Insper

LLC em Direito Empresarial

Sarah Machado Acuña

OS PROCESSOS DE CHECAGEM DE INTEGRIDADE NO PERÍODO DE PRÉ-CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS NAS EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL, À LUZ DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018)

São Paulo

2020

Sarah Machado Acuña

OS PROCESSOS DE CHECAGEM DE INTEGRIDADE NO PERÍODO DE PRÉ-CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS NAS EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL, À LUZ DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de LLC como requisito parcial à obtenção do título de pós-graduada em Direito Empresarial.

Orientadora: Profª. Drª. Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque.

São Paulo

2020

Acuña, Sarah Machado.
Os Processos de Checagem de Integridade no Período de Pré-Contratação de Funcionários nas Empresas Privadas no Brasil, à Luz da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018) / Sarah Machado Acuña – São Paulo, 2020.
43 f.

Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação - Insper, 2020.
Orientadora: Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque

1. Aspectos Introdutórios. 2. Aspectos Legais. 3. Adequação Interna.

Sarah Machado Acuña

OS PROCESSOS DE CHECAGEM DE INTEGRIDADE NO PERÍODO DE PRÉ-CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS NAS EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL, À LUZ DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de L.L.C como requisito parcial à obtenção do título de pós-graduada em Direito Empresarial.

Orientadora: Profª. Drª. Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque.

Banca Examinadora

_____

Profª. Drª. Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque
Insper

_____

_____

Agradecimentos

Aos meus pais, Jorge Higinio Acuña Ugalde, Jussanara Machado, Lia Marcia Esteves D' Andrea e Clivalmir Crippa Junior, que me dão apoio e amor incondicional todos os dias, longe ou perto. Vocês são meu exemplo diário de superação e garra. Obrigada pela paciência e compreensão durante os meus períodos de ausencia e cansaço.

Ao meu parceiro de jornada, meu amor e meu melhor amigo, Guilherme Carneiro Titoneli, que me dá forças todos os dias e foi meu companheiro de aulas e estudos. Obrigada pela paciência, por me confortar nesse período e sempre me dar apoio e me incentivar a lutar pelos meus sonhos. Você desperta o melhor em mim. Sempre.

À minha família, Pietro D'Agostin Acuña, Nicole Acuña Ugalde Sampaio, Paola Jesica Acuña Ugalde, José Carlos Sampaio, Aurora Inês Guerra, Jessica Alejandra Villablanca Ugalde e Margarita Inês del Carmén Ugalde Rozas, os quais, mesmo de longe, estiveram presentes nesta jornada e sempre me apoiaram de alguma maneira.

Aos meus sogros, Cosme Damião Titoneli e Rita de Cássia Carneiro Titoneli, por nos proporcionarem momentos de felicidade e relaxamento, seja tomando umas "pinguinhas" ou por nos darem "marmitinhas" para não nos preocuparmos enquanto estudávamos.

Aos colegas que fiz ao longo desses dois anos de curso, especialmente a Mariana Donatini: obrigada por cultivar cada dia a nossa amizade e por se fazer presente, desde a época da Nestlé, até hoje. Você alegrou nossos dias de estudo e ajudou a torná-los mais leves.

E, por fim, à minha orientadora, Prof.ª Drª. Pamela Gabrielle Romeu Gomes Roque, pela ajuda e conhecimento, sem a qual não seria possível a concretização deste trabalho.

Aonde não há transparência, não pode existir confiabilidade.
(Iolanda Brazão)

Resumo

O presente estudo dedica-se à análise dos processos de checagem de integridade em período de pré-contratação de funcionários, usualmente realizados por empresas privadas no Brasil, à luz da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados). Para isso, o trabalho será baseado em pesquisas bibliográficas e documentais, bem como qualiquantitativas, pois também buscou pautar-se em dados estatísticos para, posteriormente, se aprofundar na problemática. Inicialmente, será demonstrado como esse tipo checagem é implementada dentro dos processos internos nas empresas privadas e quais métodos geralmente são utilizados para a sua realização, demonstrando que o motivo central deste tipo de prática está diretamente relacionado com os riscos mapeados dentro de um Programa de Compliance. Após, será levantada a questão da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, de modo que os dados recolhidos nesta fase de checagem sejam adequadamente tratados por meio da base legal do legítimo interesse da empresa, de forma preventiva, mas respeitando os princípios, espécies e sujeitos envolvidos. Por fim, será realizada uma sugestão de fluxo de coleta, análise e tratamento de dados, de modo a ser utilizado como modelo para a adequação interna das empresas privadas e para que este processo esteja em conformidade com as leis vigentes e com a LGPD, com vistas a trazer maior transparência e também cuidado com os dados coletados durante este tipo de análise.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. LPGD. *Compliance*. Due Diligence. Background Check. Know Your Employee. KYE. Tratamento de Dados. Checagem de Funcionários em Pré-Seleção.

Abstract

The present study is dedicated to the analysis of the integrity checking processes of employees in the period of pre-hiring, usually carried out by private companies in Brazil, in the light of Law No. 13,709, of August 14, 2018 (General Data Protection Regulation or “LGPD” – Brazilian Law). For this, the work will be based on bibliographical and documentary research, as well as qualitative and quantitative, because it also based on statistical data to, later, deepen the problem. Initially, it will be demonstrated how this type of check is implemented within the internal processes in private companies and which methods are generally used for its realization, demonstrating that the central reason for this type of practice is directly related to the risks mapped on a Compliance Program. Afterwards, the question of the entry into force of the LGPD will be raised, so that the data collected in this checking phase are properly treated through the legal basis of the legitimate interest of the company, respecting the principles, species and subjects involved. Finally, a suggestion of data collection, analysis and treatment flow will be carried out, in order to be used as a model for the internal adequacy of private companies and for this process to be in compliance with current laws and with LGPD, in order to bring greater transparency and also care with the data collected during this type of analysis.

Keyword: General Data Protection Act. LPGD. Compliance. Due Diligence. Background Check. Know Your Employee. KYE. Data Processing. Pre-employment Screening.

Sumário

INTRODUÇÃO 10

1. ASPECTOS INTRODUTÓRIOS 11

2. ASPECTOS LEGAIS 13

3. ADEQUAÇÃO INTERNA 19

CONCLUSÃO 28

ANEXO I - MODELO DE DOCUMENTO PARA ELABORAÇÃO DE POLÍTICA E FLUXO INTERNO DE TOMADA DE DECISÃO 29

ANEXO II - MODELO DE RELATÓRIO DE CHECAGEM - SELEÇÃO DE DADOS A SEREM COLETADOS 33

REFERÊNCIAS 39

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é desmitificar as checagens de integridade realizadas pelas empresas privadas no Brasil dos candidatos em período de pré-seleção, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018). Isso porque, o tema ainda é uma área nebulosa no meio corporativo e no mercado de uma forma geral, pois, não existe uma real definição ou transparência nesse tipo de análise interna por parte das empresas e, diante da promulgação da LGPD, faz-se necessário que os dados coletados nesse processo sejam devidamente tratados e justificados.

Afinal, é necessário que as pessoas saibam que estão sendo analisadas, mesmo que os dados coletados sejam públicos? Quais dados podem efetivamente ser analisados no processo pela empresa? Ela pode usá-los para qual fim? Por quanto tempo podem e/ou devem ser guardados os relatórios gerados nas análises?

Diante disso, no primeiro capítulo será abordado o motivo central da prática deste tipo de checagem, que está diretamente relacionado aos riscos que cada empresa está sujeita e os quais devem ser mapeados dentro de um Programa de Compliance efetivo.

Posteriormente, no segundo capítulo, serão abordados os aspectos legais que precisam ser respeitados durante este tipo de análise, dentro do contexto da Lei Geral de Proteção de Dados, quais sejam: as espécies de dados, os tipos de sujeitos envolvidos, os princípios a serem seguidos e as bases legais a serem utilizadas como justificativa para o tratamento dos dados por parte do Controlador, de forma preventiva dentro das empresas privadas.

