**LGPD e Recursos Humanos: cinco dicas para manter a confidencialidade de dados no processo seletivo**

*Informações levantadas durante background check, como antecedentes criminais e referências profissionais por exemplo, devem ser tratadas com a máxima segurança pela empresa*

À medida que a tecnologia avança, as organizações enfrentam desafios cada vez maiores em relação à proteção dos dados confidenciais e à segurança da informação. Nos Recursos Humanos (RH), a gestão das informações sensíveis dos colaboradores como por exemplo dados pessoais, registros de saúde, informações financeiras e relatórios de desempenho, deve ser feita de forma responsável para preservar a privacidade dos funcionários.

E as ações para mitigar os riscos de exposição ilegal das informações devem começar ainda no processo seletivo. Algumas empresas realizam o chamado background check, que envolve a verificação e análise cuidadosa do histórico dos candidatos, incluindo antecedentes criminais, referências profissionais, histórico educacional e verificação das credenciais pelos recrutadores. “Este processo deve ser conduzido com muita cautela e a empresa deve informar o candidato que a checagem será realizada” afirma Christina Curcio, CEO da Icon Talent, empresa especializada no recrutamento e seleção em tecnologia.

Ela reforça que as verificações de antecedentes devem ser conduzidas em total respeito à privacidade e dentro dos limites legais estabelecidos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Além disso, é fundamental que as informações coletadas sejam tratadas com confidencialidade, armazenadas de forma segura e utilizadas apenas para os fins específicos da contratação. Christina Curcio destaca cinco dicas para que o processo de background check seja conduzido em conformidade com a LGPD:

**Tenha uma base legal**

A empresa deve ter uma base legal válida para realizar o background check, como o consentimento explícito do candidato ou a necessidade de execução de um contrato específico. É importante que os candidatos sejam informados claramente sobre o propósito e o escopo da verificação, bem como sobre seus direitos em relação aos seus dados pessoais. Os candidatos têm o direito de acessar as informações coletadas durante o background check e de solicitar retificações, caso identifiquem imprecisões ou informações desatualizadas.

**Levante o mínimo possível de dados**

A coleta e o tratamento de dados pessoais devem ser limitados ao mínimo necessário para alcançar o propósito da verificação. A empresa deve identificar quais informações são realmente relevantes para a posição em questão e não coletar dados excessivos ou desnecessários.

**Seja transparente**

A empresa deve fornecer aos candidatos informações claras e transparentes sobre o processo de background check, incluindo os tipos de informações que serão verificadas, os métodos utilizados, o prazo de retenção dos dados e os direitos do candidato em relação aos seus dados pessoais. As informações coletadas devem ser mantidas apenas pelo tempo necessário para o cumprimento do propósito para o qual foram coletadas. Após o prazo estabelecido, as informações devem ser devidamente excluídas ou anonimizadas, em conformidade com as diretrizes estabelecidas na LGPD.

**Escolha bem os prestadores de serviço**

Se a empresa utilizar serviços de terceiros para realizar a verificação de antecedentes, é importante que esses fornecedores estejam em conformidade com as disposições da LGPD. Contratos e acordos devem ser estabelecidos para garantir que os dados pessoais sejam tratados de acordo com as diretrizes legais.

**Invista em segurança**

As informações coletadas durante o background check devem ser tratadas com o mais alto nível de segurança e confidencialidade. Medidas adequadas devem ser implementadas para proteger os dados contra acesso não autorizado, perda ou divulgação não autorizada.

“A segurança da informação no RH é uma prática de conformidade legal, mas também um investimento estratégico para as empresas. Ao adotar medidas robustas de segurança da informação e realizar verificações de antecedentes adequadas, as organizações demonstram seu compromisso com a proteção dos dados confidenciais, garantindo a confiança dos colaboradores e parceiros comerciais”, destaca Christina Curcio.

**Sobre a Icon Talent**

A Icon Talent é uma empresa especializada em processos de recrutamento e seleção de profissionais de TI. A empresa é liderada pelas sócias Christina Curcio e Janaina Lima, profissionais do ramo de TI que, após atuarem por mais de 25 anos como gestoras na área de tecnologia em grandes empresas como Nissan, American Axle, Grupo Positivo, Volvo, entre outras, perceberam que existia um gap na hora de contratar profissionais especializados. Afinal, hoje, com o crescimento das tecnologias e a expansão do mercado de trabalho, recrutar profissionais de TI qualificados exige, além de lidar com o déficit de profissionais, entender as complexidades, especificidades, atribuições das vagas, cargos, perfil profissional e diversas outras características que somente um profissional de TI tem. Neste cenário de um RH altamente qualificado, a Icon Talent soma hoje mais de 300, clientes, entre multinacionais, empresas nacionais de médio e grande porte do Brasil e do mundo. Ainda, em 2022 a empresa aumentou seu ticket médio em 30%, o que mostra que o mercado está em sintonia com a proposta da empresa. No total, são em média 200 vagas por ano e atualmente, mais de 20 mil perfis formam sua base de talentos.