

A photograph of two women in a dimly lit office environment. The woman in the foreground, on the left, has dark hair and wears glasses and a black and white striped shirt. She is looking down at a tablet. The woman in the background, on the right, has dark curly hair and wears a light blue shirt and large hoop earrings. She is also looking at the tablet. The background is dark with some blurred lights.

Briefing temático

PROTEÇÃO DE DADOS & RECURSOS HUMANOS

 **FGV DIREITO SP**
CENTRO DE ENSINO
E PESQUISA EM INOVAÇÃO

Schippers, Laurianne-Marie.

Briefing temático [recurso eletrônico] : proteção de dados & recursos humanos / Laurianne-Marie Schippers, Fabrício Vasconcelos Gomes e Marília Papaléo Gagliardi. - São Paulo : CEPI-FGV Direito SP, 2021.
9 p.

1. Direito à privacidade. 2. Proteção de dados - Brasil. 3. Brasil. [Lei geral de proteção de dados pessoais (2018)]. 4. Recursos humanos. I. Gomes, Fabrício Vasconcelos. II. Gagliardi, Marília Papaléo. III. Escola de Direito de São Paulo. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação. IV. Fundação Getulio Vargas. V. Título.

CDU 342.721(81)

Ficha catalográfica elaborada por: Cristiane de Oliveira CRB SP-008061/O
Biblioteca Karl A. Boedecker da Fundação Getulio Vargas - SP

INTRODUÇÃO

As áreas de **Recursos Humanos (RH)** de diferentes tipos de instituições realizam, no curso de suas atividades, diversas operações de tratamentos de dados pessoais de suas colaboradoras. Essas operações podem envolver dados coletados e gerados em momentos distintos do relacionamento das colaboradoras com a instituição, como **(i) processo seletivo, (ii) contratação; (iii) acompanhamento das atividades da profissional; e (iv) fim do vínculo profissional.**

O objetivo do presente Briefing Temático (BT) é oferecer as principais considerações relacionadas à proteção de dados em cada um dos momentos de vinculação da colaboradora acima indicados. Apresentam-se, principalmente, informações relacionadas a: **(i) base legal para o tratamento; (ii) finalidade do tratamento; (iii) possibilidade de armazenamento; e (iv) compartilhamento das informações.**

As recomendações e orientações destinam-se a **todas as pessoas e áreas que desempenham, de modo principal ou não, qualquer função de gestão de Recursos Humanos** em uma instituição, tais como conduzir o processo de seleção, realizar a contratação, acompanhar o desempenho das funções das colaboradoras e realizar a sua avaliação, dentre outras.

Este BT foi elaborado com base na experiência acadêmica e profissional desenvolvida no âmbito do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI FGV DIREITO SP), na linha de pesquisa Direito, Tecnologia e Sociedade.



PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS & RELAÇÃO COM OUTRAS NORMAS APLICÁVEIS

A principal norma a ser considerada para a elaboração deste BT é a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 — “LGPD”)**. No entanto, é importante ter em mente que, anteriormente à vigência da LGPD, o setor de RH já seguia regras que, sem mencionar os conceitos jurídicos próprios da área de proteção de dados, estabeleciam obrigações que implicavam realizar tratamentos de dados pessoais, como legislações trabalhistas.

Frisa-se que a LGPD e as legislações existentes **não estão em situação de conflito**. Havendo disposição específica em lei, o tratamento deve ser feito de acordo com esta. Por exemplo, se norma do Ministério da Educação (MEC) estabelece que um documento deve ser armazenado por prazo determinado, esta orientação deve ser eguida. **Inclusive, a LGPD permite que dados pessoais sejam tratados em decorrência da existência de uma obrigação legal ou regulatória.**

Premissas para o tratamento de dados

...**Base legal:** é o fundamento que autoriza o tratamento de dados pessoais por um agente. As hipóteses estão previstas na LGPD em seus Arts. 7º e 11 (referentes a dados pessoais e dados pessoais sensíveis, respectivamente).