Por fim, buscar-se-á desenvolver uma sugestão de fluxo de análise e coleta de dados, como modelo para a adequação interna das empresas privadas utilizarem como base, de modo que este tipo de checagem no período de pré-contratação esteja em conformidade com as leis vigentes e com a LGPD.

1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

Com a promulgação da Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013 ("Lei Anticorrupção")[1] e o Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015[2] que posteriormente a regulamentou, pode-se notar nos últimos anos uma grande mudança nas empresas privadas no Brasil no sentido de melhoramentos na cultura interna, boas práticas e da criação e implantação de Programas de Compliance robustos e condizentes com a realidade do negócio. Esse movimento tem se dado, não somente por imposição legal, mas também por demandas de mercado[3]: afinal, empresas que não possuem integridade e ética nos negócios de forma factível, perdem cada vez mais espaço atualmente.

Ocorre que, para a devida implementação de um Programa de Integridade, é necessário que antes seja realizada uma matriz de riscos, de modo que sejam levantados os pontos sensíveis inerentes à cada área da operação, tais como: vazamento de informações; riscos trabalhistas, de condições de trabalho e de direitos humanos; aspectos de segurança e meio ambiente; riscos de fraude, corrupção e concorrência; perigos à imagem e reputação da empresa, etc.

Outrossim, após a devida averiguação do cenário interno e externo, bem como da avaliação dos impactos dos riscos na operação da empresa e posterior consolidação da sua matriz, também é usual que sejam desenvolvidos controles internos para minimizar os referidos riscos, mitigar (dentro do possível) os perigos já existentes dentro da organização e prevenir os impactos de riscos futuros.

Nesse sentido, e mais especificamente com relação aos riscos de enquadramento na Lei Anticorrupção (pois as empresas privadas no Brasil podem ser responsabilizadas administrativamente e civilmente por crimes de corrupção cometidos por seus funcionários e parceiros[4]), é comum serem inseridos dentro dos controles internos de uma empresa fluxos e políticas de checagem de integridade em

---

[1]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 20:00h.

[2]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 20:02h.

[3]FRANCO, Isabel. *Os Avanços do Compliance no Brasil*. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/avancos-compliance-brasil/>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:04h.

[4]Artigo 1º da Lei Anticorrupção: *Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 20:00h.

seus parceiros (fornecedores e clientes) e em seus funcionários (tanto no período de pré-contratação, quanto durante a vigência efetiva do contrato de trabalho), cujas práticas são usualmente chamadas de “Gestão de Terceiros”. Tais checagens utilizam métodos de *Due Diligence* e de *Background Checks* que basicamente avaliam aspectos reputacionais de confiabilidade e moralidade, geralmente em cadastros de fontes ou acesso públicos (sites e redes sociais, dados financeiros e judiciais, certidões, cadastros públicos, etc.). Outrossim, fala-se que esse tipo de checagem é “usual”, pois a mesma já se vê refletida nas práticas de mercado: conforme a Pesquisa de Maturidade do Compliance no Brasil realizada pela KPMG em 2018, cerca de 83% das empresas no Brasil consideram a Gestão de Terceiros como um dos principais riscos de Compliance a serem monitorados[5].

Ocorre que, com a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018)[6], é necessário que os dados coletados durante as checagens mencionadas acima, mais especificamente aqueles referentes a candidatos em período de pré-contratação / processo seletivo, sejam devidamente tratados, de modo a proteger os direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e de livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural[7] a quem pertencem esses dados.

Afinal, quais tipos de dados estão sendo analisados, coletados e arquivados? Por quais motivos? Quais fundamentos legais e objetivos estão sendo utilizados para que seja tomada uma decisão interna dentro das empresas com base nesses dados? Os “donos” desses dados estão ou devem estar cientes de que essas informações estão sendo coletadas?

Antes de responder a essas perguntas, é necessário que sejam aprofundados alguns conceitos e princípios legais, os quais serão demonstrados no próximo capítulo.

---

[5]Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 22:13h.

[6]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[7]Artigo 1º da LGPD: *Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

2 ASPECTOS LEGAIS

Conforme o artigo 5º da LGPD, existem três espécies de dados[8]:

a) Dado Pessoal: qualquer tipo de informação que possa levar à identificação de uma pessoa, seja de maneira direta ou indireta. Exemplos: nome completo, número de Registro Geral – RG, número de Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, telefones, endereço, hábitos de consumo, localização de GPS, etc.;

b) Dado Pessoal Sensível: relativo ao foro íntimo da pessoa, tais como dados sobre religião, origem racial ou étnica, opinião política ou filosófica, saúde, vida sexual, informações genéticas ou biométricas, etc.; e

c) Dado Anonimizado: aquele relativo a alguém que não possa ser identificado ou rastreado de acordo com as informações e meios disponibilizados.

Tais dados podem ser referentes e pertencentes a uma pessoa natural, cuja lei intitula como "Titular"[9], e cujos dados devem ser devidamente tratados por um "Controlador"[10], ou seja, uma pessoa natural ou jurídica que detém os dados do Titular e que precisa tratá-los devidamente, com base nos princípios previstos no artigo 6º da mesma lei[11].

---

[8]Artigo 5º: *Para os fins desta Lei, considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável; II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre 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; III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[9]Artigo 5º: (...) V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[10]Artigo 5º: (...) VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[11]Artigo 6º: *as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - Finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - Adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - Necessidade: limitação do tratamento 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; IV - Livre Acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais; V - Qualidade dos Dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento; VI - Transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; VII - Segurança: utilização de medidas*

Além disso, o Controlador quando do tratamento dos dados, deverá também demostrar o seu *animus*, ou seja, a sua justificativa legal para acessar, coletar e tratar os referidos dados, com vistas a comprovar que não há abusos no seu uso. Diante disso, o mesmo deverá se pautar em uma das bases legais previstas no artigo 7º da LGPD, quais sejam[12]:

a) Consentimento do Titular;

b) Obrigação legal ou regulatória pelo Controlador;

c) Execução de Políticas Públicas;

d) Realização de estudos por órgão de pesquisa;

e) Execução de contratos;

f) Exercício regular de direitos;

g) Proteção da vida ou da incolumidade física;

h) Tutela da saúde;

i) Atendimento aos interesses legítimos do Controlador; ou

j) Proteção ao crédito.

Porém, é sempre necessário adequar a base legal ao contexto em que os dados estão sendo utilizados. Assim, tomando como base o exposto acima, a que mais se enquadra para o coleta, analise e tratamento de dados de pessoas no período

---

técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão; VIII - Prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais; IX - Não Discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos; X - Responsabilização e Prestação de Contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[12]Artigo 7º: *o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses: I - Mediante o fornecimento de consentimento pelo titular; II - Para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; III - Pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei; IV - Para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais; V - Quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados; VI - Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem); VII - Para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; VIII - Para a tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; IX - Quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou X - Para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

de pré-contratação / processo seletivo nas empresas privadas no Brasil, seria a base legal do Legítimo Interesse, prevista no inciso IX do artigo supra e também com fundamento no caput e inciso II do artigo 10 do mesmo dispositivo legal[13]:

> Artigo 7º (...): IX - Quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais;
>
> Artigo 10: O legítimo interesse do controlador somente poderá fundamentar tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas, consideradas a partir de situações concretas, que incluem, mas não se limitam a: (...) II - Proteção, em relação ao titular, do exercício regular de seus direitos ou prestação de serviços que o beneficiem, respeitadas as legítimas expectativas dele e os direitos e liberdades fundamentais, nos termos desta Lei.

Isso porque, se o meio privado dependesse do consentimento dos candidatos e/ou de seus funcionários (no caso de período de contrato de experiência) para realizar as checagens de integridade, isso não só seria mais custoso para as empresas (pois nem todas as pessoas que participam do processo seletivo são efetivamente selecionadas ou vão para cargos estratégicos ou de confiança), como também trabalhoso (no sentido de que as empresas necessitam de rápida resposta de contratação e análise, o que poderia impactar nos fluxos internos e nos processos seletivos de maneira geral, atrasando, assim, oportunidades de emprego).

