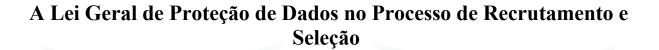


Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC | CNPJ 00.720.144/0001-12

## Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC Curso de Gestão de Recursos Humanos Trabalho de Conclusão de Curso



Gama-DF 2021







## FERNANDA FERREIRA ARAÚJO JANETE MARIA LUCENA DE MEDEIROS

# A Lei Geral de Proteção de Dados no Processo de Recrutamento e Seleção

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador(a): Prof(a). Msc. Luiza Mariana Brito Soares

Gama-DF

2021







## FERNANDA FERREIRA ARAÚJO JANETE MARIA LUCENA DE MEDEIROS

# A Lei Geral de Proteção de Dados no Processo de Recrutamento e Seleção

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 16 de junho de 2021.

#### Banca Examinadora

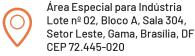
Prof.<sup>a</sup> Msc. Luiza Mariana Brito Soares Orientador

Prof. Dr. Marcel Stanlei Monteiro Examinador

Prof.<sup>a</sup> Msc. Glauciana de Araujo Soares Examinador











# A Lei Geral de Proteção de Dados no Processo de Recrutamento e Seleção

Fernanda Ferreira Araújo<sup>1</sup>

Janete Maria Lucena de Medeiros<sup>2</sup>

#### Resumo:

O Recrutamento e Seleção é uma das atribuições da área de Recursos Humanos, que tem como função atrair e selecionar pessoas que sejam mais indicadas para uma determinada vaga. Na era da informação, a utilização de meios digitais para recrutar um candidato tornou- se uma atividade recorrente, uma vez que a tecnologia é utilizada cada vez mais, pela facilidade de acesso às informações entre outras muitas funcionalidades que a internet proporciona. Devido ao fácil acesso através das redes de comunicação, é necessário a garantia e proteção da privacidade a fim de impedir que o uso de informações sejam utilizadas de forma que ultrapassem os direitos do cidadão. Em 2018 entrou em vigor a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), que tem por finalidade proteger os direitos pessoais, e se aplica a todo tipo de relação jurídica que envolve o tratamento de dados pessoais, incluindo a fase de recrutamento e seleção. Esse artigo tem por objetivo, portanto, explorar o tema da LGPD no contexto de recrutamento e seleção, trazendo o que está sendo apresentado na literatura sobre o tema.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Recursos Humanos. Lei Geral de Proteção de Dados.

**Abstract:**Recruitment and selection is one of the attributions of the Human Resources sector, whose function to attract and select people who are best suited for a given vacancy. In the information age, the use of digital means to recruit a candidate has become a recurrent activity, since technology is used more and more, due to the ease of access to information, among other many features that the internet provides. Due to the easy access through communication networks, guarantee and privacy protection is required in order to prevent the use of information from being used in a way that exceeds the rights of the citizen. In 2018, the LGPD (General Data Protection Law) entered into force, which aims to protect personal rights, and applies to all types of legal relationships involving the processing of personal data, including the recruitment and selection phase. Therefore, this article aims to explore the LGPD theme in the context of recruitment and selection, bringing what is being presented in the literature on the subject.

Keywords: Recruitment and Selection. Human Resources. General Data Protection Act.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Graduanda Janete Maria Lucena de Medeiros do Curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos, do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: janetemaria13.jm@gmail.com.







<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Graduanda Fernanda Ferreira Araújo do Curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos, do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: fernandaeanabeatriz@gmail.com.





## 1 INTRODUÇÃO

O Recrutamento e Seleção é uma atribuição do RH, com a função de atrair e selecionar pessoas que sejam mais qualificadas para uma determinada vaga. É muito comum o Recrutamento e Seleção serem comparados como atividade única, porém são funções diferentes e que dependem uma da outra para alcançarem os resultados esperados. Segundo Marras (2000) recrutamento é uma atividade de responsabilidade da área de gestão de pessoas, que tem como objetivo captar pessoas interna e externamente através de um conjunto de processos, com a finalidade de reunir o máximo de profissionais que atendam as expectativas necessárias. O recrutamento também pode ser definido como um processo de troca, uma vez que a empresa demonstra o interesse em contratar e os candidatos por sua vez demonstram o interesse em serem contratados.

Em busca de melhores resultados estratégicos para a organização, segundo Banov (2010) existem algumas etapas dentro de recrutamento que auxiliam na avaliação de novos talentos. São elas: pesquisa interna, onde é possível identificar as necessidades da organização; pesquisa externa, que é a forma de entender o mercado de RH; coleta de dados, é feito um levantamento do cargo pretendido; planejamento qual a técnica recomendada para aquela abordagem e execução, se coloca em prática o planejamento; avaliação, se o processo alcançou o objetivo ou não.

