

LGPD vai obrigar empresas a cuidar de informações de currículos

Nesta semana, uma loja de bijuterias, maquiagem e artigos de decoração de Porto Velho (RO) viralizou nas redes sociais e causou uma onda de indignação. Motivo: uma consumidora reclamou nas redes sociais que suas compras haviam sido embrulhadas com currículos de candidatos a uma vaga no comércio.

123RF



Informações contidas nos currículos são sensíveis e devem ser tratados com cuidado
123RF

Com 11,9 milhões de desempregados e 65 milhões de pessoas fora da força de trabalho — conforme dados do IBGE divulgados nesta sexta-feira (28/2) —, o volume de currículos enviados é enorme e deve despertar certos cuidados nas empresas, independentemente de seu porte.

A preocupação se torna ainda mais urgente com o fato da entrada em vigor da [Lei Geral de Proteção de Dados](#). A norma passa a vigorar agosto desse ano e os dados pessoais de candidatos serão regulados por ela. A **ConJur** consultou três especialistas sobre o tema, que falaram sobre como as empresas devem proceder para obedecer a nova lei.

Para o advogado **Fabiano Zavanella**, sócio do escritório Rocha, Calderon e Advogados Associados, o caso descrito viola valores como a dignidade da pessoa humana já descritos na Constituição de 1988. "A nova lei vai regular isso de maneira mais específica, mas esse cuidado as empresas já deviam ter a bastante tempo", comenta.

Para Zavanella é importante esclarecer para os candidatos como os seus dados serão tratados. "É importante criar um roteiro para o RH, independente do tamanho da empresa, para evitar problemas. Depois da entrada em vigor da LGPD, é fundamental ter isso claro. Quanto tempo essas informações serão armazenadas ou como serão descartadas", comenta.



Eduardo Tomasevicius Filho, professor de Direito Civil da Faculdade de Direito da USP, aponta que com ou sem LGPD é preciso assegurar a privacidade dos dados. “O que muda é a exigência explícita de que se tem que agir de acordo com o princípio da boa-fé no tratamento dos dados e que, cumprida a finalidade do uso, eles devem ser adequadamente destruídos, para evitar acesso indevido de terceiros. Ademais, além de indenizações previstas na LGPD, tal como se tem hoje no Código Civil, a nova lei prevê sanções administrativas no artigo 52, que podem ser, entre outras, advertência e multa”, explica.

Já **Marcelo Chiavassa**, professor da Universidade Presbiteriana Mackenzie, lembra que os currículos reúnem dados pessoas muito sensíveis como CPF, RG, telefone e endereço e que, por isso, é fundamental ter uma política clara de tratamento desses dados. "Quando a lei entrar em vigor, a violação dos currículos será um ilícito civil da passível de indenização por danos morais e passível de sanção para empresa que fizer isso. Então, a recomendação é que as empresas comecem a cuidar das suas bases de dados. A recomendação é que os currículos fiquem armazenados ao acesso apenas do RH. Se a empresa quiser se livrar dos currículos, que coloque fogo, que destrua em fragmentadoras de papel e assim por diante. Jamais jogar no lixo inteiro ou jamais embrulhar produtos", finaliza.

Date Created

28/02/2020