

**CONGRESSO INTERNACIONAL DE  
DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,  
TECNOLOGIA E INTERNET**

**RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

---

A174

Acesso à justiça, inteligência artificial e tecnologias do processo judicial, relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Maria Rafaela J. Bruno Rodrigues e Rubens Alexandre Elias Calixto – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-912-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Desafios da Regulação do Ciberespaço.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2023 : Franca, SP).

CDU: 34

---

# CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

## RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

---

### **Apresentação**

É com grande satisfação que apresentamos os Anais do Primeiro Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet, realizado entre os dias 12 e 15 de setembro de 2023, na Faculdade de Direito de Franca, composta por trabalhos apresentados nos Grupos de Trabalhos que ocorreram durante o evento, após rigorosa e disputada seleção.

Ditos trabalhos, que envolvem pesquisas realizadas nas mais diversas áreas do direito, mas primordialmente relacionados a temas centrados na relação entre o direito e o impacto das tecnologias, apresentam notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, buscando uma leitura atual e inovadora dos institutos próprios da área.

As temáticas abordadas decorrem de intensas e numerosas discussões que acontecem pelo Brasil, com temas que reforçam a diversidade cultural brasileira e as preocupações que abrangem problemas relevantes e interessantes.

Espera-se, então, que o leitor possa vivenciar parcela destas discussões que ocorreram no evento por meio da leitura dos textos. Agradecemos a todos os pesquisadores, colaboradores e pessoas envolvidas nos debates e organização do evento pela sua inestimável contribuição e desejamos uma proveitosa leitura!

Coordenação do Evento:

Alexandre Veronese (UnB)

Felipe Chiarello de Souza Pinto (Mackenzie)

José Sérgio Saraiva (FDF)

Lislene Ledier Aylon (FDF)

Orides Mezzaroba (CONPEDI/UFSC)

Samyra Naspolini (FMU)

Sílzia Alves (UFG)

Yuri Nathan da Costa Lannes (FDF)

Zulmar Fachin (Faculdades Londrina)

Realização:

Faculdade de Direito de Franca (FDF)

Grupo de Pesquisa d Políticas Públicas e Internet (GPPI)

Correalização:

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI)

Faculdades Londrina

Universidade Federal de Goiás (UFG)

Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM)

Mestrado Profissional em Direito da UFSC

## **A INCIDÊNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NA FASE PRÉ-CONTRATUAL DE TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS**

## **THE IMPACT OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW ON THE PRE-CONTRACTUAL PHASE OF WORK AND ITS CONSEQUENCES**

**Laura Cruvinel Nokata  
Maria Claudia Santana Lima De Oliveira**

### **Resumo**

A sociedade tem vivenciado evoluções e transformações com o decorrer dos anos, e neste contexto, o Brasil sancionou a chamada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a LGPD, no ano de 2018, que visa regulamentar os direitos fundamentais que protegem os dados das pessoas, sendo esta aplicável à todas as relações que envolvam dados, como exemplo, as relações de trabalho. Especificamente na fase pré-contratual, o processamento dos dados pessoais dos candidatos, pelas empresas contratantes, deve respeitar os ditames legais e os princípios regentes da LGPD, de maneira a garantir segurança e transparência para os titulares diante dos avanços tecnológicos.

**Palavras-chave:** Lei geral de proteção de dados, Relações de trabalho, Segurança

### **Abstract/Resumen/Résumé**

Society has experienced evolutions and transformations over the years, and in this context, Brazil sanctioned the so-called General Law for the Protection of Personal Data, the LGPD, in 2018, which aims to regulate the fundamental rights that protect people's data, which is applicable to all relationships involving data, for example, work relationships. Specifically in the pre-contractual phase, the processing of candidates' personal data by contracting companies must respect the legal dictates and the governing principles of the LGPD, in order to guarantee security and transparency for data subjects in the face of technological advances.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** General data protection law, Work relationships, Security

## INTRODUÇÃO

Diante das evoluções e transformações ocorridas na sociedade ao longo do tempo, no ano de 2018, o Brasil elaborou e sancionou a chamada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, a LGPD.

A referida legislação dispõe e regulamenta os direitos fundamentais que protegem os dados das pessoas, e neste sentido, é aplicável à todas as relações que utilizem ou requeiram o tratamento de dados pessoais, como, por exemplo, as relações de trabalho.

Nos processos de contratação, ou seja, de recrutamento e seleção, também denominado fase pré-contratual, realizado pelas empresas privadas que necessitam e desejam selecionar pessoas para ocupar cargos na atividade empresarial, há um considerável manuseio de dados dos candidatos.

Nesse viés, esbarra-se na Lei Geral de Proteção de Dados, que visa garantir os direitos individuais, tais como a liberdade e a igualdade, assim como a segurança dos dados, os meios de armazenamento e para além disso, mapear os riscos que podem ser ocasionados à privacidade de cada um, aplicando, inclusive, sanções em alguns casos.