**TER UMA
BASE LEGAL PARA
O TRATAMENTO**

**TER UMA
FINALIDADE
BEM DEFINIDA**

**ADEQUAÇÃO ENTRE
O TRATAMENTO
A SER REALIZADO E A
FINALIDADE INFORMADA**

...**Finalidade:** conforme definição do Art. 6º, I, da LGPD, 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. Deve ser definida previamente ao tratamento.

PROCESSOS SELETIVOS



“Processo seletivo”, para fins deste BT, refere-se tanto (i) a um procedimento mais abrangente e público, como quando um edital de processo seletivo é divulgado, (ii) quanto a um procedimento mais restrito, em que a instituição contata possíveis candidatas e interessadas diretamente. Nesse sentido, deve-se atentar às seguintes recomendações para o tratamento dos dados:

Base legal aplicável: Consentimento.

Finalidade: Deve estar diretamente relacionada à realização do processo seletivo. A finalidade pode consistir, por exemplo, em identificar a candidata e o seu enquadramento à vaga pretendida.

Armazenamento: Não há prazo específico para o armazenamento dos dados coletados em processos seletivos. Dessa forma, a recomendação é que esses dados sejam eliminados assim que o processo acabar — ou seja, ao término do tratamento.

Os dados poderão ser mantidos após o fim do processo seletivo, caso seja obtido da candidata o seu consentimento específico para esse tratamento, com a finalidade de ter seu currículo considerado para o preenchimento de novas vagas ou para a participação em futuras seleções. Preferencialmente, o período de tempo adicional deve ser especificado na obtenção do consentimento.

Quando a candidata, por si própria ou por meio de terceiros, encaminha seu currículo à instituição, sem que esta o solicite, considera-se que houve consentimento com o tratamento para fins do processo seletivo em aberto, ou para armazenamento em base de currículos para processos seletivos futuros, conforme o caso.

Um ano é considerado período de tempo razoável para a manutenção desses currículos, de forma a evitar problemas relacionados a sua eventual desatualização ou perda de interesse por parte da candidata.

Outras fontes de informação: É possível obter informações sobre candidatas por outros meios, como ligar para a sua ex-empregadora ou acessar suas redes sociais, desde que: (i) a candidata seja devidamente informada dos procedimentos a serem realizados; e (ii) a finalidade seja estritamente relacionada à condução do processo seletivo no qual ela está participando.

Também é possível utilizar bancos de currículos para fins de seleção. Entende-se que, tendo o próprio titular cadastrado o seu currículo, ele concorda com o seu uso para a participação em processos seletivos.

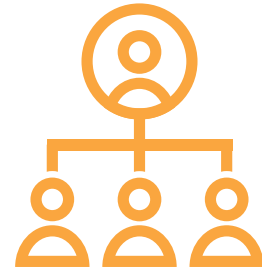
REQUISITOS PARA O CONSENTIMENTO

O consentimento só é considerado válido caso três condições sejam atendidas: deve ser uma **manifestação livre do sujeito**, que não pode ser imposta; **informada**, especialmente sobre as finalidades do uso dos dados; e **inequívoca**, ou seja, explícita (e não presumida).

CERTIDÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE AÇÕES JUDICIAIS EM QUE A CANDIDATA FOR PARTE

Certidão de antecedentes criminais e Certidões emitidas por sistemas de proteção ao crédito (SPC, Serasa etc.) são documentos que **não devem ser coletados, salvo por existência de justificativa legal própria**. A solicitação de tais documentos pode gerar situações discriminatórias à candidata, bem como não se ater à finalidade específica de avaliar a aptidão para a vaga pretendida. A fim de verificar-se a viabilidade jurídica de obtenção de tais documentos no caso concreto, recomenda-se consultar uma advogada.

