

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

RECURSOS HUMANOS

CC.04.005.2023

OUTUBRO, 2023

FICHA TÉCNICA

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: RECURSOS HUMANOS VERSÃO 2.0 – OUTUBRO, 2023.

Diretoria de Controles Internos – DCI

Maria Alice da Justa Lemos

Diretora de Controles Internos

Analista responsável por este Guia:

Alessandra Rigueti Barcellos

Jordan Vinícius de Oliveira

Encarregado de Proteção de Dados Pessoais

Equipe Extracontratual:

Laila Sá Ferreira

Taís Povill Rocha

Alessandra Rigueti Barcellos

Nadja Nayra da Cruz Ferreira Ribeiro

Pesquisadores responsáveis pela [versão 1.0](#) do Guia:

Fabício Vasconcelos Gomes

Marília Papaléo Gagliardi

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

AVISO LEGAL

Este Guia foi atualizado pela Equipe do Encarregado de Proteção de Dados Pessoais da Fundação Getúlio Vargas – FGV a partir do documento original, publicado em outubro de 2020 pela Equipe do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação – CEPI, da FGV Direito SP. É possível que constem trechos da obra original neste Guia, uma vez que o intuito da modificação é manter as diretrizes atualizadas de acordo com os novos posicionamentos em matéria de proteção de dados pessoais no âmbito nacional e internacional.

Os créditos autorais deste Guia seguem aos autores originais – Fabrício Vasconcelos Gomes e Marília Papaléo Gagliardi. Estas pessoas, contudo, não participaram do processo de revisão e atualização desta versão, a qual, por sua vez, está credenciada, ainda, à autora Alessandra Riguetti Barcellos.

O presente documento possui intuito meramente informativo, não sendo utilizado para fins de exploração comercial e apresenta a devida referência na página 2. Do mesmo modo, este documento não deve ser considerado como aconselhamento jurídico e não substitui a avaliação de uma equipe profissional de proteção de dados para cada caso.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

SUMÁRIO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO	5
2. RELEVÂNCIA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM RECURSOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM OUTRAS FONTES REGULATÓRIAS	6
2.1. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS	7
2.2. RELAÇÃO COM OUTRAS FONTES REGULATÓRIAS	8
3. LIDANDO COM DADOS PESSOAIS NOS PROCESSOS SELETIVOS	9
3.1. DADOS PESSOAIS TRATADOS EM PROCESSO SELETIVO DE CONTRATAÇÃO	10
3.2. DADOS PESSOAIS ENVIADOS PELOS CANDIDATOS SEM SOLICITAÇÃO	19
3.3. DADOS PESSOAIS OBTIDOS POR OUTROS MEIOS	21
3.4. FIM DA SELEÇÃO E ELIMINAÇÃO DE DADOS PESSOAIS	24
4. LIDANDO COM DADOS PESSOAIS DE COLABORADORES	26
4.1. DADOS PESSOAIS PARA A CONTRATAÇÃO	26
4.2. DADOS PESSOAIS GERADOS NO ACOMPANHAMENTO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL DOS COLABORADORES.....	30
4.3. DADOS PESSOAIS GERADOS EM SINDICÂNCIAS OU PROCESSOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS	32
4.4. DADOS PESSOAIS RELACIONADOS À CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS.....	32
4.5. ELIMINAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE COLABORADORES	34
5. LIDANDO COM DADOS PESSOAIS DE EX-COLABORADORES	35
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O presente Guia foi desenvolvido no âmbito do projeto de adequação da Fundação Getúlio Vargas – FGV às leis setoriais de proteção de dados pessoais, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados ("LGPD"), aprovada em agosto de 2018.

A LGPD é aplicável a qualquer operação de tratamento de dados pessoais¹, seja ela realizada por pessoa natural, pessoa jurídica de direito privado ou pessoa jurídica de direito público. Na condição de Instituição Educacional, a FGV desenvolve, entre outras atividades, operações de caráter administrativo, acadêmico e educacional (como por exemplo, a necessidade de guarda permanente de históricos escolares, provas, realização de pesquisas, desenvolvimento de projetos etc.). Nesse sentido, a FGV deverá observar as obrigações normativas específicas das entidades públicas reguladoras, como, por exemplo, o Ministério da Educação ("MEC") e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados ("ANPD").

Assim, a FGV desenvolveu, em maio de 2019, um projeto para cumprir com os objetivos de sua conformidade regulatória ante às leis de proteção de dados, denominado Projeto Presidência - Implantação do Programa de Conformidade: Leis de Proteção de Dados Pessoais ("**Projeto**"). Esta iniciativa, entre outras atividades, buscou parametrizar ações de conformidade da FGV ao novo contexto regulatório de proteção de dados, bem como, a partir das lições aprendidas, fornecer subsídios e materiais de apoio, especialmente ao setor educacional.

Após a conclusão do **Projeto** inicial, a FGV criou a Equipe do Encarregado de Proteção de Dados Pessoais², no âmbito de sua Diretoria de Controles Internos ("DCI"). Esta Equipe tem como finalidade principal manter o programa de adequação da FGV às normas de proteção de dados aplicáveis às suas atividades, bem como funcionar na condição de interlocutora junto aos variados setores da Organização, à ANPD, aos titulares de dados pessoais e aos demais agentes de tratamento³.

¹ Tratamento de dados pessoais pode ser definido, de acordo com o art. 5º, X da LGPD como "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" de dado pessoal. Já no tocante à definição de dado pessoal, a LGPD em seu art. 5º, I, dispôs como "informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável". Vide art. 5º, I e X da LGPD.

² Segundo a LGPD, o Encarregado de Proteção de Dados (*Data Protection Officer* – "DPO") é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados ("ANPD"). Vide art. 5º, VIII da LGPD.

³ Agente de tratamento é o responsável (seja pessoa física ou jurídica) pela atividade que importa o tratamento de algum dado pessoal. De acordo com a LGPD, poderá ser definido como controlador ou operador. Vide art. 5º, IX da LGPD.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

O objetivo geral deste Guia, desenvolvido em 2019 e atualizado conforme as inovações em matéria de proteção de dados pessoais, é fornecer algumas diretrizes em relação às operações relacionadas ao setor de Recursos Humanos (“RH”) em Instituições Educacionais, em especial Instituições de Educação Superior (“IES”) ou suas Mantenedoras, que ainda que de modo secundário ou esporádico.

Como objetivos específicos, este Guia pretende:

- (a) Auxiliar na revisão dos procedimentos já instaurados em setores de RH, que envolvam operações de tratamento de dados pessoais, de acordo com a LGPD; e
- (b) Orientar sobre como proceder diante de novas operações de tratamento de dados pessoais que surjam nas atividades do RH dessas instituições.

Este Guia está distribuído em quatro eixos centrais: inicialmente será abordado sobre a relevância da proteção de dados pessoais na área de RH e a relação com outras fontes regulatórias ([Capítulo 2](#)). Após essa introdução, será abordado sobre o tratamento de dados pessoais em cada fase da relação de uma Instituição Educacional com pessoas, sejam candidatos a vagas em processos seletivos de contratação ([Capítulo 3](#)) ou no decorrer da relação de trabalho ([Capítulo 4](#)). Por fim, será abordado sobre o tratamento de dados pessoais de ex-colaboradores ([Capítulo 5](#)). Boa Leitura!

2. RELEVÂNCIA DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS EM RECURSOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM OUTRAS FONTES REGULATÓRIAS

Tendo-se em vista o alto volume de dados pessoais tratados no setor de RH, é primordial que todos os agentes envolvidos no tratamento desses dados possuam razoável entendimento sobre a definição de dado pessoal, seus tratamentos, cuidados e variações.

Ademais, em que pese a LGPD regular sobre a temática de proteção de dados pessoais, o setor de RH também deverá observar, além desse diploma legal, outras fontes regulatórias que disciplinem sobre o tratamento, armazenamento e eliminação de dados pessoais.

Neste capítulo, de forma breve, será abordada a importância do tratamento de dados pessoais no setor de RH e a observância de outras fontes legais.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

2.1. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Os setores de RH das Instituições Educacionais são responsáveis pelo tratamento de uma série de dados pessoais de diferentes tipos de perfis de pessoas que se relacionam de alguma forma com essas instituições, seja como candidatos a vagas de processo seletivo de contratação, como colaboradores, ou ainda, ex-colaboradores que encerraram seu ciclo de trabalho no local. Essa área lida com informações identificadas de pessoas, como RG, CPF, e-mail, além de uma infinidade de dados que, quando agregados, cruzados ou enriquecidos, podem tornar uma pessoa identificável. Por exemplo: IP (*Internet Protocol*), *cookies*, histórico de navegação, cursor do mouse etc.

De forma simplificada e, tendo por base o art. 5º, I da LGPD, dado pessoal pode ser definido como o tipo de dado relacionado a uma pessoa natural, desde que identificada ou identificável no contexto, incluindo os dados utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa natural, se deste modo se tornar identificada (art. 12, §2º da LGPD).

Os dados pessoais podem ser, ainda, classificados como sensíveis quando estiverem inseridos na listagem disposta pelo art. 5º, II da LGPD. São eles: dados de 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.

São inúmeras as atividades do RH em que podemos observar o tratamento de dados pessoais. Assim, é primordial entender o risco das atividades exercidas para que sejam adotadas boas práticas em todos os processos que envolvam o de tratamento de dados pessoais.

A LGPD traz, em seu art. 46, e em alinhamento com o princípio da segurança, a disposição sobre a necessidade de que os agentes de tratamento adotem medidas técnicas e administrativas que sejam capazes de proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito. Assim, a conscientização dos colaboradores do setor de RH é essencial para o desempenho seguro de suas funções e para proteção da Instituição Educacional.

Orientações relacionadas ao compartilhamento seguro de dados, medidas de restrição de acesso e políticas orientadas em princípios e práticas de Segurança da Informação são alguns dos cuidados fundamentais no setor de RH. Uma vez entendida a abrangência e a cautela necessária ao tratamento de dados pessoais no RH, passemos à avaliação de seus principais processos e sua

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

conformidade com a LGPD.

