mkf
Ideias em Marketing

LGPD

(LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS)

O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO VAREJISTA

VAMOS COMEÇAR

coexistir
UMA MARCA VALOR HUMANO VH

sincovaga sp

goodbros
EMPATIA & ACESSIBILIDADE & INCLUSÃO

LGPD

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO VAREJISTA

IDEALIZAÇÃO:

Denise Guedes

Advogada, certificada em Gestão de Riscos, Compliance e LGPD pela FIA e pós-graduanda em Direito Digital e Proteção de Dados pela ESA/OAB. Integrante do Grupo de Estudo Empresas e Direitos Humanos na Sociedade da Informação do Mestrado da FMU. Certificação EXIN-PDPE. Fundadora do IN Movimento Inclusivo. Consultora da Goodbros.

Apoio:

coexistir UMA MARCA VALOR HUMANO VH

sincovaga sp

goodbros EMPATIA & ACESSIBILIDADE & INCLUSÃO

O QUE É A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS?

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei n. 13.709 de 2018) cuida da proteção da pessoa natural **titular** dos dados conferindo direitos para que tenha sua privacidade, intimidade, honra e imagem protegidas, garantindo o livre desenvolvimento da sua personalidade e a autodeterminação informativa – o controle sobre os seus dados.

Ao mesmo tempo, reconhece a importância do desenvolvimento econômico e tecnológico e da inovação, elencando hipóteses para que as organizações possam tratar os dados de forma lícita, alinhando o país às diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

A Lei é aplicável às operações realizadas com dados pessoais, em meio físico ou digital, por **pessoas jurídicas e pessoas naturais com fins econômicos.** Para que estes estejam em conformidade com a Lei, é necessário compreender alguns conceitos.
Vamos saber mais nas páginas seguintes.

DADOS PESSOAIS

Dados pessoais é qualquer informação relacionada a uma pessoa natural identificada ou identificável, como nome, CPF, endereço, telefone, e-mail, IP, hábitos de consumo, aparência e aspectos da personalidade, dados utilizados para a formação de perfil comportamental de uma pessoa, se identificada.

DADOS PESSOAIS *Sensíveis*

Dados pessoais sensíveis são aqueles aos quais a LGPD confere uma proteção ainda maior, por serem diretamente relacionados aos aspectos mais íntimos da personalidade favorecendo eventual discriminação.

Exemplos: origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou vida sexual, dados genéticos ou biométricos.

TRATAMENTO DE DADOS

Tratamento é toda operação realizada com dados pessoais, como coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

QUANDO A COLETA DE DADOS É PERMITIDA?

A LGPD elenca as hipóteses em que o tratamento de dados pessoais é permitido. Para fins de contrato de trabalho o tratamento é possível desde a fase de recrutamento e seleção, desde que observados alguns cuidados.

VAMOS CONHECER

A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Nas relações de trabalho há um importante fluxo de dados pessoais, inclusive sensíveis, entre o titular dos dados e a organização, e entre esta e terceiros, como convênios médicos, vale refeição/alimentação, e-Social, bancos, consultorias etc. O tratamento dos dados ocorre desde a fase pré-contratual, na fase de recrutamento e seleção, durante a execução do contrato de trabalho e após a rescisão.

Hoje, a tecnologia da informação é utilizada para o tratamento de dados no recrutamento e na avaliação da contratação, manutenção e dispensa dos trabalhadores. O desafio é saber até que ponto o poder diretivo do empregador lhe confere liberdade e não viola a privacidade e a proteção de dados dos trabalhadores e candidatos.

Para a LGPD, o empregador toma as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais e os prestadores de serviços como, consultorias em recrutamento, avaliação e seleção, realizam o tratamento de dados em nome do empregador. A prova relativa à adequação à Lei cabe ao empregador, contudo, todos têm o dever demonstrar, quando requisitados, a adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais, sob pena responsabilização.

A coleta e o tratamento de dados durante o processo de recrutamento e seleção é uma das hipóteses permitidas pela Lei, desde que assegurado aos candidatos informações claras, precisas e acessíveis sobre:

1. As **operações de tratamento** que serão realizadas;
2. As **finalidades específicas**, pois as genéricas são nulas; e,
3. Os **agentes envolvidos** no processo, como empregador(es) e consultoria(s).

Em casos de decisões automatizadas, realizadas por algoritmos, o candidato também deve ser informado.

CONSENTIMENTO, RESPONSABILIDADE E TRANSPARÊNCIA

O consentimento expresso do titular deve ser obtido para o início da coleta de dados, que deve ser compatível e limitada ao mínimo necessário à finalidade, evitando excessos desnecessários.

Caso **dados sensíveis** sejam coletados, como o laudo médico de pessoa com deficiência, o consentimento deverá ser feito de **forma destacada** e para cada **finalidade específica**, por exemplo, o preenchimento de cotas ou a adoção de ações afirmativas, prática comum no setor varejista.

Empregadores e recrutadores devem assegurar que os dados sejam armazenados de maneira segura durante todo o processo de seleção, adotando **medidas técnicas e administrativas** para protegê-los de acesso não autorizado, uso ilícito e vazamento.

O QUE GARANTIR AO CANDIDATO?

VAMOS SABER MAIS

ACESSO FACILITADO AOS DADOS

- O **acesso facilitado** aos dados utilizados pelos recrutadores durante as entrevistas e ao resultado de testes;
- A **revisão de decisões** tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional e/ou aspectos de sua personalidade; e,
- A possibilidade de **revogação** do consentimento e **correção ou eliminação** dos dados.

Caso o candidato não seja contratado, os agentes devem comunicá-lo e eliminar todos os seus dados, salvo se o candidato permitir, mediante o devido consentimento, mantê-los em banco dados para futuros processos de seleção ou existir alguma obrigação legal de conservá-los.

No tocante à contratação de pessoas com deficiência, algumas empresas costumam disponibilizar em suas páginas na internet links anunciando oportunidades de trabalho por meio dos quais coletam e armazenam, por tempo indeterminado, currículos em seus bancos de dados gerando expectativas nos possíveis candidatos. Porém, somente quando passam por fiscalização do trabalho é que, de fato, as empresas fazem uso dessas informações. Com a vigência da LGPD esta prática deve ser revista.

Vale lembrar que proporcionar **acessibilidade** às pessoas com deficiência durante o processo de recrutamento e avaliação é conduta que mitiga vieses e discriminação na fase de seleção.

A CONFORMIDADE À LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Passo 1 Entender a LGPD

Passo 2 Adotar boas práticas

Passo 3 Monitorar continuamente

GOVERNANÇA EM PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A conformidade à LGPD é requisito para que as empresas se beneficiem da transformação digital em curso alinhando-se às regras internacionais.

A Lei estimula a implantação de um **programa de governança em privacidade e proteção de dados**, por meio da adoção de regras de boas práticas em todos os setores da organização.

Para tanto, é necessário conhecer os fluxos dos dados pessoais em todos os processos internos e adotar medidas técnicas e administrativas que mitiguem os riscos de acidentes ou o uso ilícito. Isso requer a sensibilização e capacitação em privacidade e proteção de dados de todas as pessoas envolvidas nas atividades da organização e tempo para o devido amadurecimento.

O RH é um setor que lida com grande volume de dados pessoais, inclusive sensíveis, e deve manter um olhar muito atento aos procedimentos.

A LGPD está em vigor e as sanções administrativas são aplicáveis pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) às infrações ocorridas a partir 1º de agosto de 2021.

FALE CONOSCO

(11) 3335.1100

contato@coexistir.com.br

www.coexistir.com.br

coexistir

sincovaga sp