Além disso, toda empresa possui o legítimo interesse em saber quem está contratando, de maneira a se prevenir de futuros riscos: conforme o Relatório Global de Fraude e Risco da Kroll, 22% das fraudes que ocorrem nas empresas privadas no Brasil são causadas por funcionários juniores, 9% são cometidas por funcionários de posições de médio e alto escalão e, ainda, 81% das empresas que tiveram alguma ocorrência de fraude, foram acometidas por ações de funcionários e fornecedores[14].

Estatísticas mostram ainda que organizações americanas perdem cerca de 5% de suas receitas anuais em fraudes, o que corresponde a aproximadamente US $ 650 bilhões. Além disso, esquemas de fraude ocupacional (onde um autor usa seu trabalho para enriquecimento pessoal através do uso indevido ou da aplicação

---

[13]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[14]Página 19. Disponível em: <https://ajoficial.com.br/wp-content/uploads/2017/07/relatorioglobaldefraudeerisco2016_17_edicaobr.pdf>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 21:14h.

incorreta dos recursos ou ativos da organização) são geralmente de difícil detecção, pois levam cerca de 18 meses até a sua descoberta – sendo que 34,2% dessas descobertas decorrem de pistas ou denúncias e 25,4% acabam por serem identificadas por acidente[15].

Outrossim, a corrupção corporativa pode ocorrer de diversas maneiras e, quando atos antiéticos e criminais são cometidos pela alta direção então, isso pode não só trazer impactos financeiros negativos, mas agravar também a imagem reputacional de uma empresa: um estudo realizado em 2005 constatou que os autores de fraudes costumam ser homens brancos e escolarizados, com mais de 40 anos, que ocupam cargos gerenciais ou executivos, e que este tipo de comportamento é comum neste público, pois essas pessoas geralmente estão sob pressão para produzir resultados e entregar metas (além de deterem uma maior influência dentro da organização), o que as faz utilizar-se de meios desonestos para alcançar tais objetivos[16].

Outro risco que pode acontecer, especialmente no período de pré-contratação, é a indicação de informações acadêmicas e profissionais não verídicas: pesquisas indicam que um a cada três candidatos mentem em seus currículos[17].

Além disso, existe também o risco de a empresa ter que pagar algum tipo de indenização por negligência ou porque não verificou requisitos de integridade na hora da contratação de um funcionário, conforme exemplos: a) nos EUA, um distrito escolar de Central Valley escreveu uma recomendação positiva para um ex-funcionário, sabendo que o mesmo foi acusado/investigado de crimes sexuais no passado. O mesmo acabou sendo contratado em uma escola em Merced, sendo que, posteriormente, acabou por ser condenado por molestar um dos alunos. Na Suprema Corte prevaleceu que os pais da criança poderiam ajuizar uma ação contra o antigo distrito escolar, por danos morais[18]; e b) no Brasil, dentre inúmeros casos de natureza

---

[15]BIERSTAKER, James. *Beyond the Basic Background Check: Hiring the "Right" Employees*, 2010, p. 1-4. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/235263088_Beyond_the_basic_background_check_hiring_the_right_employees>.Último acesso em: 15 de março de 2020, às 18:01h.
[16]Ibid, p. 3.
[17]Ibid, p.4.
[18]Rex M. Edwards and Brian H. Kleiner. *Conducting Effective and Legally Safe Background and Reference Checks*. 2002, p. 13.

semelhante, cita-se a condenação de duas fábricas de móveis em 2015, pelo estupro de uma gestante realizado por um de seus montadores[19].

Além do que já foi explicitado, também é de conhecimento geral que as empresas privadas realizam esse tipo de checagem como prática preventiva de mercado: conforme pesquisa elaborada pela Exame com 623 executivos de Recursos Humanos, 577 empresas efetuam este tipo de checagem, especialmente aquela voltada ao comportamento nas redes sociais[20]. Outro estudo levantou que 91% dos empregadores utilizam buscas na Internet para verificar o comportamento de seus candidatos[21].

Porém, apesar dos fundamentos legais e das justificativas preventivas demonstradas acima para a realização da checagem de integridade no período de pré-seleção / processo seletivo, esse tipo de prática ainda é considerada um *tabu* e muitas empresas não falam abertamente sobre ou não possuem um fluxo ou política internos adequados, muitas vezes, por medo de ferir as leis trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)[22] ou incidir em algum ato de discriminação previsto na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995[23] ou, não só no sentido discriminatório, mas

---

[19]Reportagem disponível em: <http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/policia/noticia/2019/06/loja-e-fabrica-da-serra-sao-condenadas-a-indenizar-familia-de-gravida-estuprada-por-montador-de-moveis-10948158.html>. Último acesso em: 23 de abril de 2020, às 20:55h.

[20]GIARDINO, Andrea. As Empresas Olham Tudo dos Funcionários nas Redes Sociais. EXAME. Disponível em> <https://exame.abril.com.br/carreira/as-empresas-olham-tudo/>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 22:13h.

[21]REICHER, Alexander. *The Background of Our Being: Internet Background Checks in the Hiring Process*. 2013, p. 6.

[22]Artigo 461 (...) § 6º : *no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;* Artigo 510-B: *A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições (...) V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical*; Artigo 611-B: *constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 21:33h.

[23]Artigo1º: *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*; Artigo 2º: *constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).*

também por receio de ferir a privacidade e a intimidade dos indivíduos previstos na Constituição Federal[24].

Diante disso, no próximo capítulo serão apresentadas sugestões de boas práticas internas, de modo a continuar esses métodos de checagem em conformidade com os institutos, práticas de mercado mencionadas acima e também com a LPGD, que está na iminência de entrar em vigor.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 21:45h.

[24]Artigo 3º: *constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*; Artigo 5º: *todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*; Artigo 7º: *são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2015, às 20:05h

3 ADEQUAÇÃO INTERNA

Conforme explicitado nos capítulos anteriores, para que esse tipo de checagem de integridade continue a ser realizada de forma legal com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, é necessário que as empresas privadas no Brasil realizem um diagnóstico interno para saber quais dados coletará e, após, implementem um fluxo e/ou uma política interna, os quais devem respeitar, primeiramente, o princípio do *Privacy By Design*[25] (além dos princípios elencados no artigo 6º da referida Lei[26]), que preza pela padronização da proteção dos dados coletados desde a sua concepção / coleta:

> Artigo 46: os agentes de tratamento devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a 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.
>
> §2º: as medidas de que trata o caput deste artigo deverão ser observadas desde a fase de concepção do produto ou do serviço até a sua execução.

A partir disso, é necessário que a delimitação dos dados a serem coletados leve em consideração os cargos que os candidatos ocuparão e as informações a que

---

[25]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[26]Artigo 6º: *as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: I - Finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades; II - Adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento; III - Necessidade: limitação do tratamento 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; IV - Livre Acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais; V - Qualidade dos Dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento; VI - Transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; VII - Segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão; VIII - Prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais; IX - Não Discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos; X - Responsabilização e Prestação de Contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

terão acesso, caso sejam contratados. Para isso, será necessário que se façam perguntas como “a pessoa que será contratada terá acesso a”:

a) Senhas bancárias ou poderá realizar movimentações financeiras?
b) Órgãos ou agentes públicos?
c) Armas, explosivos ou substâncias químicas?
d) Algum veículo transportando pessoas ou cargas?
e) Pacientes, idosos e/ou crianças?
f) Informações confidenciais, sensíveis e/ou sigilosas?

Após serem respondidas as perguntas inerentes as áreas de risco e de sensibilidade da empresa, conforme exemplos acima, é necessário que sejam mapeados os cargos internos existentes, cujas atividades estão inseridas nas respostas a estas perguntas, por exemplo: cargos de gestão (diretores, gerentes, coordenadores) e cargos dentro das áreas de recursos humanos, segurança, jurídico, finanças, auditoria, relações institucionais, segurança do trabalho e médicos da saúde, etc.