Em processos seletivos, a forte incidência da LGPD consiste desde a coleta, a manutenção, permeando pela manipulação, interpretação e expurgo, todas, consideradas medidas de um imperativo da governança no tratamento dos dados pessoais, conforme preceitua em seu art. 50, prevalecendo, ao final, a boa-fé objetiva presente nas relações privadas.

Assim, os objetivos desta pesquisa consistem em elucidar o contexto trabalhista brasileiro, mais especificamente os processos de recrutamento e seleção realizados pelas empresas privadas e ainda, instrumentalizar a prática da aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados nestas situações.

Para o desenvolvimento desta pesquisa qualitativa, de acordo com o apresentado, foi utilizado o método dedutivo, por meio de pesquisas bibliográficas, verificado o atual estágio de conhecimento e discussão publicado sobre o assunto em meios eletrônicos. Citam-se: livros, artigos científicos, web sites, entre outros.

*A priori*, insta destacar que, nos casos de seleção de emprego, a livre manifestação de vontade do candidato resta cerceada, ou, noutras palavras, delimitada, isto diante do poder diretivo do empregador, ou ainda pelo receio de desagradá-lo.

Tal comportamento ainda se mostra mais enfatizado em processos seletivos que qualificam os participantes para uma etapa posterior, eis que, a fase de qualificação, em que há coleta e manipulação de dados é *conditio sine qua non* para as próximas fases que anseiam a admissão.

Em todo este contexto, a importância do tratamento dos dados pessoais é sagaz e deve atender aos dez princípios gerais previstos na Lei Geral de Proteção de Dados, em seu artigo 6º, dentre eles, citam-se: o da finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade do dado, não discriminação, transparência, segurança, prevenção e responsabilização e prestação de contas.

Todos, aplicáveis aos processos de seleção, determinam às empresas e organizações privadas, que tenham cautela no tratamento de dados pessoais, em plena e ampla conformidade aos ditames legais.

Todavia, alguns deles são cruciais durante a chamada fase pré-contratual, sendo:

O princípio da finalidade, que transpassa, de maneira cristalina, os propósitos legítimos, específicos e explícitos do tratamento de dados pessoais ao titular, de modo que, o tratamento posterior, de forma incompatível com as finalidades já determinadas não é permitido nem possível.

Outro princípio de extrema importância é o da transparência, através do qual a empresa contratante deve deixar claro e transparente ao titular a finalidade para a qual está coletando, armazenando, manipulando e tratando seus dados.

Outra questão salutar é a política de tratamento de dados pessoais da empresa, que deve estar disponível no sítio eletrônico respectivo e deve ser apresentada ao candidato selecionado, no ato e na fase contratual.

Assim, o princípio da segurança, corresponde à necessidade de adoção de medidas seguras para a realização do tratamento dos dados pessoais dos candidatos, que está diretamente relacionado ao da responsabilização e prestação de contas, eis que incumbe aos agentes das empresas realizarem avaliações e relatórios de impacto, para demonstrarem e garantirem aos titulares de dados que a política adotada está sendo cumprida, nos termos da legislação vigente.

Partindo, pois, do consentimento livre, comunicado e inequívoco do titular dos dados ao fornecê-los para a empresa, depreende-se que houve a concordância pelo tratamento de seus dados para uma determinada e específica finalidade.

A denominada e aqui referenciada manifestação livre comunicada corresponde à transmissão cristalina, em meio e linguagem acessíveis. Nestes termos, não deve haver omissões aos titulares acerca do modo que serão realizados os tratamentos, nem sobre o agente que os manipulará.

A recomendação é pautada no sentido de que, após a utilização para a finalidade pré-estabelecida, os dados do processo seletivo sejam eliminados pelo controlador, em ato contínuo à finalização do processo, ou, após o término do tratamento.

De maneira excepcional, os dados poderão ser armazenados após a conclusão da fase pré-contratual, para os candidatos não selecionados, isto quando haja o consentimento livre e específico para tal, com a finalidade de ter seu currículo e seus dados considerados em casos de abertura de novo processo seletivo.

Assim, é coerente que o setor de Recursos Humanos ou Departamento Pessoal da empresa ou organização responsável pela seleção colete dados identificadores, como, o Registro Geral das Pessoas Naturais, o Cadastro de Pessoas Físicas, um e-mail e telefone para contatos, a formação e experiência prévia na área de interesse da vaga do candidato.

Em regra, não é possível exigir certidão de distribuição de ações judiciais em que o concorrente for parte, ou ainda a certidão de antecedentes criminais e certidões emitidas por sistemas de proteção ao crédito.

Contudo, em casos específicos, a jurisprudência, pautada na legislação vigente, tem entendido que é possível sim requerê-las, em cargos ou vagas em que seja necessária avaliação e julgamento de sua aptidão, principalmente no tocante a confiabilidade.

Para tais solicitações, é importante destacar que a empresa deve se basear na efetiva necessidade e finalidade, avaliando se realmente são imprescindíveis para a realização do processo seletivo, visto que há uma linha tênue entre a ocorrência de discriminação do candidato e o julgamento da aptidão deste em relação à vaga disponível.