VÍNCULO DE COLABORADORAS



Após a realização do processo seletivo, é necessário formalizar o vínculo das novas colaboradoras junto à instituição. Dessa forma, pode ser que alguns dados coletados durante a fase do processo seletivo sejam aproveitados para a constituição desse novo vínculo, caso possam servir a essa finalidade. Seria o caso de dados de identificação pessoal da colaboradora, por exemplo.

Os documentos que contiverem dados pessoais e que servirem apenas à finalidade de auxiliar a seleção, como cartas de motivação, devem ser eliminados. Também poderá ser necessário que novos dados sejam tratados. Dessa forma, oferecem-se as seguintes recomendações:

Base legal aplicável: Execução de contrato. A coleta de determinados dados da trabalhadora é necessária para o cumprimento da própria legislação trabalhista, por exemplo, para que a colaboradora possa ter registro na CTPS, para que sejam feitos recolhimentos ao FGTS, ao INSS e à RFB, ou, até mesmo, para que se identifiquem endereços para definição do Vale Transporte, se houver. Do mesmo modo, a relação trabalhista baseia-se em um contrato entre a trabalhadora e a organização, e o próprio desenvolvimento dessa relação contratual exige outros dados. São exemplos: dados bancários para pagamento do salário, endereço de e-mail para comunicação etc. Portanto, seja para o cumprimento de obrigação legal, seja para execução de contrato, justifica-se o tratamento dos dados pessoais.

Finalidade: Deve ser estritamente relacionada à constituição do vínculo entre a instituição e a colaboradora.

Armazenamento: O prazo do armazenamento dos dados deve considerar: (i) o tempo de vigência do vínculo existente entre a colaboradora e a instituição e (ii) o prazo de guarda após o término da relação. Dessa forma, os prazos de guarda podem variar de acordo com o dado ou com o documento em questão. Por exemplo, o tempo de armazenamento de documentos por ocasião de reclamações trabalhistas poderá ser diferente do prazo de guarda de informações por razões tributárias.

Compartilhamento: Estará amparado pela base de obrigação legal ou regulatória o compartilhamento de dados, quando realizado sob exigência legal ou regulatória, como o envio de informações ao Ministério da Economia/Secretaria do trabalho, MEC etc.

EXECUÇÃO DE CONTRATO

Quando o tratamento de dados for necessário para que se possa cumprir um **contrato** ou para que se realize **procedimentos preliminares à sua celebração**, a pedido do titular dos dados, o mesmo tratamento está autorizado pela base legal de execução de contrato.

CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS

É possível que a instituição ofereça benefícios para algumas categorias de colaboradoras, como plano de saúde. Tanto no caso de o benefício ser resultado de uma parceria entre a instituição e uma empresa terceira, quanto na hipótese de a própria instituição o administrar, será necessário obter o **consentimento** dos titulares de dados envolvidos (inclusive de dependentes e de cônjuges) para que o compartilhamento e demais tratamentos das informações possam ser feitos.