Posteriormente, é necessária que seja realizada uma lista de dados a serem coletados das pessoas que se candidatarão ou serão selecionadas para os referidos cargos, delimitando, porém, o estritamente necessário, com base em um motivo legítimo e, preferencialmente, em locais de informações públicas, conforme a Lei fala no §1º do artigo 10[27]. Por exemplo:

a) Relação de ascendentes e colaterais até o 2º grau de parentesco (pai, mãe, irmãos, cônjuge). Motivo: possíveis conflitos de interesse com funcionários internos, fornecedores e/ou Pessoas Politicamente Expostas (“PEP”);

b) Análises de Mídia:

b.1) Buscas em redes sociais. Motivo: possíveis conflitos de interesse; risco de exposição da empresa no caso de discursos de ódio ou discriminatórios, bem como de conduta inadequada (fotos da pessoa alcoolizada ou nua, por exemplo);

b.2) Buscas gerais na Internet (buscadores de Internet como o Google, por exemplo). Motivo: possíveis conflitos de interesse (trabalha em empresa diversa e/ou concorrente ou é proprietária de uma empresa concorrente da empresa na qual está

[27]Artigo 10 (...): § 1º Quando o tratamento for baseado no legítimo interesse do controlador, somente os dados pessoais estritamente necessários para a finalidade pretendida poderão ser tratados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

entrando / se candidatou para uma vaga, por exemplo); risco de a pessoa estar envolvida em algum escândalo por cometimento de algum delito;

c) Pesquisas comerciais, de perfil creditício ou de natureza semelhante (Exemplo: Score no SERASA ou Boa Vista, número de títulos protestados e cheques sem fundo no Serviço de Proteção ao Crédito). Motivo: caso a pessoa possua referências financeiras negativas, há o risco de realização de movimentações financeiras da empresa para a quitação de seus próprios débitos ou, a depender do tipo de registro negativo, indicativo de que a mesma não honra com seus compromissos.

d) Registros criminais ou registros de infrações administrativas (como, por exemplo, buscas nos Tribunais, no Painel de Sanções do Portal da Transparência da Controladoria-Geral da União[28], Cadastro de Inabilitados e Inidôneos do Tribunal de Contas da União[29], etc). Motivo: risco de a pessoa ainda estar cumprindo pena por algum tipo de crime ou sanção administrativa ou civil que possa afetar as atividades desenvolvidas na empresa ou a sua reputação, no caso de a nova pessoa ocupar um cargo de direção.

e) Conferências cadastrais (verificação do Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, Registro Geral – RG ou se possui algum tipo de participação societária em alguma outra empresa). Motivo: possíveis conflitos de interesse ou de fraude.

f) Referências profissionais e acadêmicas. Motivo: risco de inverdades ou fraudes curriculares e profissionais.

Outrossim, selecionados os dados que serão coletados nas respectivas fases de checagem e as fontes, conforme exemplos mencionados acima, a empresa deverá então estabelecer um fluxo interno de como eles serão tratados. Isso porque, conforme prevê o §6º do artigo 7º da LGPD, a dispensa do consentimento por parte do Titular não desobriga o Controlador e demais agentes de tratamento envolvidos na observância dos princípios e garantias já mencionados anteriormente[30].

---

[28]Disponível em: <http://www.portaltransparencia.gov.br/sancoes>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:48h.

[29]Disponível em: <https://contas.tcu.gov.br/ords/f?p=INABILITADO:CERTIDAO:0:>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:48h.

[30]Artigo 7º (...): §6º *A eventual dispensa da exigência do consentimento não desobriga os agentes de tratamento das demais obrigações previstas nesta Lei, especialmente da observância dos princípios gerais e da garantia dos direitos do titular*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

Assim, é importante que a empresa formalize um manual, método ou política interna para a sua realização. Por exemplo:

i) Para pesquisas de antecedentes profissionais e acadêmicos, o ideal é que não sejam realizadas perguntas irrelevantes que possam levar a algum tipo de discriminação, queixa ou invasão de privacidade; que as perguntas formuladas sejam sempre relacionadas ao trabalho e, de preferência, com respostas quantificáveis[31] como "Você pode me dizer em termos mensuráveis o maior impacto que esta pessoa causou na sua organização?" ou "Em uma escala de 1 a 10, como você avaliaria o desempenho desta pessoa e quais seriam necessárias para ela se tornar nota 10?" ou "O que essa pessoa fez acima e além das necessidades básicas no trabalho?", etc.;

ii) Para pesquisas de registros criminais ou de infrações administrativas, é importante elaborar uma lista de condenações / crimes que para a empresa são considerados inegociáveis e de preferência colocando pesos nos mesmos (levando em consideração o dano causado, a natureza, o tempo de condenação decorrido, o número de crimes ou de reincidências, a idade que a pessoa tinha quando cometeu o ilícito, etc.) para o caso das buscas serem positivas e poderem ser avaliadas de forma objetiva, sem desqualificar o candidato com base em uma condenação anterior, a menos que a condenação esteja relacionada ao trabalho em questão;

iii) Para pesquisas comerciais, de perfil creditício ou de natureza semelhante, o ideal é que seja elaborada uma lista de valores a serem considerados como críticos / relevantes de análise. Se for identificado, por exemplo, que há um protesto de R$100 em nome de um candidato em vista, o que este montante influenciaria dentro das responsabilidades que ele desempenhará dentro da empresa? Ou, por mais que a dívida seja de valor relevante, o cargo que esta pessoa ocupará terá acesso a movimentações financeiras em nome da empresa?

Já para a elaboração dos fluxos internos, é recomendável que sejam realizadas as seguidas perguntas:

a) Quais pessoas realizarão a coleta, de qual área elas pertencem e quem realizará a análise do que foi coletado?

É importante que poucas pessoas tenham acesso a esses dados, de modo que não ocorram vazamentos e também de modo a preservar seus Titulares. Geralmente

---

[31]Rex M. Edwards and Brian H. Kleiner. *Conducting Effective and Legally Safe Background and Reference Checks*. 2002, p. 08 e 09.

as áreas de Compliance, Auditoria e Recursos Humanos são as envolvidas no processo. Inclusive, o ideal é que seja aplicado as que fizerem parte do fluxo um Termo de Sigilo e Confidencialidade.

Por outro lado, é possível que este tipo de checagem também seja realizado por empresas especializadas. Para isso, é importante que um contrato seja formalizado e celebrado com a mesma, assim como seja aplicado um Termo de Sigilo e Confidencialidade a todos os profissionais que desempenhem as checagens.

b) Onde os dados serão armazenados?

O local a ser armazenado o que for coletado e analisado deve ser em ambiente restrito, privado ou confidencial, com acesso a poucas pessoas (que serão previa e justificadamente selecionadas, item anterior) – de preferência, que as informações sejam encriptadas – de modo a preservar os Titulares envolvidos e também evitarem-se vazamento de informações. Isso porque, de acordo com um relatório recente, 47% dos líderes empresariais alegaram que erros humanos, como acidentes ou perda de um dispositivo ou documento por um funcionário causou uma violação de dados em sua organização[32].

c) Por quanto tempo os dados devem ser armazenados?

A LGPD não estipula um prazo legal de armazenamento. Porém, como os processos trabalhistas no Brasil são extensos, as empresas usualmente realizam a guarda de documentos por, no mínimo, dez anos – o que poderia servir de base norteadora para tempo de guarda por parte da empresa. De qualquer maneira, como a “autoridade nacional” (que atualmente é a Autoridade Nacional de Proteção de Dados – ANPD, estabelecida pela Lei nº 13.853, de 08 de julho de 2019[33]), conforme menciona o §3º do artigo 10[34], poderá solicitar quando lhe convier o relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento tiver como fundamento seu interesse legítimo. Por isso, é importante que os dados sejam guardados, para o caso de a ANPD solicitar os relatórios gerados, bem como a comprovação do seu devido tratamento.

---

[32]SCHAFFER, Paige. *Protecting Employee Data in the Digital World. Benefits Magazine*. 2019, p. 3.

[33]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm>. Último acesso em: 18 de março de 2020, às 22:20h.