2.2. RELAÇÃO COM OUTRAS FONTES REGULATÓRIAS

Existem diferentes formas de vinculação de pessoas – sejam candidatas a vagas, colaboradores ou ex-colaboradores – às Instituições Educacionais. Todas estas formas são de responsabilidade de alguma área que, ainda que não seja designada “setor de RH”, assume a função de gestão de RH. O cuidado no tratamento de dados pessoais, contudo, não é uma novidade para essas áreas.

Existe uma ampla gama de leis e regulamentações no tocante a relações de trabalho que, por si só, já determinavam obrigações que implicavam tratamento de dados pessoais. Nesse sentido, é importante verificar como a LGPD se relaciona com estas regulações preexistentes, já cumpridas pelo setor de RH, no que tange especificamente ao tratamento de dados pessoais.

De modo geral na LGPD, a recomendação é sempre realizar o tratamento de dados pessoais de acordo com a lei ou regulamentação aplicável. A própria LGPD dispõe como uma das bases legais para o tratamento, o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (Art. 7, II, da LGPD).

Contudo, caso as normas aplicáveis sejam genéricas ou omissas quanto a alguma temática específica que seja abordada na LGPD, como por exemplo, quanto aos ciclos de vida, ou sobre formas de armazenamento e de eliminação, deve-se guiar pelos princípios e diretrizes desta última.



PONTO DE ATENÇÃO

- A LGPD não substitui nem impede o tratamento de dados realizado em conformidade com outras leis ou regulamentos.

Dentre os regulamentos existentes, importante fazer especial menção àqueles que mais afetam as Instituições Educacionais em sua área de gestão de RH. Nesse sentido, de modo exemplificativo:

(i) Legislação trabalhista e previdenciária. Para fins de comprovação de regular relação de trabalho e corretas contribuições previdenciárias, por exemplo, devem ser tratados dados pessoais de colaboradores observando as leis específicas tanto trabalhistas como previdenciárias. Indica-se que, quanto aos documentos para admissão e desligamento de colaboradores, seja consultado o tópico seguinte⁴.

(ii) Legislação tributária. Para fins de comprovação de recolhimento de impostos e outros tributos

⁴ Indica-se a Consolidação das Leis do Trabalho (DECRETO-LEI nº 5.452/1943, “CLT”) como principal legislação especial acerca do tema, sem exclusão de outras legislações especiais aplicáveis.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

específicos, muitas vezes a Instituição Educacional precisará tratar dados pessoais de colaboradores e armazená-los por prazos definidos em leis tributárias⁵.

(iii) Disposições sobre Acervo Acadêmico estabelecidas pelo MEC. O MEC estabelece o “Ciclo de Vida” para diversos documentos que contêm dados pessoais de colaboradores, além de determinar a obrigatoriedade de algumas formas de tratamento. Nesses casos, é importante observar as disposições específicas vigentes sobre o tempo de descarte e eliminação do dado pessoal coletado. Isso porque já existe uma fonte legislativa especial que justifica a necessidade do tratamento de dados e que já condiciona esse tratamento a um período específico⁶.

(iv) Demais casos. Na hipótese de o tratamento do dado ser autorizado por uma lei trabalhista, mas o seu armazenamento não estar condicionado a um prazo específico, será utilizado um critério de razoabilidade para sua manutenção. Nessas hipóteses, o procedimento de ciclo de vida tem de ser avaliado caso a caso, identificando a justificativa para a coleta e preservação do dado.

Em especial no que concerne à eliminação de dados pessoais, deverá ser observado o contexto de tratamento envolvido e as normas acerca do tema, além das diretrizes internas da instituição. Observado o contexto e suas nuances, o tema será abordado nos capítulos que seguem.

3. LIDANDO COM DADOS PESSOAIS NOS PROCESSOS SELETIVOS

Alguns vínculos entre colaboradores e Instituições Educacionais, para serem efetivados, estão condicionados a processos de seleção. A realização de um processo de seleção, por mais simples que seja, envolve o tratamento de dados pessoais do candidato interessado, desde a inscrição à vaga à avaliação e divulgação de resultados, que pode resultar ou não na contratação. Justamente por esse motivo, a seleção deve ser feita em observância à LGPD.

Destaca-se, desde já, que as previsões deste Guia não foram desenhadas para processos seletivos que visem a contratação de Empresas ou Pessoas Jurídicas com mais de um sócio, mas sim para contratações com intuito pessoal de prestação de serviços ou vínculo de trabalho.

⁵ Indica-se a Lei nº 5.172/1966 - Código Tributário Nacional (“CTN”) como principal legislação especial acerca do tema, sem exclusão de outras legislações especiais aplicáveis.

⁶ Indica-se como disposições regulamentares do MEC a serem observadas acerca do Acervo Acadêmico de Instituições Educacionais as Portaria MEC de números 315/2018, 360/2022 e 613/2022, sem exclusão de outras legislações especiais aplicáveis.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

3.1. DADOS PESSOAIS TRATADOS EM PROCESSO SELETIVO DE CONTRATAÇÃO

Os tratamentos de dados pessoais nos processos de seleção têm de estar em conformidade com a LGPD. Fundamentalmente, isto significa que as atividades que envolvem tratamento de dados pessoais devem observar os princípios legais estabelecidos no art. 6º da norma, dentre os quais podemos mencionar o princípio da finalidade⁷, da necessidade⁸ e da adequação⁹. Estes princípios, dentre outros (que serão abordados ao longo deste Guia), podem, de forma resumida, nortear a fase preliminar de uma análise de conformidade de qualquer atividade que envolva tratamento de dados pessoais, inclusive aquelas realizadas nas atribuições da Unidade de RH.



EXEMPLO

PRINCÍPIOS DA LGPD NO PROCESSO SELETIVO DE CONTRATAÇÃO

- Depois de realizar um curso sobre a aplicabilidade da LGPD em Recursos Humanos, Mariana, colaboradora do setor de RH de uma Instituição Educacional, ao realizar um processo seletivo de contratação de professor, com a consequente coleta de dados pessoais dos candidatos à vaga, quis revisar o formulário de preenchimento do candidato – documento, até então, padrão para todos os setores da instituição.

Assim, ela baseou sua análise inicial em 3 perguntas que aprendera no curso: **1)** Esse dado é necessário para eu realizar a contratação? **2)** Qual a finalidade de obtenção desse dado? **3)** Coletar esse dado é a forma mais adequada de selecionar um candidato? Ao realizar as perguntas, Mariana percebeu que não havia necessidade de solicitar a categoria de habilitação para condução de veículo para candidatos ao cargo de professor, uma vez que a função não exigia direção de veículo. Assim, a fim de promover a conformidade com a LGPD, atualizou o formulário, tornando-o mais específico para cada função a ser exercida.

Observados os princípios norteadores da LGPD, é preciso analisar, ainda, a base legal aplicável ao tratamento de dados pessoais. Por base legal entende-se, na LGPD, as hipóteses específicas listadas aos seus artigos 7º e 11, as quais devem ser observadas antes do início da operação de tratamento de dados pessoais para sua adequação.

Para fins deste Guia, e no contexto das atividades do setor de RH, é possível observar com mais

⁷ De acordo com a LGPD, em seu art. 6º, inciso I, a finalidade se refere à realização do tratamento de dados para propósitos legítimos, específicos e informados ao titular, sem a possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível ou desvirtuada.

⁸ De acordo com a LGPD, em seu art. 6º, inciso III, a necessidade se refere à limitação do tratamento de dados ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados

⁹ Ainda de acordo com o art. 6º da LGPD, em seu inciso II, a adequação se refere à compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

frequência a aplicação de 4 (quatro) bases legais em geral, mas sem excluir a aplicação das outras, a depender do caso específico. São elas: (i) a execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular (art. 7º, V da LGPD); (ii) o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (art. 7º, II e 11, II, “a” da LGPD); (iii) o interesse legítimo (art. 7º, IX da LGPD); e, excepcionalmente, (iv) o consentimento (art.7º, I e 11, I da LGPD).

Salienta-se, desde já, que uma avaliação cuidadosa precisa ser feita antes da efetiva fundamentação em uma base legal aplicável a um processo seletivo, pois as bases legais de execução de procedimentos preliminares relacionados a contrato e de interesses legítimos **não se estendem para o tratamento de dados pessoais sensíveis**. Já o cumprimento de obrigação legal ou regulatória e o consentimento, **quando devidamente contextualizados**, podem se aplicar tanto a dados pessoais não sensíveis quanto aos dados pessoais sensíveis.

Sobre a primeira base legal (i), é possível a leitura de que, para que um candidato a uma vaga seja contratado, é necessário que sejam obtidos determinados dados essenciais para pautar a avaliação de sua integração aos quadros da instituição que ofertou essa vaga. Como exemplo, uma pessoa que reside no estado do Maranhão, a menos que se disponha a mudar para o Rio de Janeiro, não parece apta a preencher uma vaga de trabalho presencial neste estado. Em vista disso, a instituição, por intermédio do setor de RH, precisa coletar o dado pessoal de endereço de residência do candidato a fim de avaliar a eventual disponibilidade do candidato em se mudar para estado do Rio de Janeiro em caso de aprovação.

Vale pontuar que nos processos seletivos há mútuo interesse na celebração do instrumento de prestação de serviços (seja ele regido pelo regime celetista, estatutário ou de outra natureza especial, como a dos profissionais autônomos/liberais), tanto do candidato à procura de uma vaga de emprego/prestação de serviços, quanto da instituição que está à procura de um funcionário ou prestador de serviços. Assim, o envio de um currículo, por exemplo, contendo dados pessoais de experiência profissional, formação e características específicas para enquadramento na vaga a ser preenchida, pode ser caracterizado como um procedimento prévio à celebração de um contrato.

Em relação à base legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória (ii), é importante citar os casos de seleções de pessoas com deficiência e de pessoas que preencham determinadas cotas raciais/étnicas. Nestes casos, por envolver dado sensível de saúde do titular a base legal aplicável está disposta no artigo 11, II, “a” da LGPD.

