necessidade de cada informação. Além do consentimento, é importante que a empresa documente os dados coletados e as razões de cada coleta, limitando-se aos dados necessários para o cumprimento do contrato de trabalho e para atender obrigações legais, como informações para folha de pagamento, benefícios, e registros fiscais. Respalda Araújo e Medeiros (2021) sobre a fase contratual:

Há etapas na fase contratual em que a LGPD será aplicada, como a ficha de registro, que consta grande parte dos dados sensíveis dos colaboradores, portanto é necessário uma limitação de acesso a essas fichas; contratos e aditivos, onde deverá ser adequado os contratos dos colaboradores que já possuíam vínculo antes da Lei entrar em vigor; os exames periódicos, que estão respaldados pela legislação vigente, sendo obrigatório a realização dos exames por colaboradores celetistas, e em alguns casos é necessário a realização de exames físicos e mentais, incluindo exames complementares de acordo com os termos da NR-7 (Araújo Medeiros, 2021).

Durante a vigência do contrato, dados sensíveis como informações de saúde, de natureza sindical e questões financeiras, exigem medidas de segurança mais rigorosas para prevenir acessos não autorizados, vazamentos ou qualquer forma de mau uso. A LGPD exige que as empresas adotem políticas de segurança da informação, como o uso de sistemas de criptografia, controle de acessos e treinamentos de conscientização sobre a importância da proteção de dados.

7 REQUISITOS PARA O TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Para garantir a segurança e a privacidade dos indivíduos, o tratamento de dados pessoais requer a observância de diversos requisitos estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Esses requisitos não apenas protegem as informações dos titulares, mas também promovem uma cultura de responsabilidade e ética nas organizações, essencial para a construção de relações de confiança. Conforme o Art.7º, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X da Lei nº 13.709/18:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

- I – Mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- II – Para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- III – Pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios

ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;

IV – Para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

V – Quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular de dados;

VI – Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);

VII – Para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros;

VIII – Para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária;

IX – Quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiros, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais;

ou X – Para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.

O cumprimento desses requisitos é fundamental não apenas para evitar sanções legais, mas também para fortalecer a reputação da organização. Empresas que demonstram um comprometimento com a segurança e a privacidade ganham a confiança do público, o que é um grande diferencial no mercado atual. Em um ambiente de recrutamento, por exemplo, práticas transparentes e seguras no tratamento de dados podem atrair profissionais mais qualificados e promover uma cultura organizacional ética e responsável.

8 ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS NAS PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Para que as práticas de recrutamento e seleção estejam em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), as organizações precisam realizar adaptações significativas em seus processos. Essas mudanças buscam proteger a privacidade e a segurança dos candidatos, assegurando que seus dados pessoais sejam tratados de forma transparente.

Uma das principais mudanças requeridas pela LGPD é a definição clara das finalidades para as quais os dados dos candidatos são coletados e utilizados. A empresa deve comunicar, de maneira transparente, como cada dado será empregado ao longo do processo. Como afirma Oliveira (2021), “a transparência é o pilar que sustenta a confiança dos titulares em relação ao tratamento de seus dados pessoais, especialmente em processos de recrutamento e seleção”.

Além disso, medidas de segurança são fundamentais para garantir que os dados dos candidatos estejam protegidos contra acessos indevidos. A empresa deve implementar controles de acesso, como senhas e criptografia, além de restrição para que apenas funcionários autorizados tenham acesso a informações sensíveis. Ressalta Santos (2019), “a proteção de dados no processo de recrutamento não se limita ao armazenamento, mas engloba também o controle rigoroso de quem acessa essas informações”.

Também a equipe de recrutamento deve ser treinada para atuar conforme os requisitos da LGPD, esse treinamento é fundamental para que os profissionais

compreendam o impacto do uso indevido de dados pessoais e sigam boas práticas de segurança. Conforme Paiva (2022), “a formação dos colaboradores da área de RH é essencial para garantir que os dados sejam tratados com respeito e responsabilidade, evitando-se incidentes e vazamentos”.