O processo de seleção é realizado após o recrutamento. Segundo Chiavenato (2010), fica claro a relação entre recrutamento e seleção, onde o recrutamento é uma forma de atrair e de convidar um conjunto de candidatos, por sua vez a seleção é um processo de escolha e de decisão em procura de profissionais qualificados e que atendem as necessidades da empresa.

A Seleção de Pessoas funciona como um filtro, onde a finalidade é encontrar candidatos específicos para determinada vaga, essa busca é feita de acordo com a análise e descrição de cargos (CHIAVENATO, 2005). A Seleção de Pessoas se divide em algumas etapas sendo elas: análise de currículos, onde é verificado dados pessoais, objetivos profissionais, habilidades e experiências; entrevistas, que é onde o recrutador conhece melhor o candidato, e analisa o mesmo diante dos questionamentos, que podem ser aplicadas de forma estruturada, com roteiro, ou de forma não





Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC | CNPJ 00.720.144/0001-12

estruturada, quando a entrevista vai fluindo de acordo com as respostas; dinâmicas que podem ser realizadas em grupos, onde o recrutador poderá identificar o candidato apto para as necessidades do setor diante de testes; e a admissão, etapa em que o candidato é selecionado para a vaga ofertada.

Diante dos avanços tecnológicos nas últimas décadas, a utilização de meios digitais para recrutar um candidato tornou- se uma atividade recorrente, uma vez que a tecnologia é utilizada cada vez mais, pela facilidade de acesso às informações e entre outras muitas funcionalidades que ela proporciona. Dessa forma o setor recursos humanos teve que se adaptar a esta nova realidade, e consequentemente estar preparado para as vantagens e desvantagens do mundo digital.

Muitas organizações já utilizam redes de relacionamentos como auxílio na fase de Recrutamento e Seleção de candidatos, o que traz vantagens como a agilidade nos processos, garantindo vantagem competitiva diante dos concorrentes. Para Chiavenato (2010) a internet veio para revolucionar o processo de recrutamento, devido à praticidade de interação na relação candidato/empresa que ela proporciona. As redes sociais podem funcionar como um aliado para a área de recursos humanos, pois pode-se identificar profissionais qualificados para agregar o capital intelectual da organização e que melhor se encaixe nas competências requisitadas pelo setor solicitante.

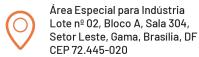
Devido ao fácil acesso através das redes de comunicação, é necessário a garantia e proteção da privacidade a fim de impedir que o uso de informações sejam utilizadas de forma que ultrapassem os direitos do cidadão.

Diante disso, surgiu a necessidade de uma Lei que tivesse o objetivo de proporcionar ao cidadão controle diante do tratamento de seus dados pessoais, seja por organizações públicas ou privadas, observando princípios e regras estabelecidas para a melhor aplicabilidade, a LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados.

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.











Com a entrada em vigor da LGPD, o processo de Recrutamento e Seleção ficou ainda mais desafiador. O recrutador deve procurar um profissional que se encaixe na vaga ofertada, solicitando apenas os dados estritamente necessários e com fins específicos, ficando responsável sobre estas informações, mediante consentimento expresso do candidato permitindo a utilização e o armazenamento sobre a disponibilização destas informações.

A indiscutível que o cumprimento rigoroso da Lei se faz necessário pelas organizações, a fim de evitar grandes consequências que a Lei Geral de Proteção de Dados traz como, aplicação de multas, instauração de inquéritos, perda de credibilidade, e bloqueio ou exclusão dos dados.

Nesse sentido, o objetivo geral deste trabalho é apresentar o impacto da Lei Geral de Proteção de Dados durante o recrutamento e seleção. A metodologia utilizada foi de abordagem qualitativa, no qual adotou-se o procedimento técnico de pesquisa bibliográfica.

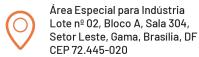
## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Em busca de material acadêmico sobre o tema, publicados nos últimos cinco anos, foram encontrados alguns artigos, destes, foram selecionados cinco artigos para compor o conteúdo aqui apresentado. Assim, a seguir, será discorrido sobre os principais tópicos no que diz respeito ao Recrutamento e Seleção e a Lei Geral de Proteção de Dados.

## 3 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

O setor de Recursos Humanos tem passado por um processo de crescimento quando se trata de Recrutamento e Seleção de Pessoas, dessa forma, a adaptação desse setor em relação a busca e divulgação de vagas por meio da internet se torna indispensável. Principalmente pelo fato de algumas organizações estarem utilizando cada vez mais as redes de relacionamento como ferramenta no processo de recrutamento e seleção. Para Chiavenato (2010) a internet veio para revolucionar o processo de recrutamento.