Para casos de contratação de pessoas com deficiência, é importante mencionar a Lei nº 8.213/91¹⁰,

¹⁰ BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de setembro de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1996. Disponível em: <[link](#)>. Acesso em: 08 de ago. de 2023.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

que especificamente em seu artigo 93, dispõe sobre a obrigatoriedade legal para fins de promoção da inclusão social de pessoas com deficiência, de contratação de um percentual variante entre 2% (dois por cento) e 5% (cinco por cento) a depender da quantidade de funcionários da instituição. Assim, com a finalidade específica de cumprimento de política pública de habilitação e reabilitação profissional, o setor de RH poderá tratar o dado pessoal de saúde (existência de alguma deficiência) utilizando, como fundamento, o artigo 11, II, “a” da LGPD.

No que concerne à promoção da diversidade racial, cabe citar o Estatuto de Igualdade Racial¹¹, que em seu art. 39 estabelece que o Poder Público promoverá “ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações”. Ainda, a Lei nº 14.553/2023¹², que alterou o art. 39 do Estatuto de Igualdade Racial, dispôs sobre a inclusão de campos destinados a identificação étnica e racial dos trabalhadores em registros administrativos direcionados a órgãos e entidades da Administração Pública e a empregadores privados.

Para fins de concurso público, a Lei nº 12.990/2014¹³ assegura, no âmbito da administração pública federal, a reserva de 20% (vinte por cento) de vagas para pessoas negras. Ademais, o Brasil é signatário da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e da Convenção sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, dentre outros tratados internacionais sobre o tema.

Outro exemplo de aplicação da base legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória, é o tratamento de dados pessoais no processo seletivo de menores aprendizes (pessoas em idade de 14 a 18 anos) em Instituições Educacionais. De acordo com o artigo 429 da CLT, há a obrigação legal de empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Esta obrigação não é aplicável a organizações sem fins lucrativos cujo objetivo seja o de educação profissional e nem a instituições não regidas pela CLT.

¹¹ BRASIL. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2010. Disponível em: <link>. Acesso em: 08 de ago. de 2023.

¹² BRASIL. Lei n.º 14.553, de 20 de abril de 2023. Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: <link>. Acesso em: 08 de ago. de 2023.

¹³ BRASIL. Lei n.º 12.990, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2014. Disponível em: <link>. Acesso em: 08 de ago. de 2023.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

É possível ainda, em casos especiais, se valer também das bases legais de interesse legítimo e consentimento. Em relação ao interesse legítimo, é importante que haja preenchimento dos requisitos previstos em lei para uso desta base legal, ou seja, que a seleção promova as atividades regulares da entidade de seleção, atenda a expectativas razoáveis dos titulares que participam desse processo seletivo e que não seja capaz de causar dano ou prejuízo relevante aos seus direitos e garantias fundamentais.

Ainda sobre a base legal de interesse legítimo, é importante ter de modo claro, quais são as expectativas razoáveis dos titulares de dados ao terem seus dados pessoais tratados pela Instituição de Ensino. No presente contexto, a depender da relação, poderá variar entre um processo seletivo de contratação, um colaborador efetivo ou ainda um ex-colaborador da instituição. Dentro dessas expectativas, é necessário sempre observar o princípio da transparência para com o titular.

Já em relação ao consentimento, esta base legal poderá ser utilizada em determinados casos de tratamento de dados sensíveis e para tratamentos de dados de natureza opcional, como se verá mais adiante. O consentimento do titular de dados pessoais consiste na manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento dos dados pessoais para uma finalidade determinada (art. 5º, XII da LGPD).

Em síntese, quando for utilizada a base legal do consentimento, o titular deverá ser informado de modo claro sobre a finalidade especificada do tratamento de dados no processo seletivo de contratação, para que ele autorize de forma espontânea e sem qualquer tipo de coerção. Além disso, ele também deverá estar ciente da necessidade do tratamento daqueles dados e das consequências de sua negativa. Ainda, o titular poderá revogar esse consentimento, caso não concorde mais com o tratamento de seus dados (art. 8º, §5º da LGPD).

Situação especial quanto ao consentimento diz respeito a menores de 18 (dezoito) anos. A LGPD, ao dispor sobre dados de crianças e adolescentes na Seção III, a partir do artigo 14, definiu que o tratamento deverá ser realizado sempre em seu melhor interesse e estabeleceu o consentimento dos pais como base legal válida somente para o tratamento de dados de crianças, que de acordo com o art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente (“ECA”) são aquelas que possuem até 12 (doze) anos incompletos.

A discussão do alcance do artigo 14, contudo, foi tratada no âmbito do Guia específico dedicado a este tema, sendo que existem leituras para balizar tratamentos de dados de crianças e adolescentes por outras bases legais que não o consentimento, desde que observado o melhor interesse da criança ou adolescente no contexto. Desse modo, não há óbice para o tratamento de dados de

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

adolescentes sob outras bases legais, mas quando a base aplicável for a do consentimento e em relação a crianças, a sua obtenção deverá ser perquirida junto ao pai, mãe ou responsável legal. Informações mais detalhadas sobre este assunto podem ser encontradas no [Guia de Proteção de Dados Pessoais: Crianças e Adolescentes](#).



DICA

CONSENTIMENTO E FINALIDADE ANDAM JUNTOS

- O consentimento deve sempre se referir a finalidades determinadas! As autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas para fins de cumprimento da LGPD; e
- É necessário avaliar sempre qual o propósito do dado coletado: identifique a finalidade para qual este dado será usado, em seguida, caso a base legal utilizada seja a do consentimento, avalie se ele está em sintonia para a finalidade estipulada. Finalidades distintas implicam consentimentos distintos.

Cumpra pontuar que o consentimento válido tem se demonstrado uma base legal de difícil aplicação e validação, tendo-se em vista que qualificá-lo, muitas vezes, pode fugir da seara de controle do Agente de Tratamento¹⁴. Como exemplo, garantir a correta informação do titular de dados pode ser uma tarefa difícil na medida em que o grau de compreensão das pessoas pode variar a depender do contexto. Uma vez não compreendida a finalidade do tratamento, não é possível evidenciar que o consentimento foi, de fato, informado e inequívoco, ainda que o Agente de Tratamento tenha a boa-fé de informar na melhor e mais facilitada linguagem de comunicação.

Outro ponto de dificuldade se refere à necessidade de o consentimento ser especificado para cada tipo de tratamento de dados diferente, conforme sua finalidade, não podendo ser genérico. O consentimento fornecido de modo fragmentado pelo titular, observado o fluxo de dados, é chamado consentimento granular¹⁵, e se demonstra um desafio na medida em que exige uma correta delimitação da finalidade de cada tipo de tratamento.

Ainda, outra dificuldade para o consentimento diz respeito à garantia legal de sua revogação a qualquer momento pelo titular dos dados pessoais. Situações legais que impliquem o registro e a divulgação pública do processo seletivo, por exemplo, são importantes indicadores de que o consentimento não deve ser aplicável, pois nestas circunstâncias o direito de revogação do consentimento poderia não ser garantido a depender do contexto.

Observados estes pontos de atenção, vislumbrados em caráter exemplificativo, ressalta-se que não

¹⁴ É o responsável (seja pessoa física ou jurídica) pela atividade que importa o tratamento de algum dado pessoal, podendo este ser definido como controlador ou operador de acordo com o art. 5º, IX, LGPD).

¹⁵ BIONI, Bruno Ricardo e LUCIANO, Maria. *O consentimento como processo: em busca do consentimento válido*, p. 243 – 257. In: DONEDA, Danilo et. al. *Tratado de Proteção de Dados Pessoais*. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

se pretende inviabilizar a base legal do consentimento. Contudo, objetiva-se, somente, enfatizar que o uso de outra base legal mais apropriada pode evitar possíveis erros decorrentes de não atendimento aos requisitos do consentimento.

Dito isto, tanto o consentimento quanto o interesse legítimo são bases legais importantes e que não devem ser ignoradas em processos de recursos humanos, especialmente em situações não dispostas em contrato ou em lei/regulamento. A diferença entre essas bases legais, porém, mora nos detalhes sobre a forma de sua exibição e obtenção e, ainda, no fato de que o interesse legítimo não se aplica a dados sensíveis.



EXEMPLO

TESTE DE PERFIL EM PROCESSO SELETIVO DE CONTRATAÇÃO

Ana Raquel, ao participar do processo seletivo para o cargo de inspetora em uma instituição de ensino, recebeu em seu e-mail o convite para realização de teste de perfil de determinada plataforma, com a seguinte mensagem: *“Este teste tem por fim entender o seu perfil comportamental e similaridade com a vaga concorrida. Serão realizadas perguntas que implicarão o tratamento de dados pessoais comportamentais. Os resultados serão compartilhados com a empresa promotora da vaga e você poderá acessá-los ao final. Este teste é opcional e a simples opção de não realização não prejudicará o candidato”*.

Diante desta informação, Ana Raquel decidiu realizar o teste, pois entendeu que independente de ser contratada para a vaga, aquela era uma oportunidade de autoconhecimento pessoal e profissional. Neste caso, a base legal do legítimo interesse poderá ser utilizada. Contudo, caso o teste pergunte, por exemplo, algum hábito de saúde de Ana Raquel, o que seria considerado um dado sensível, a base legal do consentimento, com seus requisitos, será a mais apropriada para fundamentar o tratamento de dados pessoais no teste. ser a melhor base legal.

E quanto ao tratamento de dados sensíveis?

Alguns processos seletivos de contratação podem ter como rotina a solicitação de algum dado pessoal que seja considerado sensível, nos termos da LGPD. É o que ocorre, por exemplo, em processos nos quais existe uma cota específica de vagas destinadas a pessoas com deficiência (PCD), conforme já mencionado anteriormente. Para essas situações, dentre outras, a base legal aplicável é a de cumprimento de obrigação legal ou regulatória (art. 11, II, “a” da LGPD c/c art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Por se tratar de informações que colocam os titulares de dados em situação de maior vulnerabilidade, o tratamento de dados pessoais sensíveis imputa maior responsabilidade aos que realizam essa atividade e exige maior atenção e cuidado em seu tratamento. Desse modo, é

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

importante ponderar quais dados sensíveis são de fato imprescindíveis ao processo de seleção.