[34]Artigo 10 (...): § 3º *A autoridade nacional poderá solicitar ao controlador relatório de impacto à proteção de dados pessoais, quando o tratamento tiver como fundamento seu interesse legítimo, observados os segredos comercial e industrial*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

d) Os dados devem ser excluídos?

Assim como a questão do prazo de armazenamento levantada no tópico anterior, a LGPD também não estipulou um prazo para a sua exclusão. Porém, o artigo 16[35] do mesmo instituto fala que os dados que não são mais necessários deverão ser excluídos, sendo autorizada a sua conservação no caso de cumprimento de obrigação legal ou regulatória, conforme inciso I do mesmo artigo[36]. Ou seja, para o caso de ter que comprovar judicialmente que mantem uma devida Gestão de Terceiros rodando dentro de seu Programa de Compliance (caso tenha que realizar algum tipo de prova judicial acerca da efetividade do seu Programa de Integridade para fins de redução de cálculo de multa em um possível processo pela Lei Anticorrupção Brasileira, por exemplo) ou caso algum dos Titulares venha a ajuizar ação trabalhista ou, ainda, incida em algum tipo de crime contra a empresa, as informações serão necessárias de guarda para futura apresentação.

e) Quem tomará a decisão sobre o que foi averiguado na coleta de dados e como?

O fluxo e a lista de dados a serem coletados também são importantes, pois, é necessário que haja proporcionalidade e necessidade. Isso porque, imagine a seguinte situação: durante as análises foi localizado que um pré-candidato possui ou já possuiu câncer. Além dessa informação ser um dado do tipo sensível, pois envolve informações a respeito da saúde do Titular, qual o fundamento de coletá-lo? E, mais importante: essa informação não deve ser levantada e guardada, pelo simples fato de que as pessoas envolvidas na tomada de decisão de contratação não poderão ser influenciadas de forma negativa a seu respeito, pois, isso poderia fazer com que a empresa corresse o risco de incidir nos ilícitos discriminatórios previstos nas leis trabalhistas, Lei nº 9.029/95 e Constituição Federal.

Agora, imagine que durante as análises sejam identificados dados financeiros negativos por parte do Titular, como, por exemplo, que ele possui uma dívida em seu nome de cerca de R$200.000,00. O que fazer nesta situação? Ora, não é somente

---

[35]Artigo 16: *os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidade*s. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

[36]Artigo 16, I: *cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

porque se possui o nome negativado ou dívidas, que significa que a pessoa necessariamente não tem boa integridade. Diante disso, é importante que a decisão seja pautada de forma objetiva em relação ao cargo que esta pessoa irá ocupar, caso seja apta e a escolhida para ser contratada. Se ela for para uma área que não seja a financeira, por exemplo, não haveria problemas. Agora, se for, o ideal é que ela ocupe uma posição que não possa movimentar valores financeiros em nome da empresa – pelo menos até que as dívidas sejam quitadas.

Por outro lado, imagine que durante as buscas seja identificado que um candidato em processo seletivo para uma posição de confiança dentro da empresa, possui antecedentes criminais, como, por exemplo, uma condenação por crimes contra a previdência privada. Isto seria um empecilho para que a contratação ocorra? Conforme julgado do TST em 2013[37], não caracteriza dano moral passível de indenização pautar a decisão de contratação de um candidato com base em certidão de antecedentes criminais positiva, quando as atividades envolvam, entre outros aspectos, o cuidado com idosos, crianças e incapazes, o manejo de armas ou substâncias entorpecentes, o acesso a informações sigilosas e transporte de carga. Além disso, conforme entrevista prestada pela sócia do Marcelo Tostes Advogados, Ana Clara Sokolnik de Oliveira, "o empregador pode ter acesso, por conta própria, a todas as informações referentes aos antecedentes criminais porque elas são públicas"[38]. O que não pode ser feito é pedir a certidão de antecedentes diretamente para a pessoa durante o processo seletivo, pois isso poderia ser passível de incidir nos ilícitos discriminatórios previstos nas leis trabalhistas, Lei nº 9.029/95 e Constituição Federal.

Diante disso, após a consolidação das informações coletadas em um relatório padrão (lembrando apenas que as informações relevantes advindas de entrevistas, telefonemas ou conversas também deverão ser formalizadas por escrito), caso sejam identificados fatos desabonadores a respeito de algum indivíduo, o relatório deverá ser submetido a um comitê de análise, para que a decisão seja tomada com base em

---

[37]Processo: *RR - 243000-58.2013.5.13.0023 - Fase Atual: RR (Recurso Repetitivo - Tramitação Eletrônica). Número no TRT de Origem: RO-243000/2013-0023-13. Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24287126>. Último acesso em: 17 de agosto de 2019, às 21:31h.

[38]DCI – SP. *Empresas Podem Ter Acesso a Certidão de Antecedente*s. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=9278>. Último acesso em: 19 de março de 2020, às 20:56h.

elementos objetivos e concretos, nunca em suposições ou subjetividades (não se utilizando de alegações ou especulações), de modo a evitar decisões discriminatórias – de preferência, que a sessão e os critérios de análise e decisão sejam devidamente formalizados em ata e arquivados para provas futuras.

Ante o acima exposto, feito o diagnóstico interno com base nas informações que o presente trabalho buscou selecionar que são consideradas importantes quando da elaboração de um fluxo interno para este tipo de análise, acredita-se que as empresas passarão a ter melhores práticas e continuarão a desempenhar esse tipo de processo de forma mais transparente, alinhadas com as leis vigentes e com a LGPD.

Importa salientar ainda que, caso os dados selecionados para serem coletados sejam de domínio público e por mais que a base legal do legítimo interesse, por algum motivo, não seja aceita ou torne-se inválida, conforme §3º e §4º do artigo 7º da LGPD[39], o consentimento, ainda assim, fica dispensado por parte do titular:

> Artigo 7º(...)
>
> §3º O tratamento de dados pessoais cujo acesso é público deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização.
>
> §4º É dispensada a exigência do consentimento previsto no caput deste artigo para os dados tornados manifestamente públicos pelo titular, resguardados os direitos do titular e os princípios previstos nesta Lei.

De qualquer maneira, por mais que as empresas estejam abarcadas pela base legal do legítimo interesse e queiram ser ainda mais transparentes sobre este processo, é possível que seja incluído ainda nos formulários de seleção / pré-contratação ou contratos de experiência, cláusulas que esclareçam que a pessoa passará por um processo de verificação de integridade ou que no período do processo seletivo / pré-contratação seja assinado um termo pela pessoa, que esclareça e dê ciência as práticas internas da empresa a respeito deste tipo de checagem. Conforme Rex M. Edwards and Brian H. Kleiner, nos Estados Unidos esta prática é usual desde meados da década de noventa, pois encoraja não apenas ex-empregadores a serem

[39]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

abertos e francos a respeito de referências profissionais e anteriores de seus ex-funcionários, como também cria uma atmosfera de cooperação entre os empregadores e novos funcionários[40].

Por fim, para fins práticos e exemplificativos, será possível encontrar nos Anexos I e II do presente trabalho, modelos de relatórios elaborados pela presente autora, para que a adequação interna possa ter um ponto de partida concreto.

[40]Rex M. Edwards and Brian H. Kleiner. *Conducting Effective and Legally Safe Background and Reference Checks*. 2002, p. 07.

CONCLUSÃO

Conforme explicitado no primeiro capítulo do presente trabalho, a promulgação da Lei Anticorrupção no Brasil conseguiu regularizar os Programas de Integridade das empresas de uma maneira geral e também ajudou na implementação dos mesmos (ou pelo menos no incentivo da sua adoção) nas empresas que não possuíam um sistema de Conformidade. Esse novo cenário trouxe com ele novos processos internos de análise, investigação e controle, seja de parceiros (fornecedores e clientes), seja de funcionários.

Com a nova regulação proposta pela Lei Geral de Proteção de Dados, conforme demonstrado no segundo capítulo, as mudanças serão significativas e impactarão as análises investigativas internas de forma muito positiva. Isso porque, as empresas privadas poderão continuar a realizar as checagens preventivas de integridade, mas de forma mais transparente - e a transparência não se dará somente no meio corporativo, mas também no cuidado com os dados das pessoas que serão a sua mão-de-obra e que a ajudarão a alcançar os seus objetivos financeiros, trazendo, assim, maior segurança jurídica a todas as partes envolvidas.