Em virtude do crescente aumento nos casos de vazamento de dados nos últimos anos, fez com que a segurança e a transparência se tornassem palavras chave e elementos necessários na garantia de liberdade das pessoas em relação à proteção de seus dados pessoais.

Desde que entrou em vigor em 23 de junho de 2014 a Lei n° 12.915/14, ou Lei do Marco Civil da internet que regulamenta a utilização da internet e assegura a garantia de direitos e deveres, (Brasil, 2014). Diante da necessidade de criar uma legislação que abrangesse essas demandas, no ano de 2018 foi sancionada a Lei 13.709, ou LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados, que visa proteger os dados pessoais de todo cidadão que esteja no Brasil. Ela tem por finalidade garantir a liberdade, a privacidade e os direitos fundamentais das pessoas, principalmente sobre dados pessoais e dados sensíveis, trazendo segurança aos envolvidos definindo regras sobre coleta, armazenamento, tratamento, compartilhamento e eliminação de dados pessoais, (Brasil, 2018). A LGPD foi criada seguindo a GDPR - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, que é um regulamento do direito europeu de proteção de dados pessoais na União Europeia.

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.

Em setembro de 2020, a Lei Geral de Proteção de Dados entrou em vigor, estabelecendo que as empresas e organizações se adequassem, para que não sofressem penalidades como multas e sanções. Essa fiscalização será feita pelo órgão responsável, a ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados poderá enviar medidas cabíveis e exigir o cumprimento da legislação pertinente, conforme segue.

Art. 31. Quando houver infração a esta Lei em decorrência do tratamento de dados pessoais por órgãos públicos, a autoridade nacional poderá enviar informe com medidas cabíveis para fazer cessar a violação.

Art. 32. A autoridade nacional poderá solicitar a agentes do Poder Público a publicação de relatórios de impacto à proteção de dados pessoais e sugerir a adoção de padrões e de boas práticas para os tratamentos de dados pessoais pelo Poder Público.











## 4 O QUE SÃO DADOS PESSOAIS 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, RG, 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. 5°, 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.

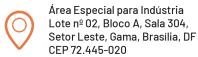
O ponto delicado na coleta e tratamentos dos dados sensíveis é a discriminação ou o preconceito, uma vez que usados de uma forma inadequada podem vir a gerar constrangimentos, causando consequências graves aos direitos e liberdades do individuo.

Como consta no artigo 5°, 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;"

Para melhor entendimento, utilizaremos a definição de tratamento como um ciclo de vida. A figura abaixo representa esse ciclo e a importância de serem seguidos, para que se obtenha melhores resultados.





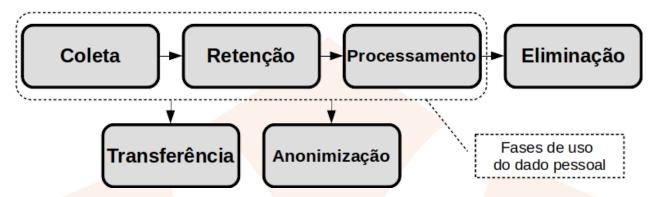


Figura 1 - Ciclo de Vida - Tratamento de Dados Pessoais
Fonte: artesoftware

O artigo 6° da LGPD aborda sobre o tratamento de dados e lista 10 princípios gerais da proteção de dados, reiterando a importância no tratamento de dados pessoais.

- 1) Finalidade: os dados devem ser usados para fins específicos, que devem ser informados aos usuários;
- 2) Adequação: as informações não devem ser usadas para diferentes finalidades das que foram acordadas:
- 3) Necessidade: a coleta deve ocorrer de forma restrita e a empresa pode solicitar apenas dados essenciais para alcançar o resultado final;
- 4) Livre acesso: o titular tem acesso fácil e gratuito aos seus dados armazenados, e da forma com que eles são tratados;
- **5) Qualidade do dado:** o registro dos dados deve ser de forma clara e os dados devem estar sempre atualizados de acordo com a necessidade;
- 6) Não discriminação: não permiti a utilização dos dados para fins discriminatórios, ações ilicitas ou abusivas;
- 7) **Transparência:** informações claras, simples e acessíveis sobre o tratamento dos dados e seus responsáveis;





Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC | CNPJ 00.720.144/0001-12

- 8) Segurança: garantia de proteção e segurança aos dados contra vazamentos, destruição e alteração;
- 9) Prevenção: adequação de medidas técnicas e administrativas para prevenção contra danos no tratamento das informações do titular e envolvidos;
- 10) Responsabilização e prestação de contas: comprovação e eficácia das medidas adotadas de acordo com a LGPD.