ACOMPANHAMENTO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL

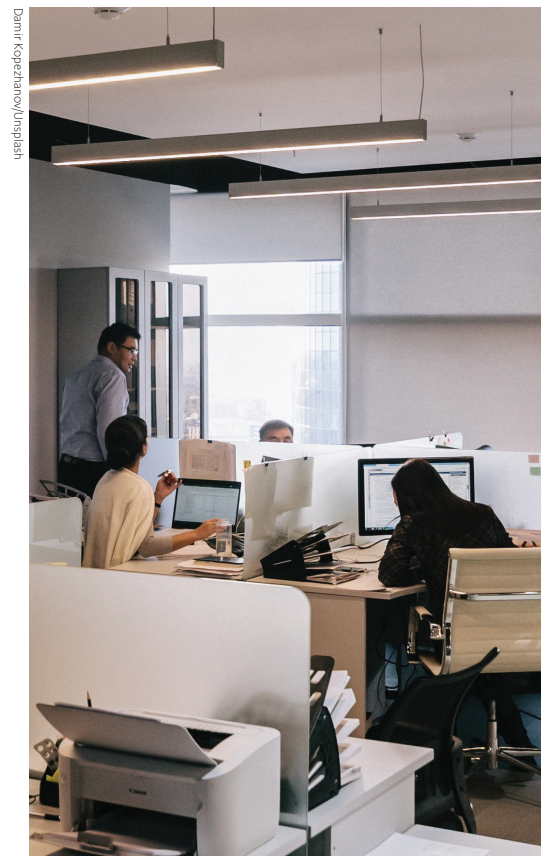
Durante a duração do vínculo entre a colaboradora e a instituição, dados pessoais podem continuar a ser requisitados e, mais do que isso, gerados. Exemplos de informações novas que podem ser criadas são: (i) registros de entrada e de saída dos prédios e (ii) registros de pagamentos, entre outros. Com relação a esses dados, sugerem-se as seguintes orientações:

Base legal aplicável: Execução de contrato.

Finalidade: Os dados deverão ser usados para instrumentalizar e/ou fiscalizar a execução do contrato existente entre a instituição e a colaboradora.

Armazenamento: A princípio, tais dados devem ser armazenados apenas durante a existência do vínculo entre a colaboradora e a instituição. Algumas das hipóteses para a manutenção dos dados após o fim desse vínculo são: (i) se os dados forem relacionados a uma questão que pode ser invocada pela via administrativa ou judicial, devendo ser armazenados pelo equivalente ao prazo prescricional das ações que podem ser ajuizadas (perda da pretensão por decurso de prazo); (ii) caso haja litígio em andamento, devendo os dados ser mantidos até que a decisão seja definitiva; e (iii) caso haja previsão legal ou regulatória específica estipulando o prazo de guarda.

Compartilhamento: Havendo necessidade de compartilhamento, este deve ser limitado à finalidade inicial do tratamento dos dados. O compartilhamento de determinados dados que dizem respeito a pagamentos, valores e avaliações profissionais, pode ocorrer internamente entre as áreas, se houver necessidade, mas deve-se tomar cuidado para que sejam acessados pelo menor número possível de pessoas, a fim de evitar potenciais constrangimentos. Recomenda-se que compartilhamentos externos apenas sejam realizados se necessários para cumprimento de obrigação legal ou regulatória.



SINDICÂNCIAS OU PROCESSOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS

Dados pessoais gerados em sindicâncias ou em processos administrativos internos podem ser tratados independentemente do consentimento do titular, visto que são utilizados para o **exercício regular de direitos em processos judiciais ou administrativos**.

ELIMINAÇÃO E EXCEÇÕES

O ciclo de vida dos dados pessoais encerra-se com a sua eliminação. Entretanto, existem justificativas que possibilitam a sua manutenção. Abaixo, constam algumas das hipóteses tanto para a eliminação quanto para a permissão de armazenamento.



Hipóteses para a eliminação dos dados

ELIMINAÇÃO SOLICITADA PELO TITULAR

Quando o tratamento é realizado com base no consentimento do titular, ele pode solicitar a eliminação dos dados.

DADOS DESNECESSÁRIOS, EXCESSIVOS OU TRATADOS EM DESCONFORMIDADE COM A LGPD

Quando o titular julgar que os dados tratados são excessivos, desnecessários ou tratados em desconformidade com a LGPD, orienta-se que tanto a solicitação quanto os dados em discussão sejam encaminhados para o Encarregado da instituição, de forma que este ofereça as orientações pertinentes sobre o caso.

TÉRMINO DO TRATAMENTO DE DADOS

Com o fim do vínculo entre a candidata e a colaboradora ou colaboradora e a instituição, deve haver a eliminação dos dados, pois as finalidades de avaliação e de execução do contrato, respectivamente, estarão inteiramente cumpridas, e as operações de tratamento correspondentes serão finalizadas, a não ser que existam outras justificativas para sua manutenção, indicadas logo abaixo.