Por fim, a implementação de fluxos internos estabelecidos de forma responsável e pautados em decisões objetivas a respeito dos dados coletados de funcionários em período de pré-contratação, também contribuirá para um desenvolvimento econômico sustentável, pois proporcionará melhorias no funcionamento interno das empresas, ajudando-as a evitar corrupções internas, a mitigar riscos e, consequentemente, a também trazer maior transparência aos negócios jurídicos e confiança entre as partes, visando a adoção de um padrão de conduta pautado na boa-fé objetiva.

ANEXO I
MODELO DE DOCUMENTO PARA ELABORAÇÃO DE POLÍTICA E FLUXO INTERNO DE TOMADA DE DECISÃO

POLÍTICA DE *DUE DILIGENCE* / *BACKGROUND CHECK* DURANTE O PROCESSO DE SELEÇÃO

CONFIDENCIAL - APENAS PARA USO INTERNO

Propósito/Objetivo

A presente Política tem como objetivo estabelecer as diretrizes gerais sobre a análise de pessoas no período de pré-seleção / processo seletivo que possuam o perfil adequado para serem contratadas pela EMPRESA. As análises de perfil, as quais deverão ser realizadas pelo departamento _____, serão voltadas estritamente para checagens reputacionais e de integridade, respeitando a matriz de riscos prevista no Programa de Compliance da EMPRESA e os critérios de coleta e de tratamento de dados previstos no artigo 7º, inciso II e no artigo 10, inciso II da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), sendo que as considerações a respeito das competências acadêmicas, profissionais, técnicas e de talento aceitáveis deverão ser previamente analisadas pela área de Recursos Humanos e pela área solicitante da vaga.

Outrossim, este processo de checagem será voltado somente para as pessoas que vierem a ocupar (seja por contratação ou por promoção ou por mudança de área) os cargos mais estratégicos da EMPRESA, quais sejam: Alta Direção (Presidente/CEO, Diretores, Vice-Presidentes), Gerentes de qualquer nível e Coordenadores. Além disso, as seguintes áreas também deverão passar pelo processo de análise, independente do cargo: Segurança Patrimonial, Auditoria, Finanças e Contabilidade, Recursos Humanos, Jurídico, *Compliance*, Área de Relações Governamentais e Institucionais, Compras ou, ainda, quaisquer outras áreas ou cargos que o departamento de Recursos Humanos entenda conveniente pela natureza da posição ou função a desempenhar que sejam analisados.

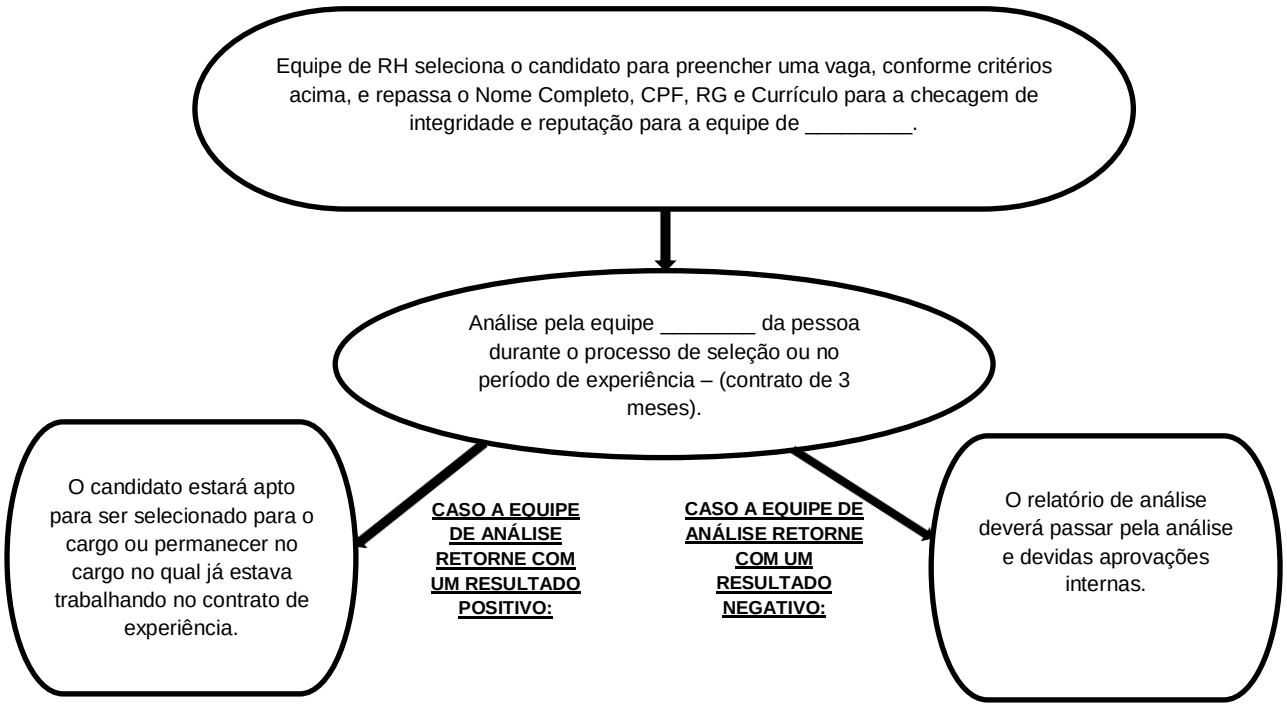
Aplicação/Alcance, Responsabilidade e Penalidades

Esta Política se aplica à EMPRESA, suas filiais e coligadas, assim como a todos os seus empregados ou aqueles em período de contratação, conforme os critérios estabelecidos anteriormente, aos quais compete a correta aplicação dos princípios e procedimentos aqui contidos.

A revisão e atualização deste Política é de responsabilidade da área de _____, a qual deve ser realizada, no mínimo, a cada [02 (dois) anos] ou [01 (um) ano].

Qualquer pessoa que venha a descumprir os requisitos da presente Política, pode ser passível de medidas disciplinares e legais.

Diagrama de Fluxo e de Responsabilidades



Critérios de Checagem e de Aprovação

Na checagem de reputação e integridade que será conduzida pela área de_____, deverão ser considerados os seguintes critérios para a coleta de dados:

a) Relação de ascendentes e colaterais até o 2º grau de parentesco (pai, mãe, irmãos, cônjuge);

b) Análises de Mídia:
Buscas em redes sociais (Facebook, LinkedIn, Instagram, Twitter ou similares); e
Buscas gerais na Internet (buscadores como o Google ou Yahoo);
**Devem ser considerados somente os fatos advindos de fontes confiáveis.*
***Caso sejam identificadas publicações negativas, é necessário que sejam identificadas no relatório de análise e que as mesmas passem pela análise dos Diretores_____.*

c) Pesquisas comerciais, de perfil creditício ou de natureza semelhante (Score no SERASA ou Boa Vista, número de títulos protestados ou cheques sem fundo no Serviço de Proteção ao Crédito ou similares;
**Caso sejam identificados dados financeiros negativos e que sejam débitos, somados, maiores do que R$_____, é necessário que seja levado em consideração o cargo para o qual a pessoa está sendo selecionada. No caso de a pessoa ter que realizar movimentações ou valores financeiros em nome da EMPRESA, é recomendável que ela seja alocada em uma função que não realize esses tipos de atividades, até pelo menos que a dívida seja sanada.*

d) Registros criminais ou registros de infrações administrativas ou similares;
*Caso sejam identificados registros criminais positivos e: (i) seja uma conde*nação que não admita recurso (com trânsito em julgado), é recomendável que ocorra o impedimento à contratação / promoção / ocorra a interrupção do contrato de trabalho; (ii) seja uma condenação que admita recurso, a contratação / promoção / avaliação deverá passar pela análise e aprovação dos Diretores _____; ou (iii) seja uma reincidência na prática de crimes e/ou infrações, e desde que uma das práticas já não admita recurso, é recomendável que a contratação / promoção / contrato de trabalho seja interrompido(a).*

e) Registros profissionais e acadêmicos;

**Caso sejam identificadas informações falsas, é necessário que as mesmas sejam identificadas no relatório de análise e que o mesmo passe pela análise dos Diretores_____.*

f) Pesquisas de Conflito de Interesse (cruzamento com bases internas da empresa, como base de funcionários, clientes e fornecedores);

**Caso seja identificado algum conflito, é recomendável que o mesmo passe pela análise de Recursos Humanos e que a pessoa assine um termo de responsabilidade, caso venha a ser contratada.*

g) Conferências Cadastrais (verificação do Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, Registro Geral – RG ou se possui algum tipo de participação societária em alguma outra empresa).