Diante do exposto, se faz necessário que as empresas e organizações tenham cautela no tratamento dos dados pessoais e dados pessoais sensíveis, estando em conformidade com a Lei.

## 5 APLICABILIDADE DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

A Lei Geral de Proteção de Dados visa garantir e preservar a dignidade humana, contra a invasão e distribuição de dados pessoais, garantindo assim a privacidade, os direitos e liberdades fundamentais dos seres humanos.

O Art. 3º desta Lei fala sobre a aplicabilidade, que se aplica a toda e qualquer pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, que tem por vista garantir o direito de proteção do direito de privacidade dos dados, liberdade e livre desenvolvimento, e precisa necessariamente ser observada pela União, Estados, Distrito Federal e municípios.

Todo e qualquer dado quando for tratado deve ser aplicado a LGPD, inclusive em meios digitais. Será aplicada para qualquer tratamento de arquivo de dados, independente do meio, origem onde estejam localizados, ou país, impactando assim todos os tipos de negócios do Brasil, pois toda empresa manuseia dados pessoais, seja de clientes, sócios, colaboradores ou parceiros.

Representa uma obrigação a ser cumprida não somente por empresas públicas e privadas, mas também por pessoas físicas que desenvolvem atividades econômicas.

Temos os dados pseudonimizados, onde se tem a possibilidade que dados percam a capacidade de serem vinculados ao titular, porém o colaborador de uma instituição que age como DPO (*Data Protection Officer*- Oficial de Proteção de Dados, em português) dos dados tem acesso







a informações que possam ser vinculadas e aplicadas fazem com que seja possível a identificação do titular dos dados, neste caso é aplicado a LGPD.

A LGPD sendo aplicada, confere ao Brasil um ambiente seguro de negócios, pois gera maior competitividade com a garantia de os dados estarem protegidos.

#### 6 NÃO APLICABILIDADE DA LGPD

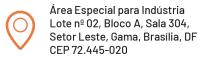
Possui casos que a LGPD não se aplica, como tratamento de dados pessoais realizados por pessoa física, para fins exclusivamente não econômicos e particulares, e realizado para fins jornalísticos e artísticos, acadêmicos, onde se aplicam à hipótese os arts. 7º e 11º desta lei.

Não se aplica também para fins de segurança pública, o Estado, a defesa nacional, como investigações, repressão de infrações penais, ou dados provenientes de fora do Brasil, e que não sejam objetos de comunicação, uso compartilhado dos dados entre agentes de tratamentos brasileiros e internacionais, desde que o país de origem utilize o grau de proteção adequado ao previsto por lei.

A lei não será aplicada em coleta de dados jurídicos, como CNPJ, telefones, endereço, desde que não seja identificada uma pessoa, pois a lei é direcionada apenas para os dados pessoais.

Temos por fim os dados anonimizados, que é um dado pessoal ou sensível que antes era vinculado a uma pessoa, onde passa por etapas em que o dado é tratado e é desvinculado do seu titular original, onde se perde a possibilidade de associação direta ou indiretamente a um indivíduo, fazendo com que a LGPD não se aplique, pois o titular se torna anônimo. O dado somente é anonimizado quando não é possível a identificação por meios técnicos e outros, de se reconstruir os dados do titular. Se for possível esta identificação então não se trata de um dado anonimizado e sim de um dado pseudonimizado, que este sim será aplicada a LGPD, conforme relatado acima.









## 7 LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A LGPD afetará todas as áreas de uma empresa onde existe coleta de dados, e deve ser aplicada em todas as etapas das relações entre empregado e empregador, desde a fase de seleção até a fase de desligamento, consideradas como as ações internas de uma organização, que envolve departamentos como Recursos Humanos, Departamento Pessoal, TI, ou áreas de produtos finais, como Marketing, SAC, Centrais de Matrículas, toda e qualquer área que lide com informações e dados pessoais devem se adequar a Lei.

Nas relações de trabalho, onde se é tratado uma grande quantidade de dados pessoais de colaboradores, fornecedores, entre outros, é essencial a proteção de dados, tornando-se um dos pontos de mais atenção dentro de uma empresa ou organização.

A política de tratamento de dados pessoais da empresa deve estar disponível no site da organização deve ser apresentada na fase contratual, e tem que constar no contrato de trabalho os termos desta política, onde o candidato contratado dará consentimento ou não da disponibilização dos dados.

Na fase de desligamento, deve ser observado todos os preceitos da LGPD, pois deve ser informado a finalização do uso dos dados, e orienta-se deletar os dados que não sejam obrigatórios, em caso de relações trabalhistas, quando houver bases legais, é possível realizar o armazenamento dos dados pessoais, pois nada impede dos controladores resguardar seus direitos.