A LGPD determina que os dados pessoais devem ser mantidos somente pelo período necessário para cumprir sua finalidade, após o qual precisam ser eliminados ou anonimizados. Para atender a essa exigência, as empresas devem adotar políticas claras de retenção de dados, prevendo a exclusão ou anonimização das informações de candidatos não contratados após o fim do processo seletivo. Segundo Almeida (2021, p.90), “o descarte seguro dos dados dos candidatos é uma medida de respeito à privacidade, que também minimiza os riscos em caso de vazamento”. Por fim, a LGPD garante aos titulares o direito de acessar, corrigir, eliminar e portar seus dados. As organizações devem estar preparadas para atender essas solicitações de maneira rápida e eficiente.

9 TECNOLOGIAS E FERRAMENTAS DE APOIO CONFORMES A LGPD

Para atender aos requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e proteger as informações pessoais dos titulares, as empresas precisam adotar tecnologias e ferramentas que promovam a segurança, o controle e a transparência no tratamento de dados. Essas soluções tecnológicas auxiliam na adaptação aos requisitos legais e ao mesmo tempo fortalecem a confiança e a eficiência nas operações de tratamento de dados.

Dentre as ferramentas, o consentimento é um dos pilares da LGPD e as plataformas de gestão de consentimento (CMP, do inglês Consent Management Platform) permitem que as empresas obtenham, armazenem e gerenciem as autorizações dos titulares de forma transparente e organizada. Essas ferramentas automatizam o registro do consentimento de cada indivíduo, oferecendo a possibilidade de revogação a qualquer momento, o que facilita a conformidade.

Ferramentas de anonimização e pseudonimização de dados, essas tecnologias permitem que os dados pessoais sejam tratados de forma segura, reduzindo o risco de identificação dos titulares. A anonimização remove qualquer dado que possa identificar o indivíduo, enquanto a pseudonimização substitui informações sensíveis por identificadores artificiais. De acordo com Almeida (2021, p.32), “a anonimização e a pseudonimização são recursos essenciais para minimizar o impacto de possíveis vazamentos, pois dificultam a associação direta dos dados aos titulares”. Ambas as técnicas protegem a privacidade dos titulares e são práticas recomendadas pela LGPD para mitigar riscos de exposição de dados.

Sistemas de gerenciamento de identidade e acesso (IAM), os sistemas de IAM (Identity and Access Management) permitem que as empresas controlem rigorosamente quem tem acesso a dados sensíveis. Com o IAM, é possível gerenciar credenciais e permissões de usuários, evitando acessos não autorizados e garantindo que apenas profissionais autorizados possam visualizar ou manipular informações pessoais. Segundo Lima (2022), “a gestão de identidade e acesso é fundamental para proteger dados pessoais contra acessos indevidos, especialmente em ambientes

corporativos de alta circulação de informação”. Essas ferramentas também registram e monitoram todas as atividades de acesso, criando trilhas de auditoria para atender aos requisitos de responsabilização.

A criptografia transforma os dados pessoais em informações ilegíveis para qualquer pessoa que não possua a chave de decifração, protegendo informações sensíveis em caso de interceptação ou acesso não autorizado. Essa técnica é indispensável para empresas que tratam grandes volumes de dados, pois garante a segurança de dados em repouso e em trânsito. Conforme descreve Silva (2021, p.59), “a criptografia é um recurso imprescindível para a conformidade com a LGPD, pois oferece uma camada extra de proteção contra vazamentos e acessos indevidos”.

Plataformas de gerenciamento de políticas de retenção e exclusão de dados, a LGPD determina que os dados devem ser mantidos apenas pelo tempo necessário para a finalidade informada, após o qual devem ser excluídos ou anonimizados. Como destacado por Ferreira (2022, p.88), “o gerenciamento de retenção é uma ferramenta de compliance que assegura a eliminação segura dos dados ao final de seu ciclo de vida”. Ferramentas que permitem a gestão automatizada de políticas de retenção e exclusão de dados facilitam a conformidade com a lei e evitam o armazenamento desnecessário.