Vale mencionar que, antes da LGPD, a Lei nº 9.029/1995 já tratava sobre a criminalização de práticas discriminatórias para efeitos admissionais e de permanência no emprego¹⁶. Assim, evidencia-se a criticidade da obtenção de dados sensíveis de modo desnecessário e que possa dar margem para práticas discriminatórias ao titular que concorre a uma vaga de emprego.

Um aspecto importante e necessário à análise de boas práticas no setor de RH é a revisão e avaliação de modelos de processo seletivo que, de algum modo, mesmo que não tratem dados pessoais sensíveis de acordo com a LGPD, ainda assim, tratam dados que podem ensejar algum tipo de discriminação ao candidato. Como por exemplo, o dado de endereço do candidato, que pode gerar sua preterição no momento da seleção, caso ele resida em zona de periferia¹⁷.

Uma vez ponderado e decidido que, de fato, é necessário tratar algum dado sensível do candidato no processo de contratação, parte-se para a implementação de medidas para assegurar uma maior proteção ao titular de dados, que podem incluir, por exemplo:

- (i) Restrição de acesso às informações pessoais obtidas;
- (ii) Mecanismos de segurança para armazenamento, como a utilização de um servidor próprio (para documentos digitalizados), ou um local físico com bloqueio de acesso (salas restritas em caso de documentos físicos); e
- (iii) Criptografia e anonimização de dados, quando em ambiente digital, ou ainda, sua eliminação tão logo cumprido a finalidade do tratamento.

É, portanto, possível coletar dados sensíveis, desde que se garanta mais proteção e segurança aos mesmos.

Apesar de já analisada a utilização da base legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória

¹⁶ Nos termos da Lei 9.029/1995: art. 1º “É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

¹⁷ Sobre a taxatividade legal de dados sensíveis em regulamentos de proteção de dados de diferentes países, SOLOVE apresenta curiosa crítica sobre o fato de que, a depender do país, alguns dados são considerados sensíveis, enquanto em outro não, como por exemplo (dentre muitos) o dado de geolocalização, que em determinados países pode ser considerado como dado sensível. Esta divergência apresenta grande dificuldade para instituições globais realizarem o correto tratamento dos dados pessoais e ainda, demonstra o quão frágil é a definição de um dado como sensível ou não, sem a avaliação do contexto. SOLOVE, Daniel J. *Data Is What Data Does: Regulating Use, Harm, and Risk Instead of Sensitive Data*, p.12-13. In The George Washington University Law School. GWU Legal Studies Research Paper No. 2023-22, GWU Law School Public Law Research Paper No. 2023-22 Disponível em: <link> Acesso em: 26 abril 2023.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

para o tratamento de dados sensíveis, é importante se atentar para os casos em que não há uma exigência legal e mesmo assim a Instituição Educacional precise fazer determinado tratamento de dado sensível. Nesses casos, a depender do contexto, é possível utilizar a base legal de exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral (art.11, II, “d” da LGPD).

Por fim, caso a base legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória não seja aplicável, é possível utilizar a base legal do consentimento do titular. Nesta situação, deve-se observar todos os seus atributos, quais sejam: a garantia de que este seja livre, informado, inequívoco, para uma finalidade determinada e a possibilidade de sua revogação.

A partir de agora, cuidaremos, de forma exemplificativa, das operações de tratamento mais comumente realizadas em processos seletivos.

• Coleta de dados pessoais em processos seletivos de contratação

No caso da seleção de colaboradores, todos os dados pessoais coletados têm de estar diretamente relacionados ao processo seletivo, sendo estritamente necessários para que ele seja realizado.

Nestes casos, existe uma clara finalidade em obter dados pessoais que revelem meios de identificar o candidato, bem como seu enquadramento à vaga pretendida. Razoável, portanto, coletar dados como: nome, CPF, e-mail, telefone de contato, pedido para que seja indicada a formação do candidato, experiência prévia na área, bem como, por exemplo, certificados específicos e diplomas.

Há alguns tipos de dados, obtidos por meio de certidões, que merecem consideração especial, por existirem limitações à sua exigência em processos seletivos, especialmente decorrentes do Direito do Trabalho. Essas limitações decorrem principalmente da vinculação das pesquisas à função a ser exercida no cargo objeto da vaga e da exposição da vida privada do candidato. Abaixo algumas certidões mais comuns e a análise de sua aplicabilidade sob a perspectiva da LGPD:

- (i) Certidão de distribuição de ações judiciais em que o candidato for parte;
- (ii) Certidão de antecedentes criminais; e
- (iii) Certidões emitidas por sistemas de proteção ao crédito (SPC, SERASA, entre outras).

Como regra geral, não é recomendável a obtenção das três certidões elencadas.

Contudo, pode haver exceções do ponto de vista da proteção de dados pessoais, nos casos em que a legislação aplicável ao processo seletivo de contratação permita a exigência. Em geral, a

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

legislação ou o judiciário têm permitido tal exigência nas situações em que as informações sobre a participação de candidato em ações judiciais ou sobre seus antecedentes criminais sejam necessárias para julgar sua aptidão, principalmente em termos de confiabilidade, para a função que irá desempenhar.

Quanto às certidões emitidas por sistemas de proteção ao crédito, vale mencionar a decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I)¹⁸, que unificou o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proibindo que empresas de proteção ao crédito (SPC ou Serasa, por exemplo) forneçam dados pessoais de restrição ao crédito para outras empresas a fim de avaliar riscos em processos seletivos de seus futuros funcionários. A decisão, de caráter retroativo até a data de início de vigência da LGPD, levou em consideração o fato de tal ação ensejar o risco de conduta discriminatória em processos seletivos, e ainda, o desvio de suas finalidades.

Desse modo, ainda que a decisão não trate especificamente do caso de informação passada pelo próprio titular de dados, candidato do processo seletivo de contratação, é importante analisar, de modo geral, o entendimento sobre o prejuízo ao candidato quando da utilização dessas informações.

Tendo-se em vista que a possibilidade da utilização dessas certidões irá depender da função a ser exercida pelo candidato e o posicionamento atualizado dos tribunais sobre o tema, é importante a consulta ao setor jurídico da Instituição Educacional e ao Encarregado de Proteção de Dados (ou equipe com função similar). Como recomendação geral, deve-se ponderar se as informações relativas a antecedentes criminais, penalidades administrativas, entre outras, são realmente imprescindíveis para a realização do processo seletivo de contratação.

• **Armazenamento**

Os dados pessoais coletados no momento do processo seletivo de contratação devem estar vinculados à finalidade pretendida, qual seja: ocupar uma vaga de trabalho disponível na Instituição Educacional. Finalizado esse processo, o candidato escolhido passará a uma nova fase em que se tornará efetivamente um colaborador, sendo assim, necessário o armazenamento de alguns dados específicos já coletados, como, por exemplo, em casos de contratação de professor, o currículo *Lattes*, certificados e diplomas de cursos específicos, sem prejuízo de outras informações pessoais.

Contudo, no que tange a dados relacionados apenas ao processo seletivo realizado (como testes

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, 7ª Turma. Recurso de Embargos nº 0000933-49.2012.5.10.0001. Ação Civil Pública. Embargante: Ministério Público do Trabalho da 10ª Região. Embargada: GPS Logística e Gerenciamento de Riscos S.A. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira Julgamento: 16/12/2021 Publicação: 25/02/2022. Disponível em: <[link](#)>. Data de Acesso: 25 Jul 2023.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

de personalidade, por exemplo) e ainda, dados pessoais de candidatos que não foram selecionados para vaga, é preciso avaliar se faz sentido mantê-los e como armazená-los da forma correta.

Algumas instituições podem decidir guardar currículos em um banco de candidatos para próximas vagas abertas. Porém, é importante garantir a transparência dessa atividade, de modo que o candidato saiba que seu currículo ficará guardado. Pode ser disponibilizado um aviso de privacidade com a informação, ou ainda, solicitado o seu consentimento, por exemplo. Em ambos os casos, deve ser garantido o direito de requerer a eliminação de dados a qualquer tempo, por meio de um canal de comunicação de fácil acesso.

Recomenda-se que seja ponderado com o jurídico da instituição e com o Encarregado de Proteção de Dados (ou equipe com função similar) sobre os riscos e benefícios do armazenamento de currículos e informações de candidatos que passaram por processo seletivo e não foram escolhidos. Ainda, devem ser observadas as informações, pois elas tendem a ser atualizadas com o decorrer do tempo (como por exemplo, um candidato que concluiu um curso e não teve a oportunidade de atualizar o currículo que já está armazenado na instituição).

3.2. DADOS PESSOAIS ENVIADOS PELOS CANDIDATOS SEM SOLICITAÇÃO

Todos os dados pessoais exigidos no processo de seleção têm de estar estritamente relacionados com o objeto do recrutamento. No entanto, é certo que os candidatos podem, por vontade própria, enviar informações extras, não solicitadas pelos realizadores do processo de seleção.

Nesse sentido, como os próprios candidatos enviaram de livre e espontânea vontade tais dados, independentemente do pedido realizado, estes dados podem ser tratados para fins da seleção. Ressalta-se, nesse cenário, que o tratamento conferido a eles deve ser o mesmo dispensado aos dados solicitados: devem ser usados para as mesmas finalidades e adotadas as mesmas medidas de segurança.



PONTO DE ATENÇÃO

- Os dados enviados sem solicitação não podem ser usados para finalidades diversas do processo seletivo.

Há também, os casos em que ocorre o envio de currículos por iniciativa de interessados, quando não há processo seletivo aberto. Essa hipótese compreende o interessado que envia currículo para

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

que seja armazenado e considerado, caso seja aberta uma vaga compatível com o seu perfil. Também compreende currículos enviados mediante indicação de terceiros.