Conforme já mencionado, a política de seleção da empresa deve ser robusta e eficiente, a fim de que possa ser utilizada como instrumento de consolidação das regras estabelecidas pelo agente controlador dos dados, garantindo transparência às práticas.

Outrossim, são capazes de garantir, aos titulares, o exercício de seus direitos, como uma boa prática de governança, nos termos do art. 50, inciso I, alínea A, da LGPD.

Por conseguinte, em respeito e atendimento à política adotada, os riscos são diminuídos e conseqüentemente, há mitigação das penalidades.

Com o advento e com os avanços da cultura da privacidade, tanto nas organizações, quanto na sociedade em geral, mostra-se cada vez mais salutar que os processos seletivos sejam sistematizados por regramentos pautados na transparência e proatividade sobre as diversas formas de tratamento de dados pessoais.

Assim, a referenciada política tem eficácia substancialmente obrigacional, ao passo que demonstra, expressa e formalmente, o cumprimento do princípio basilar da LGPD, denominado responsabilização e prestação de contas.

Já no tocante aos dados pessoais sensíveis, ou seja, aqueles que dizem respeito a 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, genérico ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural, a legislação traz amparo específico, visto que, seu tratamento, poderia acarretar reflexos mais lesivos ao titular em comparação aos demais aqui já citados.

Assim, no âmbito dos processos seletivos, exige-se uma reestruturação estratégica, capaz de priorizar a privacidade e a proteção de dados pessoais para adequação à LGPD.

À título exemplificativo, há casos em que o recrutamento dos candidatos necessita da coleta de dados sensíveis, como em vagas destinadas à Pessoas Com Deficiência. A legislação estabelece uma política obrigatória de reserva de vagas de emprego, para inclusão de PCD no mercado de trabalho, aplicável a empresas com cem ou mais empregados.

Desta maneira, visando o cumprimento das determinações, os responsáveis pela seleção são incumbidos de coletar dados sensíveis de saúde, devendo estar o titular cientificado, de forma transparente, que o laudo expedido por um médico qualificado, caracterizando a deficiência e identificação do candidato será enviado à auditoria fiscal do trabalho, mediante sua autorização, cumprindo a reserva legal.

Destarte, a providência de medidas que assegurem um melhor e mais eficaz controle e proteção desses dados é salutar, assegurando as exigências e proteções previstas em lei.

## CONCLUSÃO

Diante das considerações apresentadas, releva-se hábil a solicitar aos candidatos apenas documentos e informações estritamente necessários ao cargo ou função destinados a preenchimento, minimizando a coleta de dados que possam ensejar em discriminação ou ainda, a tomada de conhecimento sobre a vida privada das pessoas.

Crucial que seja informada finalidade da coleta dos dados, a forma de tratamento, o contato do chamado controlador dos dados e se haverá compartilhamento das informações. Em caso positivo, em quais circunstâncias e finalidades.

Dos estudos recentes e já publicados, depreende-se que a captação de currículos continua sendo uma prática legal, desde que se tenha o consentimento e a autorização para manipulação e manutenção dos dados dos candidatos.

Portanto, o consentimento mostra-se essencial durante todo o processo de recrutamento e seleção. O candidato participante deve expressar o livre consentimento em fornecer seus dados pessoais para a empresa, autorizando a utilização e armazenamento das informações coletadas, sendo a empresa responsável pela transparência e segurança dos dados manipulados, demonstrando, de modo cristalino ao detentor dos dados, para qual finalidade estão sendo utilizados os seus dados.

Ademais, é importante mencionar que, caso o candidato não autorize o armazenamento de seus dados, como em casos de desistência do processo seletivo, ou por motivos de ordem pessoal, poderá solicitar, a qualquer momento, a exclusão dos dados pela empresa, situação que também incide aos candidatos não selecionados.

E, por fim, para os candidatos selecionados, que se tornarão colaboradores, o consentimento não é exigido pela legislação vigente e aplicável, isto porque as informações fornecidas precisam ser cedidas aos órgãos fiscalizadores das relações empregatícias e são protegidos e abarcados pela LGPD.

Em suma, todo o processamento dos dados pessoais dos candidatos, pelas empresas contratantes, deve atender estritamente aos ditames legais e aos princípios que regem a Lei Geral de Proteção de Dados, garantindo a segurança e a transparência diante dos avanços tecnológicos vivenciados pela sociedade atual.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Fernanda Ferreira; MEDEIROS, Janete Maria Lucena de. A lei geral de proteção de dados no processo de recrutamento e seleção. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

GOMES, Matheus Machado. Impactos da “LGPD” nos processos seletivos de emprego. 2022.

GROSSI, Bernardo Menicucci. O tratamento de dados pessoais em processos seletivos: o abandono do consentimento e a responsabilidade proativa do empregador.

KRAMAR, Andreia. A APLICAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NOS PROCESSOS SELETIVOS DE TRABALHO. Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria, v. 2, n. 2, 2021.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **LGPD nas Relações de Trabalho**. Editora Venturoli, Brasília, 2023.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 3. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.