Ao adotar essas tecnologias e ferramentas, as empresas não apenas asseguram a conformidade com a LGPD, mas também promovem uma cultura de proteção de dados, aumentando a segurança e a confiança dos titulares em relação ao tratamento de suas informações.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no processo de recrutamento e seleção representa um avanço significativo para a proteção dos direitos de privacidade dos candidatos. A legislação exige que as organizações adotem uma abordagem ética e transparente no tratamento dos dados pessoais, garantindo maior segurança e confiança no processo seletivo.

Primeiramente, é essencial destacar que o consentimento informado e explícito dos candidatos é um pilar fundamental da LGPD. As empresas devem comunicar claramente a finalidade do uso dos dados pessoais e obter a autorização necessária. Além disso, a transparência no tratamento dos dados promove um ambiente de confiança mútua entre candidatos e empregadores, fortalecendo a reputação da organização.

A segurança dos dados é outro aspecto importante, demandando que as organizações implementem medidas técnicas e administrativas robustas para proteger as informações contra acessos não autorizados, vazamentos e outros incidentes de segurança. A adoção dessas práticas não só atende às exigências legais, mas também contribui para a proteção da integridade dos dados dos candidatos.

Por fim, a LGPD confere aos candidatos uma série de direitos, como o acesso, correção e exclusão de seus dados pessoais. As organizações devem estar preparadas para atender a essas solicitações de maneira eficiente e ágil, demonstrando compromisso com a conformidade regulatória e o respeito pelos direitos dos candidatos.

Em suma, a adequação à LGPD no contexto de recrutamento e seleção vai além de uma obrigação legal; é um passo necessário para promover uma cultura

organizacional baseada na ética, transparência e respeito aos direitos individuais. As empresas que adotam as práticas recomendadas pela LGPD não só estarão em conformidade com a legislação, mas também ganharão a confiança de seus futuros colaboradores, criando um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, J. *Anonimização e pseudonimização de dados conforme a LGPD*. São Paulo: Editora ABC, 2021.
- ALMEIDA, J. *LGPD e o ciclo de vida dos dados no recrutamento e seleção*. São Paulo: Editora ABC, 2021.
- ARAÚJO, F.; MEDEIROS, J. *A Lei Geral de Proteção de Dados no processo de recrutamento e seleção*. Brasília: Centro Universitário Uniceplac, 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 7 nov. 2024.
- CÂMARA, P. B.; GUERRA, P. P.; RODRIGUES, J. V. *Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial*. Lisboa: Edições Dom Quixote, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.
- FERREIRA, A. *Gerenciamento do ciclo de vida de dados: retenção e eliminação conforme a LGPD*. Curitiba: Editora Digital, 2022.
- GUIMARÃES, Marilda Ferreira; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. *Revista Ciências Empresariais da UNIPAR*, Toledo, v. 6, n. 2, jul./dez. 2005.
- LIMA, R. *Identidade e acesso em ambientes corporativos: melhores práticas para a proteção de dados*. Brasília: Editora Nacional, 2022.
- NEVES, J. *Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades*. São Paulo: Caderno de Pesquisas em Administração, v. 1, 1996.
- OLIVEIRA, P. *Proteção de dados e o impacto no recrutamento e seleção*. Brasília: Editora Nacional, 2021.
- PAIVA, J. *LGPD para recursos humanos: princípios e boas práticas*. Belo Horizonte: Editora Humanize, 2022.
- SANTOS, R. *Segurança da informação e compliance com a LGPD*. Florianópolis: Editora Segura, 2019.

SILVA, F. *Criptografia e privacidade: protegendo dados conforme a LGPD*. São Paulo: Editora Digital, 2021.