Em ambos os casos, pode-se considerar que os candidatos manifestaram seu consentimento para que seus dados sejam tratados pela instituição em questão.

De acordo com o art. 8º da LGPD, o consentimento deverá ser fornecido por escrito ou **por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular**. Entende-se, então, que o candidato, ao enviar os dados a mais no processo seletivo, ou ainda, o interessado que enviou currículo sem vaga aberta, ambos consentiram com a utilização de seus dados pela instituição de acordo com a finalidade pretendida (concorrer a uma vaga).

Desse modo, não há dificuldade em aplicar a base legal do consentimento ao caso. Contudo, a maior dificuldade está na definição do prazo de armazenamento destas informações, conforme já debatido no item anterior: uma vez armazenadas por tempo em excesso, poderá haver o prejuízo do candidato, já que pode ocorrer desatualização de suas informações pessoais e profissionais.

Assim, recomenda-se que seja ponderado com o setor jurídico da instituição e com o Encarregado de Proteção de Dados (ou equipe com função similar) sobre o melhor lapso temporal para retenção de currículos e informações pessoais enviadas pelos próprios candidatos ou interessados em participar de futuros processos seletivos.

E quanto aos dados pessoais sensíveis que foram enviados sem solicitação, podem ser coletados?

O material enviado pelos candidatos que exceda o pretendido no edital pode, eventualmente, conter dados sensíveis. Por exemplo, os candidatos podem enviar uma amostra de material escrito (artigo, dissertação, tese), cartas de recomendação, comprovantes de certificação etc., que podem conter sua opinião política ou convicção religiosa, por exemplo.

Nessas hipóteses, os dados podem ser coletados, já que se considerou que, no seu envio, foi manifestado o consentimento para sua utilização em processo seletivo. Contudo, vale lembrar a orientação geral sobre os dados sensíveis, no sentido de conferir ao seu tratamento um nível maior de segurança. Assim, deve haver o cuidado para que um mínimo de pessoas tenha acesso aos dados sensíveis e que eles fiquem armazenados em locais que garantam sua segurança.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

3.3. DADOS PESSOAIS OBTIDOS POR OUTROS MEIOS

Além dos dados enviados pelos candidatos em um processo seletivo de contratação, há a possibilidade de coletar dados dos candidatos através de meios alternativos de pesquisa. Por exemplo, pode-se ligar para o último empregador do candidato para verificar se ele possui as qualidades necessárias para a função pretendida.

De modo geral, essas pesquisas podem ser feitas desde que a finalidade do uso de seus resultados esteja estritamente vinculada à realização do processo seletivo de contratação em curso, tendo em vista a base legal o interesse legítimo (art. 7º, IX da LGPD).



DICA

OBSERVAR SEMPRE A FINALIDADE E NECESSIDADE

- O responsável pelo processo seletivo de contratação deve estabelecer claramente quais são os dados pessoais relevantes para a candidatura da vaga, indicando tanto aqueles que devem ser fornecidos pelo candidato, como aqueles que poderão ser obtidos pelos recrutadores por outros meios.

Nesta hipótese de pesquisa de dados pessoais dos candidatos feita diretamente pelo recrutador, três tipos de documentos que contêm dados pessoais, sobre os quais se comentou anteriormente (“Coleta”), voltam a ter importância e merecem considerações especiais. São eles:

- (i) Certidão de distribuição de ações judiciais em que o candidato for parte;
- (ii) Certidão de antecedentes criminais; e
- (iii) Certidões emitidas por sistemas de proteção ao crédito (SPC, SERASA etc.)

Naquela seção, a pergunta era se estas informações poderiam ser solicitadas aos candidatos como condição à sua participação em processo seletivo de contratação. Aqui, a pergunta é se o recrutador poderia pesquisar por conta própria as informações, para fins de processo seletivo de contratação.

Vale repetir que a justificativa do ponto de vista da proteção de dados depende de a legislação específica aplicável ao processo seletivo de contratação permitir a exigência de tais dados ou documentos. Assim, orienta-se que o setor jurídico da Instituição Educacional seja consultado, para que se informe se a exigência é permitida do ponto de vista da legislação trabalhista ou cível aplicável ao processo seletivo de contratação. De igual modo, orienta-se a consulta ao Encarregado (ou equipe com função similar), para as questões de proteção de dados envolvidas.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	



PONTO DE ATENÇÃO

- No que se refere à informação prestada por empresas de proteção ao crédito, é preciso observar o entendimento uniformizado do TST sobre a proibição de empresas fornecerem dados sobre restrição ao crédito de candidatas/trabalhadores. Referida ação representa risco de conduta discriminatória na seleção, além de desvio de finalidade em obter dados relevantes à concessão de crédito nos recrutamentos.

Agências de recrutamento terceirizadas, currículos coletados em sites especializados e utilização de plataformas de processo seletivo de contratação

Antes de adentrar nesse ponto, é imprescindível que se tenha conhecimento dos diferentes tipos de agentes de tratamento de dados na medida em que cada agente possui a sua responsabilização determinada pelo tipo de tratamento realizado.

De acordo com a LGPD, em seu artigo 5º, incisos VI e VII, controlador é o agente que – sendo pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado – possui a competência para tomar as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais; enquanto o operador – sendo pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado – é aquele que realiza o tratamento de dados em nome do controlador, sob sua direção.

Ainda que não definido de forma explícita na norma, há também o conceito de controladoria conjunta, onde ambos os agentes respondem solidariamente pelo tratamento de dados realizado (art. 42, §1º, II, da LGPD). Nesse ponto, o GDPR, no âmbito da União Europeia, foi mais específico, quando definiu em seu artigo 26¹⁹ que sempre que dois ou mais responsáveis pelo tratamento de dados determinem conjuntamente as finalidades e os meios desse tratamento, ambos são responsáveis conjuntos pelo tratamento. Para um estudo mais abrangente sobre agentes de tratamento recomendamos a leitura do Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado²⁰ elaborado pela ANPD.

Uma breve síntese destes conceitos é necessária tendo-se em vista que, a depender do tipo de

¹⁹ EUROPEIA, U. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE. Jornal Oficial da União Europeia, [s.l.], n. (Atos legislativos), [s.d.]. Disponível em: <[link](#)>. Acesso em: 25 jul. 2023.

²⁰ BRASIL. Autoridade Nacional de Dados (ANPD). *Guia Orientativo para Definições dos Agentes de Tratamento de Dados Pessoais e do Encarregado*. Governo Federal, v. 2.0, abr. de 2022. Disponível em: <[link](#)>. Acesso em: 25 jul. 2023.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

recrutamento e seleção de candidatos, a responsabilização pelo tratamento de dados será diferente, e conseqüentemente, o tipo de salvaguardas e garantias da Instituição Educacional também.

Nesse sentido, cabe mencionar que no processo de recrutamento, por vezes, faz-se uso de sites especializados que contêm bancos de currículos. Quando um profissional cadastra seu currículo ou perfil neste tipo de site, entende-se que a finalidade almejada por ele é que seu currículo seja acessado e considerado para o preenchimento de vagas profissionais. Portanto, ele consente com o uso das informações ali depositadas, desde que o uso se restrinja à citada finalidade.

Alerta-se que, na utilização de currículos e perfis dessas plataformas, é sempre importante observar a atualização das informações dos candidatos, pois, não raro, uma pessoa com cadastro nesse tipo de plataforma, pode não atualizar mais suas informações e com isso os dados pessoais tornam-se defasados. Assim, sugere-se, sempre que for utilizar esse tipo de serviço, que seja comparado com outras plataformas de acesso público, como, por exemplo, LinkedIn e Plataforma *Lattes*.

Outro ponto importante ao pesquisar currículos em sites especializados, é verificar a política de privacidade do site e seus termos de uso, a fim de garantir a conformidade da plataforma com a LGPD e, ainda, observar se não há nenhuma disposição em seus termos que atribua, de modo abusivo, responsabilidade solidária a questões pontuais sob sua atribuição e controle, como por exemplo, aspectos de compartilhamento de dados ou segurança da informação em seu site.

Essa orientação deve ser observada também ao contratar plataformas de processo seletivo: é fundamental analisar previamente à celebração de contrato de prestação de serviços, como ocorre o tratamento de dados pessoais nessas plataformas, por meio de sua política de privacidade e termos de uso (em especial compartilhamento de dados, se há transferência internacional de dados e medidas de segurança adotadas). É importante, ainda, garantir a celebração de um contrato com cláusulas de proteção de dados pessoais com a definição clara da responsabilidade das partes e os dados a serem tratados de acordo com a finalidade bem especificada.

Por fim, outro cuidado a ser observado é a utilização de algoritmos no processo de seleção em plataformas contratadas. Considera-se, muitas vezes, que a utilização de mecanismos automatizados para seleção de candidatos pode evitar a tomada de decisão por recrutadores que podem ser influenciados por vieses subjetivos como empatia e aparência, por exemplo. Porém, estes processos também estão sujeitos a falhas, na medida em que podem, de forma automática, descartar candidatos que residam mais longe do local de trabalho, possuam mais tempo transcorrido desde o último emprego, dentre outras características que podem eliminar em caráter

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

preliminar candidatos que poderiam ser aptos para a vaga pretendida²¹.

Frisa-se que nestes casos, é possível que o candidato recorra de uma decisão automatizada que afete seus interesses, incluindo as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito, de acordo com o que dispõe o art. 20 da LGPD. Nesta situação, caso a instituição não preste as informações de forma clara e adequada quanto aos critérios de escolha utilizados para a decisão automatizada, a ANPD poderá realizar uma auditoria de verificação.

Feitas essas ponderações, recomenda-se que sempre que forem utilizados serviços terceirizados de recrutamento e seleção pela Instituição Educacional, haja preliminarmente uma análise do Encarregado de Proteção de Dados (ou equipe com função similar) para que seja verificada a conformidade dos sites, plataformas e mecanismos em geral, com a LGPD. Ainda, recomenda-se que tal verificação de conformidade seja renovada anualmente.