Para o tempo de armazenamento dos dados na fase pós-contratual, deve ser considerado que parte das reclamações trabalhistas surgem após o fim do vínculo empregatício, portanto é recomendado arquivar documentos relevantes por pelo menos dois anos contados a partir da data de rescisão do contrato, para fins de prescrição do direito de ação, pois é o período que o empregado tem para ajuizar a reclamação trabalhista, conforme previsto no artigo 7°, XXIX, da CLT:

**Art.** 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois









Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC | CNPJ 00.720.144/0001-12

anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000).

Os agentes de tratamento podem ser pessoas físicas ou jurídicas, de direitos públicos ou privados, que tem por objetivo tratar e armazenar os dados e proteger de acessos não autorizados, ou qualquer forma de alteração, perda, tratamento inadequado ou ilícito. Para controlar e armazenar estes dados pessoais foram elencados os agentes de tratamento que são o Controlador, Operador e Encarregado.

O controlador é "toda pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais" (artigo 5°, VI). É responsável pelas decisões referentes ao tratamento dos dados, tendo maiores encargos e responsabilidades sob o Operador, devendo fiscalizar todo o tratamento realizado pelo Operador a fim de que nenhuma falha, ou incidentes de divulgação de dados.

Já o Operador é a "pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador" (artigo 5° VII). Realiza o tratamento dos dados pessoais em nome do Controlador, se trata de um executor da operação de tratamento dos dados, sempre observando o que é solicitado pelo Controlador.

O Encarregado é "pessoa indicada pelo controlador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados" (artigo 5°, VIII). Equipara-se à figura do DPO (Data Protection Officer — Oficial de Proteção de Dados, em português), e tem como responsabilidade legal estabelecer comunicação com os titulares e autoridades nacionais, esclarecimentos, providências, orientações internas.

## 8 LGPD NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Todas as áreas da empresa onde existam a coleta de dados pessoais serão afetadas pela LGPD. A área de Recursos Humanos terá um grande impacto, pois circulam informações e dados extremamente sensíveis, que normalmente são dos próprios colaboradores ou até mesmo de







Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC | CNPJ 00.720.144/0001-12

candidatos. Sem dúvidas uma das áreas que sofrerá bastante com toda essa mudança é a de Recrutamento e Seleção, além de buscar um candidato que se enquadre ao perfil desejado, o recrutador tem a responsabilidade sobre os dados dos candidatos.

Para o Recrutamento e Seleção é necessário solicitar somente documentos necessários, minimizando a coleta de dados que gerem motivos de descriminação, ou dados sobre a vida privada do candidato. 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 possiblidade de qualquer tipo de discriminação.

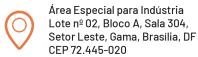
É necessário informar a finalidade da coleta dos dados, forma de tratamento, contato do controlador, se haverá compartilhamento dos dados e qual será a finalidade, além de informar os direitos como titular dos dados, e responsabilidades dos agentes de tratamento.

A captação de currículos continua sendo uma prática legal, desde que se obtenha o consentimento e autorização para a manutenção dos dados do candidato, e em caso de candidatos não selecionados, não se deve descartar o currículo, o mesmo deve ser armazenado por pelo menos dois anos, conforme previsto no artigo artigo 7°, XXIX, da CLT, pois pode ocorrer do candidato não selecionado entrar com ações trabalhistas, pleitando indenizações por perda de chance ou alegando discriminação durante o processo seletivo.

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.





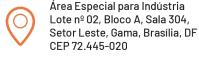




Na fase contratual o consentimento do colaborador deve ser expresso, em um documento em que conste as cláusulas que consistem na política de tratamento dos dados da empresa, garantindo que o empregado observe os princípios da finalidade, transparência e segurança. Há etapas na fase contratual em que 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. Porém não podem ser solicitados exames que exponham a saúde do trabalhador e sejam motivos de discriminação; o recebimento de atestados, caso haja CID se torna um dado sensível, portanto é necessário a aplicação da Lei; compartilhamento de dados com sindicatos, plano de saúde e seguradoras necessitam de autorização dos titulares, principalmente por se tratar de dados de familiares e terceiros, e abre-se exceção em caso de cumprimento de pedido judicial ou dados estatísticos do governo.