**Caso seja identificada alguma fraude documental ou que a pessoa possua alguma empresa em seu nome concorrente as atividades da EMPRESA, é recomendável que o mesmo passe pela análise de Recursos Humanos ou da Diretoria _____ e que a pessoa assine um termo de responsabilidade, caso venha a ser contratada.*

Quaisquer outras fontes de pesquisas consideradas relevantes pela área de Recursos Humanos ou pela área que conduz a checagem, deverão ser previamente alinhadas e justificadas.

Em qualquer um dos casos mencionas acima, a área que conduz a checagem deverá assegurar sempre que as consultas e pesquisas se realizem de acordo com a legislação aplicável, nomeadamente obtendo as necessárias autorizações quando as mesmas sejam legalmente exigíveis.

Qualquer informação obtida, que não se trate de informação pública, deverá ser tratada com reserva e sigilo pelos funcionários envolvidos na checagem (que deverá exclusivamente ser realizada por funcionários com experiência e senioridade, os quais previamente assinaram Termo Compromisso de Sigilo e Confidencialidade) relevantes e por aqueles que tomarão a decisão final.

ANEXO II

MODELO DE RELATÓRIO DE CHECAGEM - SELEÇÃO DE DADOS A SEREM COLETADOS

DUE DILIGENCE / BACKGROUND CHECK

CONFIDENCIAL - APENAS PARA USO INTERNO

Solicitante:	_____	**Área:**	_____
Data da Solicitação:	_____	**Data de Envio:**	_____
Elaborado por:	_____	**Revisado por:**	_____

Este relatório foi preparado exclusivamente para uso interno da EMPRESA, sendo privado e confidencial e pode conter informações privilegiadas. Por estes motivos, não é permitida sua divulgação, inclusive para as pessoas e empresas objeto da presente análise, bem como clientes ou fornecedores de qualquer natureza.

A verificação de antecedentes (*Due Diligence* ou *Background Check*) consiste na obtenção de informações a respeito de um indivíduo ou entidade, com o propósito de auxiliar na avaliação de sua reputação pessoal e de integridade. Essas informações servem como suporte a uma tomada de decisão e o fluxo determinado para a coleta, análise e tratamento dos dados aqui contidos, estão previstos na Política _____ e fazem parte da Gestão de Terceiros da EMPRESA, previsto no seu Programa de Integridade.

Limitações

As pesquisas tiveram como foco os dados especificados neste relatório, entretanto, o escopo das informações públicas disponíveis online pode variar de acordo com a jurisdição. Além disso, podem existir outras informações que não estejam disponíveis nas fontes consultadas, portanto, não é possível garantir que todos os dados relevantes sejam efetivamente localizados, pois as buscas foram realizadas em bases públicas, que, nem sempre, são precisas e podem ainda estar desatualizadas. Diante disso, caso os dados informados inicialmente sobre o objeto de pesquisa sejam

incompletos ou incorretos, o resultado desta análise pode ser comprometido. De qualquer maneira, a EMPRESA garante que a tomada de decisão será pautada em critérios objetivos e concretos, conforme dispõe a Política _____.

Ressalta-se ainda que as pesquisas são específicas e direcionadas para indivíduos domiciliados no Brasil e que este relatório se limita a apresentar os dados considerados relevantes de acordo com a listagem abaixo, sendo assim, informações positivas ou descontextualizadas, não farão parte do presente documento.

Objeto da Pesquisa

Reputacional, com base no artigo 7º, inciso II e artigo 10, inciso II da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

Fontes Selecionadas

a) Relação de ascendentes e colaterais até o 2º grau de parentesco (pai, mãe, irmãos, cônjuge).
**Desenhar a árvore de relacionamento da pessoa e anexar.*

b) Análises de Mídia:
Buscas em Redes Sociais (Facebook, LinkedIn, Instagram, Twitter ou similares);
Buscas Gerais na Internet (buscadores como o Google ou Yahoo).
**Colocar os links localizados (lembrando que é recomendável que os mesmos sejam salvos em pdf., pois os sites podem depois de algum tempo, não serem mais localizados e, assim, a prova documental poderá se perder).*

c) Pesquisas comerciais, de perfil creditício ou de natureza semelhante (Score no SERASA ou Boa Vista, número de títulos protestados ou cheques sem fundo no Serviço de Proteção ao Crédito ou similares).
**Colocar as informações negativas de preferência com base nos pesos previamente delimitados na política e sempre de forma quantitativa (soma) e não qualitativa (evitar advérbios como "muito", "vários", etc.).*

d) Registros profissionais e acadêmicos.

**Colocar os links localizados (lembrando que é recomendável que os mesmos sejam salvos em pdf., pois os sites podem depois de algum tempo, não serem mais localizados e, assim, a prova documental poderá se perder), bem como anexar e-mails, entrevistas / telefonemas / conversas transcritos, quando a informação for relevante.*

e) Registros criminais ou registros de infrações administrativas ou similares.

**Colocar as informações negativas de preferência com base nos pesos e delitos previamente delimitados na política e sempre de forma quantitativa (soma) e não qualitativa (evitar advérbios como "muito", "vários", etc.).*

f) Pesquisas de Conflito de Interesse (cruzamento com bases internas da empresa, como base de funcionários, clientes e fornecedores).

**Indicar somente se o conflito respeita as pessoas elencadas no item a) acima.*

g) Conferências Cadastrais (verificação do Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, Registro Geral – RG ou se possui algum tipo de participação societária em alguma outra empresa).

Relatório:

NOME DA PESSOA: _____

CPF: _____

RG: _____

CARGO: _____

Árvore de Relacionamento:

[colar aqui a figura ou gráfico que demonstre as pessoas relacionadas à pessoa que está sendo analisada – ascendentes e descendentes de até 2º].

Cadastro de Pessoas Físicas (CPF):

✓ Cadastro [regular] ou [não regular] perante a Receita Federal.

Registro Geral (RG):

✓ Cadastro [regular] ou [não regular].

Participações Societárias:

✓ O indivíduo(a) [não consta] ou [consta] como sócio de empresa ativa [neste último caso, descrever quais são as empresas, indicando CNPJ, razão social e endereço].

Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas:

✓ Situação [regular] ou [irregular] com certidão [negativa] ou [positiva] válida até _____ [neste último caso, é interessante identificar o montante da soma de todos os débitos trabalhistas identificados].

Certidão Negativa de Débitos Federais:

✓ Situação [regular] ou [irregular] com certidão [negativa] ou [positiva] válida até _____ [neste último caso, é interessante identificar o montante da soma de todos os débitos identificados].

Certidão Negativa de Inabilitados (TCU):

✓ Situação [regular] ou [irregular] com certidão de nº _____ [caso exista algum tipo de inabilitação, necessário descrevê-la].

Buscas de Processos Judiciais:

✓ [Não foram identificados processos em que o(a) indivíduo(a) figure no polo passivo] ou

[foram identificados ___ processos ativos que o(a) indivíduo(a) em questão figura no polo passivo, cuja soma das causas perfaz o montante de R$_____ quais sejam: _____].

**Listar os processos judiciais localizados de acordo com a relevância da causa e com o tipo de tribunal, bem como descrever o andamento, se possível*.

Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) ou Score do SERASA:

✓ [Nenhuma inscrição foi identificada em nome do(a) indivíduo(a)] ou [foram identificadas _____ inscrições em nome do(a) indivíduo(a) em questão, cuja soma perfaz o montante de R$_____].