3.4. FIM DA SELEÇÃO E ELIMINAÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Os dados fornecidos em processo seletivo de contratação, conforme se observou anteriormente, estão adstritos a uma certa finalidade, que é possibilitar a realização daquele processo. Mesmo quando o candidato for contratado, a finalidade subjacente ao fornecimento daqueles dados estará cumprida e não haveria mais necessidade de guardá-los.

No entanto, pode ser que alguns dos dados fornecidos em processo seletivo de contratação coincidam com dados a serem fornecidos em procedimento de contratação, como é o caso dos dados de identificação (RG, CPF, fotocópias destes dois documentos etc.). Caso seja conveniente em termos de rotina de trabalho, somente estes dados poderão ser mantidos a fim de facilitar o processo e não serem solicitados novamente.

Todos os dados que não serão utilizados durante a vinculação do colaborador com a Instituição Educacional, tais como cartas de motivação, provas e exames realizados durante o processo de seleção, não devem ser armazenados. Se for necessária alguma espécie de checagem de informações, a partir de CVs ou cartas de motivação, por exemplo, recomenda-se que seja feita durante o processo seletivo de contratação.

²¹ SANKIEVICZ, Alexandre e PINHEIRO, P. Guilherme. *Aspectos da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho*, p. 765 – 787. In: DONEDA, Danilo et. al. *Tratado de Proteção de Dados Pessoais*. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	



PONTO DE ATENÇÃO

- Uma vez concluída a seleção do candidato a colaborador, a finalidade para a coleta dos dados pessoais dos candidatos terá sido suprida. Desse modo, todos os dados que não forem necessários para a fase de vinculação do colaborador devem ser eliminados, salvo outra finalidade fundamentada por base legal.

É possível que o setor de RH queira armazenar algum tipo de dado dos candidatos que não foram escolhidos no processo seletivo que se finalizou, como para fins de comunicação com o candidato em caso de novas oportunidades. Nesta situação, recomenda-se que seja estabelecido um prazo de armazenamento e um filtro dos dados que realmente sejam necessários e de fato possam beneficiar o candidato.

Conforme já falado, o decurso do tempo pode prejudicar um ex-candidato que atualizou sua capacitação profissional e não terá a oportunidade de atualizá-la em um currículo eventualmente armazenado pela instituição. Por este motivo, observado o princípio da necessidade e da adequação, é possível realizar um filtro dos dados a serem armazenados, como, por exemplo, o nome e *link* do perfil profissional no *LinkedIn* ou Plataforma *Lattes*.



EXEMPLO

ELIMINAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE CANDIDATOS NO FINAL DO PROCESSO SELETIVO

- Janaina, responsável do setor de RH de uma Instituição Educacional, finalizou um processo seletivo em que foram escolhidos 2 candidatos em meio a 5 finalistas concorrentes a uma vaga de professor. Apesar de apenas 2 serem selecionados, o coordenador do curso responsável pela escolha, lhe disse que havia gostado dos 5 candidatos e que adoraria contratá-los, havendo outra oportunidade. Assim, pediu que Janaina guardasse os documentos dos 3 candidatos não selecionados. Diante deste pedido, Janaína solicitou parecer do Encarregado de Proteção de Dados, pois não queria desagradar o coordenador, nem agir em desconformidade com a LGPD. Analisada a situação, o Encarregado esclareceu que utilizando a base legal do interesse legítimo e o princípio da necessidade, ela poderia manter os dados mínimos para contato por um prazo determinado, que poderia ser acordado com o coordenador. Porém, os documentos necessários somente ao processo seletivo haviam perdido a finalidade de tratamento, conforme disposto no art. 15 da LGPD, devendo ser eliminados.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

4. LIDANDO COM DADOS PESSOAIS DE COLABORADORES

Uma vez superada a fase de processo seletivo de contratação, se dará início à análise dos principais processos dentro da Unidade de RH em que há o tratamento de dados pessoais de colaboradores. Em sua maioria, guardadas as finalidades de cada tratamento, as bases legais mais observadas serão as de execução de contrato (art. 7º, V da LGPD) e cumprimento de obrigação legal ou regulatória (art. 7º, II da LGPD). Contudo, a depender do caso, poderão ser utilizadas outras bases legais, como a de interesses legítimos, ou de exercício regular de direitos, por exemplo.

4.1. DADOS PESSOAIS PARA A CONTRATAÇÃO

Diferentes tipos de vinculação, estabelecidos entre a Instituição Educacional e seus colaboradores, podem possuir especificidades quanto aos dados pessoais envolvidos. Nesse sentido, verifica-se que os dados exigidos para a vinculação no caso de um colaborador regido pelo sistema de CLT não irão coincidir, em sua integralidade, com os dados exigidos para instituições de natureza pública ou mista, por exemplo, pois estas podem estar sujeitas a diferentes regulações, que impliquem tratamento de dados distintos.

Nesta seção serão abordados pontos importantes relacionados à coleta, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais de colaboradores.

• Coleta

Nessa fase, caberá ao setor de RH responsável pela vinculação do colaborador avaliar quais dados são necessários e se haverá mais algum dado específico a ser coletado, a depender da vinculação pretendida.



DICA

- A finalidade da coleta é a constituição do vínculo entre a Contratante e o colaborador. Deste modo, devem ser coletados somente os dados que sejam necessários à constituição deste vínculo, a depender de qual seja.

A partir do momento em que o colaborador é aprovado no processo seletivo de contratação podem ser coletados, por exemplo, os seguintes dados pessoais:

- Nome;
- RG;
- CPF;

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

- Dados bancários para fins de pagamento;
- Endereço;
- Número de PIS/ PASEP/ NIS;
- Carteira de Trabalho; e
- Foto.

A coleta dos dados supracitados encontra respaldo, em um primeiro momento, na base legal da execução de contrato. Assim, poderão ser tratados dados pessoais quando a finalidade for a de permitir a execução do contrato o qual o titular de dados possui interesse (art. 7º, V da LGPD).

Além dos dados citados acima, há uma série de outros documentos que podem ser solicitados, conforme a posição do colaborador, nos quais constam diversos dados pessoais. É o caso, por exemplo, de currículo no formato da Plataforma *Lattes*, cópias de certificado de especialização ou diplomas de mestrado e doutorado, quando o colaborador for professor. Estes documentos são necessários para fins de cumprimento de regulação do ensino superior, como verificação e comprovação de titulação do corpo docente.

Novamente ressalta-se que nenhum dado pessoal pode ser exigido caso este não esteja atrelado à função a ser exercida pelo colaborador, sendo ele estritamente necessário para a elaboração do contrato/vínculo formal a ser estabelecido entre a Instituição Educacional e o colaborador.



PONTO DE ATENÇÃO

- Recomenda-se, portanto, que sejam solicitados os dados estritamente necessários para a realização do contrato.

Vale aqui mencionar a exigência, para fins de contratação regidas pela CLT, da realização de um exame médico admissional. Mesmo sendo produzido um dado de saúde e, portanto, um dado sensível, este não necessita de qualquer consentimento adicional, tendo em vista o amparo legal para sua coleta e a aplicação da base legal de cumprimento de obrigação legal ou regulatória (art. 11, II, “a” da LGPD c/c art. 168, I da CLT).

Ressalta-se, ainda, a utilização dos dados utilizados para a inclusão no sistema eSocial²². Sendo um sistema informatizado da administração pública, cujo abastecimento com informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias é obrigatório, o registro de dados pessoais de empregados

²² Sistema informatizado da Administração Pública que regula e registra vínculos trabalhistas. Todas as informações nele contidas estão protegidas por sigilo. Mais informações em <[link](#)>.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

feito pela Instituição Educacional em tal sistema também está coberto pela base legal do cumprimento de obrigação regulatória (art. 7, II, LGPD c/c art. 16 da Lei nº 13.874/2019).

Nos casos em que a CLT ou outra fonte regulatória de direito solicitar que, para a realização de um vínculo de um colaborador seja fornecido algum dado pessoal sensível, tal requisição estará respaldada por obrigação legal (art. 11, II, “a” da LGPD) e, portanto, poderá ser fornecida sem a necessidade outra base legal.

• **Armazenamento**

O tempo de armazenamento dos dados tratados deve ser equivalente ao tempo de vigência do vínculo estabelecido entre o colaborador e a Instituição Educacional, somado ao prazo de guarda após o término da relação. Passado esse prazo, a finalidade do armazenamento estará exaurida, salvo hipóteses em que existir uma previsão legal que regule o armazenamento por prazo superior.

Cabe ressaltar que dados diferentes podem ter prazos de guarda diferentes, com fundamento em legislações diferentes. Por exemplo, o prazo de guarda de documentos em razão de possíveis reclamações trabalhistas será diferente do prazo de guarda de informações financeiras por razões tributárias.



PONTO DE ATENÇÃO

- Caso haja litígio judicial, os dados pessoais do colaborador que seja parte do processo devem ser guardados pelo menos até que haja o trânsito em julgado do referido litígio, cabendo consultar o setor jurídico e o Encarregado (ou equipe com função similar) sobre a conveniência de guarda por prazo superior em virtude, por exemplo, da possibilidade de ação rescisória. Caso haja previsão legal ou regulatória específica sobre prazos de armazenamento de dados, estas devem ser cumpridas.

• **Compartilhamento**

Algumas operações de compartilhamento de dados podem ser necessárias para a execução do contrato de vinculação estabelecido entre o colaborador e a Instituição Educacional. Nesse sentido, o compartilhamento, ao menos interno (ou seja, dentro da própria Instituição Educacional), é necessário para que o próprio colaborador possa realizar os trabalhos para os quais foi contratado. Por exemplo, pode ser indispensável que o colaborador tenha seus dados compartilhados com a portaria, para que este tenha acesso às instalações da Instituição Educacional. Ainda, pode ser necessário que exista o compartilhamento com a unidade competente dentro da Instituição

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

Educacional, para que seja feito um crachá para o colaborador.