Devem ser levadas em considerações algumas questões práticas no ambiente de trabalho, como os dados biométricos e genéticos, pois são dados pessoais sensíveis e podem ser utilizados para identificação, e o biométrico facial que permite a classificação em gênero ou etnia; a contratação de jovem aprendiz, a fase de contratação passará por uma mudança significativa, isso acontecerá porque no §1º do artigo 14 diz que o "tratamento de dados pessoais de crianças deverá ser realizado com o consentimento específico, em que destaque, dado por pelo menos um dos pais ou responsável legal". Portanto, a assistência do jovem não será somente no momento de rescisão, mas também no momento de contratação; vigilância dos empregados, não é proibida pela LGPD, como exemplo o e-mail e dispositivos funcionais, mas o colaborador deve ser informado sobre a finalidade da coleta, e deverá ter o ciente do colaborador dos limites de acesso aos seus dados pessoais; compartilhar dados dos colaboradores entre grupos econômicos e terceiros deverá ter o consentimento expresso do empregado.









Sobre o término de tratamento de dados pessoais, o artigo 15 da LGPD prevê que ocorrerá nas seguintes hipóteses:

I – Verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada; (controlador)

II – Fim do período de tratamento; (controlador ou lei, regimento)

III – Comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do artigo 8º desta lei, resguardado o interesse público; (titular)

IV – Determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta lei.

Caso ocorra alguma infração durante o processo de Recrutamento e Seleção serão aplicadas as sanções e penalidades previstas, que podem ser advertências, multas simples ou diárias limitadas ao teto de R\$ 50 milhões de reais e divulgação da infração e bloqueio e exclusão dos dados pessoais. As empresas são fiscalizadas pela ANPD e órgãos de fiscalização e proteção ao trabalhador como MT, MPF, Auditor Fiscal.

O departamento de Recursos Humanos é o responsável pela LGPD durante o processo de contratação até a fase pós-contratual.

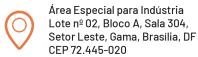
## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O subsistema recrutamento e seleção é utilizado por colaboradores da área de Recursos Humanos a fim de captar profissionais capacitados para determinada vaga. Este subsistema é dividido em fases, o Recrutamento e a Seleção, onde ambas fases têm um contato direto com os dados dos candidatos.

Com a nova Lei Geral de Proteção de Dados, a área de Recursos Humanos sofrerá impactos, principalmente no Processo de Recrutamento e Seleção. Não há como negar que a busca pelo conhecimento é imprescindível para adequação a essa nova realidade. Mudanças de hábitos, pensamentos e costumes são pontos a serem trabalhados pelas organizações.

As organizações deverão se adequar a esta nova Lei, pois traz com ela mudanças que afetaram todos os processos de uma empresa. Através de uma auditoria de dados, ficará mais claro





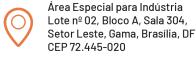




para a organização entender os seus processos, como e porque seus dados estão sendo tratados. É necessário que o Controlador e Operador tomem ciência do seu papel dentro da organização, mantendo a segurança das informações, dados de colaboradores, clientes e demais dados pessoais sensíveis coletados pela empresa.

É necessário que a organização esteja preparada para o cumprimento da LGPD. Existem também softwares, inclusive específicos para processos de Recrutamento e Seleção. Ferramentas diversas estão disponíveis para essa adequação, a segurança é de longe o principal ponto de atenção com a aplicabilidade e o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados.









## REFERÊNCIAS

ALCASSA, F. A Lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 145-151, jul./dez. 2020. Acesso em 04 mai. 2021.

ANTUNES, G.; NASCIMENTO, C.; TOLEDO, M.; CUNICO, E. Recrutamento e seleção. ENCITEC. Disponível em:

https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle\_eventos/ce\_producao/20161022-110237 arquivo.pdf. Acesso em: 04 mai. 2021.

ARAÚJO, C.; CALCINI, R. **O impacto da LGPD nas relações de trabalho.** Revista Consultor Jurídico, 17 set 2020. Disponível em: <a href="https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas">https://www.conjur.com.br/2020-set-17/lgpd-impactos-trabalhistas</a>. Acesso em 04 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Brasília. Disponível em: <a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm</a>. Acesso em: 04 mai. 2021.

CICLO de Vida do Tratamento de Dados Pessoais. ARTE SOFTWARE. 2020. Disponível em: <a href="https://artesoftware.com.br/2020/04/26/ciclo-de-vida-do-tratamento-de-dados-pessoais/">https://artesoftware.com.br/2020/04/26/ciclo-de-vida-do-tratamento-de-dados-pessoais/</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

**COMO aplicar a LGPD no recrutamento e seleção:** direitos do candidato. Selecty, 2020. Disponível em: <a href="https://blog.selecty.com.br/como-aplicar-a-lgpd-no-recrutamento-e-selecao-direitos-do-candidato/">https://blog.selecty.com.br/como-aplicar-a-lgpd-no-recrutamento-e-selecao-direitos-do-candidato/</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

**DPO (Data Protection Officer): o que é , funções e como se tornar.** Fundação Instituto de Administração, 2020. Disponível em: https://fia.com.br/blog/dpo/. Acesso em: 02 jun 2021.