Protesto de Títulos e Cheques Sem Fundo:

✓ [Nenhum título ou cheque sem fundo foram identificados em nome do(a) indivíduo(a)] ou [foram identificados _____ títulos ou cheques sem fundo em nome do(a) indivíduo(a) em questão, cuja soma perfaz o montante de R$_____].

Certidão de Antecedentes Criminais – Polícia Federal:

✓ [De acordo com pesquisa no Sistema Nacional de Informações Criminais – SINIC, até a presente data não consta decisão judicial condenatória com trânsito em julgado em seu nome] ou [de acordo com pesquisa no Sistema Nacional de Informações Criminais – SINIC, consta decisão judicial condenatória com trânsito em julgado em seu nome, qual seja:_____].

Certidão de Antecedentes Criminais – Polícia Estadual:

✓ [De acordo com pesquisa no Sistema Nacional de Informações Criminais – SINIC, até a presente data não consta decisão judicial condenatória com trânsito em julgado em seu nome] ou [de acordo com pesquisa no Sistema Nacional de Informações Criminais – SINIC, consta decisão judicial condenatória com trânsito em julgado em seu nome, qual seja:_____].

Cruzamento com Informações Internas:

✓ Indivíduo(a) e partes relacionados [não localizados] ou [localizadas] em nossas bases internas de Funcionários, Ex-Funcionários, Fornecedores, Clientes e Empresas Impedidas/Bloqueadas [caso seja localizada alguma das partes nas bases internas, será necessário identificá-la].

Buscas de Mídia:

✓ [Não foram identificados fatos desabonadores durante as buscas de mídia conduzidas para o indivíduo(a)] ou [foram identificados os seguintes fatos durante as buscas de mídia conduzidas para o indivíduo(a) _____].

Verificação Curricular:

✓ [Todos os fatos informados são verdadeiros] ou [foram identificados os seguintes fatos durante as buscas de mídia conduzidas para o indivíduo(a) _____, o que contradiz o que consta em seu currículo].

REFERÊNCIAS

BIBLE, Jon D. *To Check or Not To Check: New EEOC Enforcement Guidance on the Use of Criminal History Information in Making Hiring Decisions*. American Bar Association, p1-4, 2013. Disponível em: <https://www.americanbar.org/groups/business_law/publications/blt/2013/03/05_bible/>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 18:04h.

BIERSTAKER, James. *Beyond the Basic Background Check: Hiring the "Right" Employees*. Emerald Group Publishing Limited, Management Research Review: Vol. 33, Issue 3, p210-223, 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/235263088_Beyond_the_basic_background_check_hiring_the_right_employees>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 18:01h.

CLICRBS. *Loja e Fábrica da Serra São Condenadas a Indenizar Família de Grávida Estuprada por Montador de Móveis*. Disponível em: <http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/policia/noticia/2019/06/loja-e-fabrica-da-serra-sao-condenadas-a-indenizar-familia-de-gravida-estuprada-por-montador-de-moveis-10948158.html>. Último acesso em: 23 de abril de 2020, às 20:55h.

DATTNER, Ben. *The Legal and Ethical Implications of Using AI in Hiring*. Harvard Business Review Digital Articles: p2-7, 2019.

DCI – SP. *Empresas Podem Ter Acesso a Certidão de Antecedente*s. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?id=9278>. Último acesso em: 19 de março de 2020, às 20:56h.

FRANCO, Isabel. *Os Avanços do Compliance no Brasil*. Harvard Business Review – Brasil. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/avancos-compliance-brasil/>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:04h.

GIARDINO, Andrea. *As Empresas Olham Tudo dos Funcionários nas Redes Sociais*. EXAME, 2014. Disponível em> <https://exame.abril.com.br/carreira/as-empresas-olham-tudo/>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 22:13h.

GUIMARÃES, Grandeiro. *Para Reduzir Riscos, Empresas Intensificam Análise de Candidatos*. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/noticias/2017/07/20/reduzir-riscos-empresas-intensificam-analise-candidatos>. Último Acesso em: 17 de agosto de 2019, às 20:38h.

KPMG. *Pesquisa de Maturidade do Compliance no Brasil*. 3ª Edição, 2018. Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 22:13h.

KROLL. *Global Fraud & Risk Report (10th Annual Edition – 2017/18)*. Disponível em: <https://www.kroll.com/en/insights/publications/global-fraud-and-risk-report-2018>. Último Acesso em: 17 de agosto de 2019, às 20:43h.

KROLL. *Relatório Global de Fraude e Risco. Edição Anual 2016/2017*. Disponível em: <https://ajoficial.com.br/wp-content/uploads/2017/07/relatorioglobaldefraudeerisco2016_17_edicaobr.pdf>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 21:14h.

KURLYCHEK, Megan. *Defensible Decisions: Balancing Employer and Prospective Employee Rights in an Era of Criminal Background Checks*. ABA Journal, 93(1) 37-37, Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal: Vol. 38, Issue 5, p529-546, 2019.

MATUCCI, William C. *Effective Use of Background Checks by Employers*. Employment Relations Today (Wiley): Vol. 31, Issue 2, p99-110, DOI 10.1002/ert.20021, 2004. Disponível em: <https://pdfslide.net/documents/effective-use-of-background-checks-by-employers.html>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 18:11h.

MENDOZA, Susy. *GDPR Compliance*. Seattle University Law Review, Seattle University, School of Law: Vol. 42, Issue 3, p1155-1162, 2019.

MILLARD, Elizabeth. *Online Background Checks: As Social Networking Sites Grow, So Does The Ability of Employers to Discriminate*. American Bar Association, ABA Journal: 93(1), p37-37, 2007.

NAVARRO, Susanne. *How to Effectively Check References and Perform Background Investigations of Job Applicants*. Management Research News, MCB UP Ltda: Vol. 23, Issue 7/8, p56-62, 2000.

REICHER, Alexander. *The Background of Our Being: Internet Background Checks in the Hiring Process*. Berkeley Technology Law Journal, Regentes of The University of California: 28(1), p115-153, 2013.

REX, Edwards. *Conducting Effective and Legally Safe Background and Reference Checks*. Managerial Law, MCB UP Ltda: Vol. 44, Issue 1/2, p136-150, 2002.

ROCHA, Danilo Di Paiva Malheiros. CASTRO, Adriana Vieira de Castro. *A Lei Anticorrupção Empresarial e a Importância dos Programas de Compliance nas Sociedades Brasileiras*. 24 Ed., ver. e atual. Aracajú: CONPEDI, Direito Empresarial, 2015.

ROSSETTI, José Paschoal. ANDRADE, Adriana. *Governança Corporativa. Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências*. Disponível em: http://governancacorporativa.com/. Último acesso em: 23 de abril de 2017, às 20:00h.

SARODE, Anil P. *Role of Third Party Employee Verification and Background Checks in HR Management: An Overview*. Journal of Commerce & Management Thought: Vol. 8, Issue 1, p86-96, 2017.

SCHAFFER, Paige. *Protecting Employee Data in the Digital World*. Benefits Magazine: Vol. 56, Issue 3, p50-55, 2019.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do Trabalho Científico*. 23. Ed., ver. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

Leis

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2015, às 20:05h.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 21:45h.

BRASIL. *Lei nº 12.846 de 1 de agosto de 2013 - Lei Anticorrupção*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 20:00h.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 21:35h.

BRASIL. *Lei nº 13.853, de 08 de julho de 2019*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm>. Último acesso em: 18 de março de 2020, às 22:20h.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Último acesso em: 16 de março de 2020, às 21:33h.

BRASIL. *Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm>. Último acesso em: 15 de março de 2020, às 20:02h.

Base Jurisprudencial, Judicial ou Administrativa

Processo: RR - 243000-58.2013.5.13.0023 - Fase Atual: RR (Recurso Repetitivo - Tramitação Eletrônica). Número no TRT de Origem: RO-243000/2013-0023-13. Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24287126>. Último acesso em: 17 de agosto de 2019, às 21:31h.