O compartilhamento também pode ser feito externamente à Instituição Educacional, por exemplo, quando necessário para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (art. 7, II, da LGPD) pela mesma Instituição. Nesse caso, não é necessária a obtenção de consentimento. Nesta categoria se enquadram, por exemplo, as obrigações de enviar dados ao Ministério da Economia/Secretaria do Trabalho ou ao Ministério da Saúde, estabelecidas em legislação específica.

Nesse sentido, destaca-se que os compartilhamentos internos de dados pessoais, por mais simples que sejam, devem seguir alguns requisitos mínimos estabelecidos pela LGPD para que sejam realizados de maneira considerada lícita. Dois desses requisitos estão dispostos nos Art. 6º, 7º e 11 da Lei: (i) a observância aos princípios de proteção de dados pessoais, e (ii) a existência de uma base legal para a realização do tratamento.

Frisa-se, em especial, a observância dos princípios da finalidade, adequação, necessidade, transparência e segurança em todo e qualquer compartilhamento de dados pessoais realizado no âmbito das atividades do setor de RH, conforme abaixo disposto:

(i) Princípio da finalidade: o propósito do tratamento deve ser legítimo, específico e explícito, e cada tratamento deverá possuir uma finalidade própria. Este princípio possui especial importância, pois ao determinar a finalidade de um tratamento, é possível ponderar sobre a correta aplicação de outros princípios, como o da adequação, por exemplo.

(ii) Princípio da adequação: o tratamento a ser realizado deve ser compatível com as finalidades propostas e informadas ao titular, a depender do contexto. O dado tratado deve sempre guardar relação com a finalidade pretendida.

(iii) Princípio da necessidade: apenas os dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades podem ser utilizados para o tratamento. Por meio deste princípio é possível avaliar qual dado é imprescindível ao tratamento proposto.

(iv) Princípio da transparência: ao titular devem ser concedidas informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento de dados e os agentes de tratamento.

(v) Princípio da segurança: devem ser utilizadas as medidas técnicas e administrativas adequadas para proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão. Medidas como restrição de acesso aos dados, documentos compartilhados em pastas na nuvem devidamente permissionados, em vez de anexos a e-mails, são exemplos de algumas medidas que podem ser implementadas.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

Alguns outros artigos, ao longo da LGPD, reforçam a necessidade de atendimento ao cumprimento desses princípios, inclusive no caso específico do compartilhamento de dados. É o caso do art. 9º, V, que estabelece o direito de o titular de dados ter acesso a informações relativas ao uso compartilhado de dados realizado pela instituição controladora e a finalidade desse tratamento.

4.2. DADOS PESSOAIS GERADOS NO ACOMPANHAMENTO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL DOS COLABORADORES

São diversos os dados pessoais que podem ser gerados durante a constância do vínculo entre a Instituição Educacional e seus colaboradores. Por exemplo, registros de entrada e saída de prédios, avaliações de professores feitas por alunos, registros de pagamentos etc.

• Coleta

Os dados coletados, em regra, são necessários como forma de instrumentalizar e fiscalizar o cumprimento/execução do contrato em que se baseia a relação entre Instituição Educacional e colaborador (art. 7º, V e art. 11, II, “d” da LGPD).

Ainda, a depender do contexto de tratamento do dado pessoal, sua finalidade pode ser a garantia da segurança patrimonial e dos colaboradores, (em casos de monitoramento por câmeras e utilização de outros mecanismos de segurança), o que pode ser entendido como um interesse legítimo da instituição.

Aprofundando o exemplo do monitoramento por câmeras para resguardar a segurança patrimonial da Instituição Educacional, dos colaboradores e alunos, é importante garantir o fiel cumprimento da finalidade proposta, pois um desvirtuamento para monitorar o desempenho dos colaboradores poderá representar uma violação dos seus direitos de privacidade. Assim, qualquer limitação do direito à privacidade deve ser proporcional e vinculada ao provável dano aos interesses legítimos da Instituição Educacional.²³

Cabe, ainda, destacar a situação especial quanto à controvérsia sobre a gravação de áudio e/ou vídeo (por sistema de monitoramento permanente) em ambientes de sala de aula: devido à garantia fundamental de liberdade no processo de ensino-aprendizagem, especialmente a partir do direito de liberdade de cátedra (art. 3º, II da Lei 9.394/1996²⁴), bem como eventuais direitos autorais e de

²³ IRLANDA. DPC. *Data Protection in the Workplace: Employer Guidance*. Data Protection Commission. Disponível em: <[link](#)>. Publicado em abril de 2023. Acesso em 4 de maio de 2023.

²⁴ BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: <[link](#)>. Acesso em: 11 de ago. 2023.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

imagem do(a) docente, tal monitoramento poderá ser considerado desproporcional e ilegal.

Contudo, é certo que o ambiente de sala de aula pode ser definido como coletivo e assim, poderá haver casos especiais, como por exemplo, situações devidamente previstas em contratos ou que façam parte da metodologia de ensino empregada. Logo, é necessária uma análise de razoabilidade quanto aos riscos e benefícios entre os interesses da instituição educacional e dos colaboradores e discentes em questão.

Por fim, excepciona-se aqui o uso de gravações em ambientes privados (banheiros, por exemplo). Neste caso, as gravações não poderão ocorrer, pois desvinculadas ao exercício da atividade profissional.

• Armazenamento

Existem muitos dados que são gerados na duração do contrato de trabalho que não necessitam ser armazenados após o seu término. Por exemplo, o dado referente ao local que determinado profissional se posiciona nas salas de trabalho da Instituição Educacional (mapa de lugares).

Os dados pessoais, portanto, só devem ser mantidos após o fim do vínculo entre colaborador e Instituição Educacional nos seguintes casos:

- (i) quando digam respeito a um tema que pode ser invocado pela via administrativa ou judicial, devendo ser armazenados pelo prazo prescricional das ações que podem ser ajuizadas;
- (ii) quando houver litígio judicial em andamento ou no encerramento do vínculo, os dados devem ser guardados enquanto persistir o litígio;
- (iii) quando houver previsão legal ou regulatória específica sobre prazos de armazenamento de dados, estas devem ser cumpridas; e
- (iv) na hipótese de haver interesse legítimo da Instituição Educacional.

Destaca-se aqui que determinados dados pessoais que passam a existir durante a constância do vínculo profissional são dados sensíveis ou, ainda que não sejam, podem demandar maior cautela (dados de pagamento, por exemplo). Caso haja algum incidente envolvendo estes dados, pode gerar graves danos ao titular, motivo pelo qual devem ser armazenados com especial cuidado.

Para o armazenamento dos referidos dados sempre é necessário observar algumas recomendações de segurança como: (i) um número restrito de pessoas deve ter acesso às informações obtidas; (ii) esses dados devem ficar em um servidor que garanta segurança e proteção

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

às informações; e (iii) esses dados devem ser armazenados, preferencialmente, criptografados ou em local seguro. Recomendações de segurança análogas valem para os dados registrados em papel. Vale observar que as medidas de segurança e as especificações técnicas para sua implementação poderão ser definidas e padronizadas pela área de tecnologia da informação da Instituição Educacional.

• Compartilhamento

O compartilhamento também está limitado pela finalidade para a qual os dados foram coletados (instrumentalizar e fiscalizar o cumprimento do contrato em que se baseia a relação entre Instituição Educacional e colaborador), e por sua necessidade ao cumprimento desta finalidade. Os compartilhamentos internos que sejam necessários ao cumprimento de tais finalidades podem estar, portanto, cobertos pela base legal do art. 7, V e art. 11, II, “d” da LGPD. Seria o caso, por exemplo, do compartilhamento de informações sobre colaboradores com diretores ou gestores, para que estes avaliem desempenho ou tomem decisões gerenciais.

Por outro lado, o compartilhamento externo está autorizado quando for necessário para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pela Instituição Educacional. Nessa categoria se enquadram, por exemplo, algumas obrigações de enviar dados ao Ministério da Economia/Secretaria do Trabalho, Ministério da Justiça ou Ministério Público, estabelecidas em legislação específica.

4.3. DADOS PESSOAIS GERADOS EM SINDICÂNCIAS OU PROCESSOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS

Os dados gerados em sindicâncias ou processos administrativos internos podem ser tratados independentemente do consentimento do titular. Isso porque são dados gerados para assegurar o exercício regular de processos jurídicos ou administrativos (art. 7, VI e art. 11, II, “d” da LGPD).

Mesmo sem a necessidade de obtenção de consentimento, permanecem, entre outras, as limitações de finalidade e necessidade, que devem estar de acordo com o objetivo de esclarecer a responsabilidade sobre os fatos que deram origem à sindicância ou processo administrativo.

4.4. DADOS PESSOAIS RELACIONADOS À CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS

Uma Instituição Educacional pode conceder benefícios específicos a certas categorias de

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

colaboradores, como planos de saúde, auxílio creche ou plano de previdência privada. Quanto à concessão de benefícios deste tipo, no que diz respeito à proteção de dados pessoais, é importante dar atenção a duas situações distintas:

Em uma primeira hipótese, deve-se considerar o caso de o benefício oferecido estar relacionado à parceria estabelecida entre a Instituição Educacional e uma terceira empresa, que efetivamente concede o benefício (geralmente é o caso de planos de saúde, por exemplo).

Nesses casos, a Instituição Educacional geralmente realiza a inscrição de seus colaboradores para que estes recebam o benefício garantido pela terceira parte. Ressalta-se que, nestes casos, o compartilhamento de dados está limitado à finalidade, que é a inscrição do colaborador junto ao administrador do benefício (seguradora, plano de saúde etc.).

A segunda hipótese prevê as situações em que a própria Instituição Educacional conceda ou administre algum benefício aos seus colaboradores sem, com isso, contratar uma terceira para prestar esse serviço. Nessas hipóteses, verifica-se que a própria Instituição Educacional provavelmente já possuirá os dados necessários para o cadastramento no serviço, cuja finalidade, de igual modo, deverá estar bem definida.