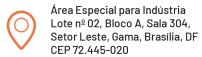
FERREIRA, F. S.; VARGAS, E. C. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. Disponível em:

https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125. Acesso em: 04 mai. 2021.

FLORENTINO, M. M.; JOSÉ, B. R. **Gestão de pessoas:** recrutamento e seleção. São Paulo. Disponível em: <a href="http://www.lyfreitas.com.br/ant/pdf/Recrutamento\_Selecao.pdf">http://www.lyfreitas.com.br/ant/pdf/Recrutamento\_Selecao.pdf</a>. Acesso em: 04 mai. 2021.











FUKUMOTO, G. Y.; MARINS G. S.; CAVALCANTE R. Recrutamento e seleção de pessoas. Disponível em: <a href="https://docplayer.com.br/17514288-Recrutamento-e-selecao-de-pessoas.html">https://docplayer.com.br/17514288-Recrutamento-e-selecao-de-pessoas.html</a>. Acesso em: 04 mai. 2021.

GARCIA, M. C. B.; NUNES, P. F. S. **Princípios legais da LGPD nos processos de recrutamento e seleção.** Revista Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <a href="https://www.conjur.com.br/2021-abr-03/opiniao-lgpd-processos-recrutamento-selecao">https://www.conjur.com.br/2021-abr-03/opiniao-lgpd-processos-recrutamento-selecao</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

GONÇALVES, R. Multas da LGPD: saiba quais as penalidades para quem descumpre a lei. EBOX. 2020. Disponível em: <a href="https://www.eboxdigital.com.br/blog/multas-da-lgpd-saiba-quais-as-penalidades-para-quem-descumpre-a-lei">https://www.eboxdigital.com.br/blog/multas-da-lgpd-saiba-quais-as-penalidades-para-quem-descumpre-a-lei</a>. Acesso em: 02 jun 2021

GUIA da Lei de Dados para o RH. São Paulo: Metadados, 2021. *E-book*. 39 p. Disponível em: <a href="https://gestaorh.metadados.com.br/guia-lei-de-dados">https://gestaorh.metadados.com.br/guia-lei-de-dados</a>. Acesso em: 27 abr. 2021.

INCISO XXIX do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988. JusBrasil. Disponível em: <a href="https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10725979/inciso-xxix-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988">https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10725979/inciso-xxix-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

LEITE, L. V.; LAMBOY, C. K.; ANDRADE, M. H. L. A. **Manual de Implementação da Lei Geral de Proteção de Dados.** São Paulo: Via Ética, 2019. Disponível em: <a href="https://viaetica.com/images/LGPD-preview.pdf">https://viaetica.com/images/LGPD-preview.pdf</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

Lemes, A. G.; WESCHENFELDER, G. A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. 2015. Disponível em: <a href="http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revistaadministracao/article/view/834">http://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revistaadministracao/article/view/834</a>. Acesso em: 04 mai. 2021.

**LGPD**. ARTE SOFTWARE. 2019. Disponível em: <a href="https://artesoftware.com.br/2019/09/28/lgpd/">https://artesoftware.com.br/2019/09/28/lgpd/</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

MENDES, T. **LGPD:** entenda sobre anonimização de dados. W3LCOME, 2020. Disponível em: <a href="https://w3lcome.com/pt/lgpd-dados-anonimizados/">https://w3lcome.com/pt/lgpd-dados-anonimizados/</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

MICHEL, M. **Tipos de recrutamento e sua importância para uma Gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas.** REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA DE ADMINISTRAÇÃO. 2007. Disponível em:

http://faef.revista.inf.br/imagens\_arquivos/arquivos\_destaque/dBGH58nixEbJRER\_2013-4-30-10-37-37.pdf. Acesso em: 04 mai. 2021.









Mantenedora do Centro Universitário do Planalto Central Apparecido dos Santos - UNICEPLAC | CNPJ 00.720.144/0001-12

NETO, C.; CALCINI, R. Adequação à LGPD no recrutamento e seleção de candidatos a emprego. Revista Consultor Jurídico, 24 set. 2020. Disponível em:

https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-

emprego#:~:text=O%20recrutamento%20e%20a%20sele%C3%A7%C3%A3o,os%20diferentes %20fluxos%20de%20dados. Acesso em 04 mai. 2021.

PERGUNTAS frequentes sobre a Lei Geral de Proteção de Dados. FIEMG. Disponível em: <a href="https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/LGPD%20FAQ">https://www7.fiemg.com.br/publicacoes-internas/LGPD%20FAQ</a>. Acesso em: 07 jun 2021.

