

Opinião: A LGPD e os processos de recrutamento e seleção

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que teve início de vigência em 18 de setembro de 2020, trouxe a necessidade de as organizações e pessoas naturais que tratam dados pessoais se adequarem aos



Muitas organizações que não têm em sua atividade principal

o tratamento de dados pessoais, ao se depararem com a nova lei e seus objetivos, tendem a acreditar que não necessitam de adequação, por entenderem que não tratam dados pessoais de forma a precisarem alterar seus processos.

Tal entendimento não reflete a realidade, considerando que a organização que tiver ao menos um colaborador, já é responsável, nos termos da referida lei, pelo tratamento de dados pessoais desse titular de dados.

Assim, buscando exemplos do dia a dia, uma indústria que produz insumos para a venda à outra empresa (*b2b*) deve se preocupar com a adequação à LGPD, tal como uma empresa que fornece serviços a consumidores (*b2c*), conquanto que conte com funcionários, estagiários, prestadores de serviços, para produção, gerenciamento e gestão de suas atividades, já que todas essas pessoas naturais são titulares de dados pessoais e, logo, sujeitos de direitos nos termos da lei.

É claro que não se comparam aqui os esforços que diferentes organizações terão para se adequarem à LGPD, sendo o intuito apenas trazer à lume que, em regra, toda organização necessita passar por essa adequação por tratar minimamente dos dados pessoais de seus colaboradores.

Tendo essa informação em mente, chama-se a atenção para a necessidade das organizações adequarem seus processos de recrutamento e seleção para observar os princípios legais da LGPD.

Fala-se isso considerando que, antes da LGPD, não havia em nosso ordenamento jurídico restrição à coleta de dados de candidatos e participantes de processo seletivo. Desse modo, era comum que o responsável pelo processo seletivo solicitasse a todos os candidatos todas as informações de que poderia precisar para a formalização do contrato de trabalho.

Com a nova lei, tal modo de condução do processo de recrutamento e seleção não está de acordo com os

princípios legais que regem a Lei Geral de Proteção de Dados.

Nesse sentido, muitas organizações ainda mantêm em seus sites formulários de cadastro para que interessados em futuras vagas se candidatem, sem que haja qualquer informação prévia de como esses dados pessoais serão tratados, como por exemplo quanto tempo os dados poderão ficar arquivados, se haverá compartilhamento, medidas de segurança, entre outros, e, logo, não observam o princípio da transparência, e, muitas vezes, o princípio da necessidade, sendo coletados "na largada" dados pessoais de forma excessiva, inclusive dados pessoais sensíveis.

Vale ressaltar que, ao coletar qualquer dado pessoal na fase de seleção, a organização precisa se atentar qual a finalidade da coleta, se a finalidade não é abusiva, ilícita ou discriminatória e ainda se aquela informação deve ser coletada naquele momento, principalmente quando o processo seletivo tem fases eliminatórias e o dado pessoal do candidato selecionado pode ser coletado ao final.

Para ilustrar o acima explicado, tem-se por exemplo a solicitação da organização de fornecimento pelo candidato de seu endereço residencial completo. Em substituição ao endereço completo, poderia ser solicitado apenas o bairro e cidade. Ao final do processo, o candidato selecionado deverá apresentar a informação completa. Assim, caso com candidatos participem de um processo seletivo, apenas aquele selecionado terá o dado completo coletado com finalidade e necessidade, e não os cem.

Assim, para diversos dados pessoais que antes eram coletados por regra, a organização deverá ter esse olhar para entender o motivo da coleta, a necessidade de coletar o "dado completo" e ter em vista que, quanto mais coleta dados, maior é sua responsabilidade, principalmente quando o dado é coletado de forma excessiva e desmotivada.

Para finalizar o presente texto, chama-se a atenção para a adequação que os países que fazem parte do Espaço Econômico Europeu passaram em razão do Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR e, antes, a Diretiva/95). Por padrão, os formulários e os currículos tem apenas informações de contato (nome, telefone e e-mail), cidade, permissão para trabalhar na União Europeia, qualificações e experiências anteriores. É um modelo de boa prática que podemos importar para o Brasil.

Date Created

03/04/2021