Em ambos os casos é preciso frisar que o colaborador deve ter conhecimento do tratamento de dados que será realizado e sua finalidade. É comum que as instituições informem os benefícios a serem concedidos em momento prévio à contratação daquele colaborador, a fim de permitir a boa análise das condições da relação de trabalho que irá se iniciar. Havendo o desinteresse por algum benefício por parte do colaborador, este precisará comunicar a instituição para que possa constar no acordo de trabalho, ou seja, tomada a medida mais apropriada.

O que se faz importante destacar é que a escolha por ter ou não um benefício oferecido pela instituição é feita, na maioria dos casos, no momento da celebração do contrato de trabalho, logo, a base legal aplicável é de execução de contrato (art. 7º, V e art. 11, II, “d” da LGPD).

Frisa-se que, ainda que o colaborador opte por não receber algum benefício no momento inicial da celebração do contrato de trabalho e, posteriormente, faça nova opção por ser beneficiário, esta escolha permanecerá vinculada a sua relação de trabalho e por consequência, à base legal de execução de contrato.

A aplicabilidade da base legal e o entendimento acima exposto se mantêm na hipótese de o benefício se estender aos familiares dos colaboradores, caso haja o interesse em incluí-los como dependentes em um plano de saúde ou previdência privada, por exemplo.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

Por fim, é válido destacar que a razoabilidade e o bom senso precisam nortear os procedimentos do setor de RH. Na maioria dos casos, o colaborador é o maior interessado em usufruir dos benefícios oferecidos pela instituição, e quando o processo de concessão é oneroso e dispendioso, poderá resultar no prejuízo do próprio colaborador.

Assim, uma vez esclarecida a finalidade, respeitados os princípios e observada a base legal aplicável, recomenda-se eliminar a burocratização desnecessária deste processo.

4.5. ELIMINAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE COLABORADORES

É preciso cautela ao abordar esse tópico, tendo em vista que a maior parte dos dados de um colaborador em atividade em uma Instituição Educacional, levando em consideração que todos os dados foram coletados em observância à LGPD, não deve ser eliminada sem que antes haja a devida avaliação do setor jurídico e do Encarregado de Proteção de Dados (ou equipe com função similar).

De acordo com o que dispõe o art. 16 da LGPD, os dados pessoais poderão ser eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, com a exceção de seu armazenamento para fins de: (i) cumprimento de obrigação legal ou regulatória; (ii) estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; (iii) transferência a terceiro; ou (iv) uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

Contudo, faz-se necessário relembrar o disposto no [item 2.2](#) sobre o tratamento de dados pessoais relacionado a outras fontes regulatórias. Conforme dito, existem diversos diplomas legais que determinam prazos de armazenamento de dados e para o cumprimento dessas obrigações é impreterível mantê-los pelo tempo estabelecido.

Nos casos específicos em que o consentimento foi dado pelo titular, é importante separar o direito de revogação de consentimento do direito de eliminação de dados pessoais. O titular poderá solicitar a revogação do consentimento, nos termos do art. 18, IX. Essa revogação, contudo, valida tratamentos realizados com os dados pessoais até o momento da manifestação contrária, salvo se houver requisição de eliminação, que deverá ser avaliada em termos técnicos e jurídicos. Para a eliminação, nessa hipótese e observado o artigo 18, VI da LGPD, é possível a sua solicitação direta (sem dependência com a revogação do consentimento) ou em conjunto com a revogação do consentimento.

Destaca-se que a hipótese de eliminação por solicitação do titular não é, em regra, aplicável aos

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

dados tratados na constância do vínculo contratual entre o colaborador e a Instituição Educacional, visto que a base legal aplicável, nestes casos, é a de execução de contrato e/ou cumprimento de obrigação legal ou regulatória (sem prejuízo de outras aplicáveis), sendo a manutenção essencial para o desenvolvimento da relação entre o colaborador e a instituição.

5. LIDANDO COM DADOS PESSOAIS DE EX-COLABORADORES

Como já pontuado anteriormente, todos os dados pessoais tratados durante o vínculo estabelecido com os colaboradores possuem um “ciclo de vida”. Isso significa que esses dados não podem ser mantidos sem critério pelas Instituições Educacionais, observando-se o disposto na Seção IV do Capítulo II da LGPD.

Em razão do exposto, importante esclarecer exatamente quais dados de ex-colaboradores, armazenados pelo setor de RH devem ser excluídos ou mantidos (e por quanto tempo) após o término do vínculo gerado com a instituição.

Destaca-se que a legislação trabalhista articula dois importantes prazos prescricionais: o quinquenal, referente à obtenção de direito em relação a fato ocorrido há até cinco anos, e o bienal, referente ao término do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX da Constituição Federal).

Assim, é importante considerar que em ações de cunho trabalhista são analisadas uma série de dados pessoais de ex-funcionários, tais como dados de saúde, dados de frequência, dados de dias abonados, de férias gozadas etc. Por esse motivo, salvo se houver algum outro critério para a manutenção desses dados pessoais, recomenda-se, com fundamento na legislação trabalhista, que os dados sejam eliminados apenas após o prazo para o ingresso de alguma ação trabalhista face à Instituição Educacional, consultado o setor jurídico competente.

Já no que concerne a dados financeiros ou de contabilidade, à exceção da existência de algum outro critério para a manutenção desses dados pessoais, tem-se que estes devem ser armazenados até que o prazo para uma ação de cunho civil ou tributária possa ser ajuizada face à administração da Instituição Educacional.

- **Dados relativos ao registro da história da Instituição Educacional**

Uma Instituição Educacional sempre possui o interesse em registrar sua própria história. Uma parte importante desta história se constitui na trajetória de pessoas que contribuíram especialmente para

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

as realizações da instituição, como grandes pesquisadores, professores ou administradores.

Os dados pessoais de colaboradores necessários para preservar a memória da instituição podem ser mantidos em bases de dados, observados principalmente os princípios da necessidade, adequação e finalidade, e garantidos os direitos destes colaboradores.

Por fim, considera-se a hipótese de a Instituição Educacional ter a pretensão apenas de ter uma estimativa relativa à capacitação de seus colaboradores. Por exemplo, a instituição pode ter como objetivo apenas saber quantos professores doutores em Direito Empresarial passaram por sua faculdade de Direito. Nesses casos, tem-se que a alternativa de realizar o registro de sua história pode se dar através do armazenamento de dados anonimizados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atividade de gestão de Recursos Humanos, conforme foi visto, envolve uma série de tratamentos de dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis.

Ao cuidarmos neste Guia das principais rotinas que envolvem tratamentos de dados pessoais, de forma exemplificativa, pretendeu-se orientar especificamente sobre situações mais corriqueiras. Ao mesmo tempo, através da constante repetição de conceitos na análise destas situações e nas recomendações feitas a partir delas, pretendeu-se ajudar na preparação daqueles que atuam na gestão de recursos humanos. Assim, em retrospecto, destaca-se alguns pontos que neste Guia.

Primeiro, que existem diversas fontes regulatórias aplicáveis ao tratamento de dados pessoais no setor de RH que devem ser observadas em conjunto com a LGPD, pois esta não excluiu sua aplicabilidade, mas estabeleceu o cumprimento de obrigação legal ou regulatória como uma das bases legais que justificam o tratamento de dados pessoais. Assim, leis trabalhistas, tributárias, previdenciárias, dentre outras, devem ser observadas pelo setor de RH, conforme sua vigência.

Entendida a aplicabilidade de outras fontes regulatórias ([capítulo 2](#)), foi analisado como ocorre o tratamento de dados pessoais nos principais processos do setor de RH: (i) no processo seletivo de contratação ([capítulo 3](#)), (ii) em relação aos colaboradores efetivos ([capítulo 4](#)) e (iii) em relação aos ex-colaboradores ([capítulo 5](#)). Em cada fase dos processos abordados foi pontuado sobre quais as bases legais – de acordo com a LGPD e as peculiaridades de cada atividade – se mostram mais adequadas ao tratamento de dados realizado, sendo as bases mais comuns: execução de contrato, cumprimento de obrigação legal, interesse legítimo e, subsidiariamente, o consentimento (que deve ser buscado quando não houver outra base legal aplicável ao tratamento do dado pessoal).

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

Para todos os processos foi feita especial ressalva para a base legal do consentimento. Isto porque, sua obtenção depende da prestação de informações sobre todas as operações de tratamento que se pretende realizar, junto das finalidades atreladas às operações de tratamento informadas. Depende também da manifestação de vontade livre e inequívoca do titular de dados. É preciso, ainda, que se registre o consentimento de forma que possa servir como tal prova. Por fim, sua revogação deve estar disponível e facilitada ao titular de dados.

Outro ponto de atenção para todas as operações de tratamento de dados pessoais é que sempre devem ser observadas as finalidades informadas e devem estar vinculadas ao que é necessário estritamente para o cumprimento de tais finalidades. Assim, sempre deve haver um controle de finalidade/necessidade na realização de quaisquer operações de tratamento no setor de RH.

Quanto aos dados pessoais sensíveis, mesmo quando obtidos sob uma base legal incontroversa, demandam cuidados adicionais tanto no juízo de finalidade/necessidade dos tratamentos a serem realizados quanto nas medidas de segurança da informação a serem adotadas.

Ainda, é importante ter em mente que os dados pessoais possuem aquilo que se chama de ciclo de vida em relação a uma certa Controladora. Isto é, a instituição Controladora os trata para realizar as finalidades atreladas à base legal aplicável. Quando essas finalidades são atingidas, encerram-se os tratamentos, e quando se dá este encerramento, os dados devem, a menos da ocorrência de condições específicas, ser eliminados. Esta eliminação, por sua vez, deve se dar com observância dos padrões de segurança de informação aplicáveis.

Por fim, espera-se que os conceitos apresentados neste Guia possam contribuir para o aperfeiçoamento e conformidade com a LGPD no setor de RH nas Instituições Educacionais.

GUIA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: CC.04.005.2023	DATA DA APROVAÇÃO: 04/10/2023	APROVADOR: JORDAN VINÍCIUS DE OLIVEIRA
CATEGORIA DO ASSUNTO: CONTROLE E CONFORMIDADE	ASSUNTO: PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	