REBOUÇAS, R.; GONÇALVES, E. **LGPD** e o Recrutamento e Seleção Conceitos Básicos sobre a aplicação da LGPD nos processos de RH. São Paulo: Leme Consultoria, 2020. *E-book*. 14 p. Disponível em: <a href="https://www.lemeconsultoria.com.br/artigos/lgpd-e-recrutamento-e-selecao/">https://www.lemeconsultoria.com.br/artigos/lgpd-e-recrutamento-e-selecao/</a>. Acesso em: 30 abr. 2021

RIBEIRO, D. G. V.; BISCOLI, F. R. V. A busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção. Disponível em: <a href="http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/746">http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/746</a>. Acesso em: 04 mai. 2021.

SCALETSCKY, R. L.; VAZ, C. A responsabilidade civil dos agentes de tratamento de dados pessoais no âmbito da lei no 13.709/2018. Rio Grande do Sul: PUC, 2021. Disponível em: <a href="https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2021/01/rodrigo\_scaletscky.pdf">https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2021/01/rodrigo\_scaletscky.pdf</a>. Acesso em: 02 jun 2021.

SFORMI, G. V.; OLIVEIRA, E. C. O papel e a importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações. Disponível em: <a href="https://silo.tips/download/o-papel-e-a-importancia-do-processo-de-recrutamento-e-seleao-nas-organizaoes-res#">https://silo.tips/download/o-papel-e-a-importancia-do-processo-de-recrutamento-e-seleao-nas-organizaoes-res#</a>. Acesso em: 04 mai. 2021.

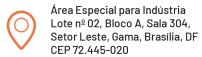
SILVA, A. C. P.; ALBUQUERQUE, J. S. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. Cognitionis Publishing. 2019. Disponível em: <a href="http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002">http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002</a>. Acesso em 04 mai. 2021.

SILVA, V; FERRETT, K; MANCINI, R. **Recrutamento e seleção:** um estudo sobre as técnicas utilizadas nas organizações. Disponível em:

http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4308. Acesso em: 04 mai. 2021.











## Agradecimentos

#### Fernanda

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades ao longo dessa jornada.

A minha família, em especial a minha mãe Maria Gerviz, por todo apoio e incentivo nas horas mais difíceis e por sempre ter acreditado em mim. Agradeço ao meu companheiro Rafael Carvalho, por toda compreensão e carinho.

A essa instituição de ensino que me proporcionou realizar esse grande sonho!

Agradeço a minha colega de curso e de vida Janete! Por toda amizade, paciência e companheirismo.

A minha chefe Rejane que esteve sempre ao meu lado me incentivando a não desistir do meu objetivo e por me inspirar também com a sua história profissional e de vida.

Agradeço em especial aos meus filhos Ana Beatriz e Pedro Henrique, por entenderem a minha ausência e por me fazerem acreditar que posso ser uma pessoa melhor por mim e principalmente para eles!

Obrigada!

Fernanda Ferreira Araújo

#### **Janete**

Agradeço primeiramente a Deus e a Nossa Senhora, por a minha vida, mesmo em meio a tantas dificuldades e obstáculos que encontrei ao longo do curso, sempre me conduziu e me deu forças para lutar a cada dia e não desistir, e por me proporcionar ter pessoas incríveis ao me lado que tanto me ajudaram nesta caminhada.

A minha família, que sempre esteve ao meu lado, em toda essa jornada, e em especial a três pessoas, minha mãe Ivonete Medeiros e minha irmã Juliana Medeiros que sempre estivera, ao











meu lado independentemente da situação, me incentivando, e para mim são grandes exemplos de força e de amor, e a meu pai João Medeiros, que infelizmente não está mais entre nós, mas sempre foi e sempre será meu exemplo de força e batalha, se não desisti foi por o senhor e sei que está feliz por a conquista de sua filha.

A Instituição de ensino, que sempre nos apoiou em todo o percurso, com ótimos professores, que não nos ensinaram a crescer somente pessoal, mas profissionalmente.

A minha colega de curso Fernanda, que sempre esteve ao meu lado e foi minha parceira em todos os momentos, agradeço por toda paciência e por todo companheirismo.

Aos meus colegas de trabalho, principalmente minha chefe Rejane, que apoiou e auxiliou em tudo que necessário, com conhecimento, além de sempre estar ao meu lado e ser um grande exemplo de profissional, me inspirar a ser cada dia melhor e sempre a buscar o melhor em mim. Agradeço a todos que contribuirão com minha formação e com a minha trajetória até aqui, toda a minha gratidão!

Janete Maria Lucena de Medeiros.