Hipóteses para a conservação dos dados

OBRIGAÇÃO LEGAL/REGULATÓRIA

EXERCÍCIO REGULAR DE DIREITOS EM PROCESSO JUDICIAL OU ADMINISTRATIVO

- Processo trabalhista;
- Processo civil;
- Processo tributário.

DEMAIS HIPÓTESES DO ART. 16, LGPD

- Realização de estudo por órgão de pesquisa, garantida sempre que possível a anonimização dos dados;
- Transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos na Lei;
- Uso exclusivo do controlador, vedado o acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

ORIENTAÇÕES GERAIS

O tratamento de dados pessoais deve envolver:

1

BASE LEGAL ADEQUADA

2

FINALIDADE LEGÍTIMA, ESPECÍFICA, EXPLÍCITA E INFORMADA AO TITULAR

3

COMPATIBILIDADE E ADEQUAÇÃO ENTRE O TRATAMENTO E A FINALIDADE INFORMADA AO TITULAR

4

LIMITAÇÃO DO TRATAMENTO E DA UTILIZAÇÃO DOS DADOS AO MÍNIMO NECESSÁRIO PARA A CONSECUÇÃO DA FINALIDADE

5

ARMAZENAMENTO DOS DADOS APENAS PELO TEMPO NECESSÁRIO PARA A REALIZAÇÃO DO TRATAMENTO OU CASO EXISTA HIPÓTESE DE AUTORIZAÇÃO PARA CONSERVAÇÃO

6

ELIMINAÇÃO DOS DADOS



DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

Além dos requisitos básicos para o tratamento de dados, as operações realizadas com dados pessoais sensíveis exigem maior cuidado e proteção, visto que a sua utilização pode colocar os titulares de dados em situação de maior **vulnerabilidade**.

Algumas formas de conferir maior segurança ao tratamento desses dados são:



Garantir que apenas as pessoas que efetivamente precisam dessas informações para a realização do tratamento possam acessá-las — i.e., restringir o acesso desses dados às pessoas devidamente autorizadas.



Manter esses dados em servidor que assegure segurança e proteção das informações.



Manter os dados preferencialmente criptografados.

O presente Briefing Temático consiste em material meramente informativo e não substitui a necessidade de aconselhamento jurídico para avaliar o do caso concreto.

As manifestações expressas por integrantes dos quadros da Fundação Getulio Vargas representam, exclusivamente, as opiniões do(a)s seus/suas autores(as) e não, necessariamente, a posição institucional da FGV.



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0. Essa licença permite que outros façam download do material e o compartilhem desde que atribuam crédito ao autor corretamente, mas sem alterar o material de nenhuma forma ou utilizá-lo para fins comerciais. Veja o [texto da licença](#).



[Nosso site](#) | [Medium](#)

EQUIPE DO CEPI

Coordenação Técnica

Alexandre Pacheco da Silva

Coordenação Executiva

Victor Nóbrega Luccas

Equipe de Pesquisadores(as)

Fábio Ferraz de Almeida

Fabício Vasconcelos Gomes

Fernando Issao Ninomiya

Laurianne-Marie Schippers

Livia Pazianotto Torres

Marcelo de Castro Cunha Filho

Maria Cecília Oliveira Gomes

Marília Papaléo Gagliardi

Jordan Vinícius de Oliveira

Ramon Silva Costa

Thaís Duarte Zappellini

Responsáveis pelo conteúdo e elaboração deste material

Laurianne-Marie Schippers

Fabício Vasconcelos Gomes

Marília Papaléo Gagliardi

Responsável pelo layout

Laurianne-Marie Schippers

Projeto gráfico e diagramação

Gustavo Abumrad

Ícones: flaticon.com

Imagem de capa: Jay Yuno/iStockphoto.com