



# PROTEÇÃO DE DADOS EM PROCESSOS AUTOMATIZADOS

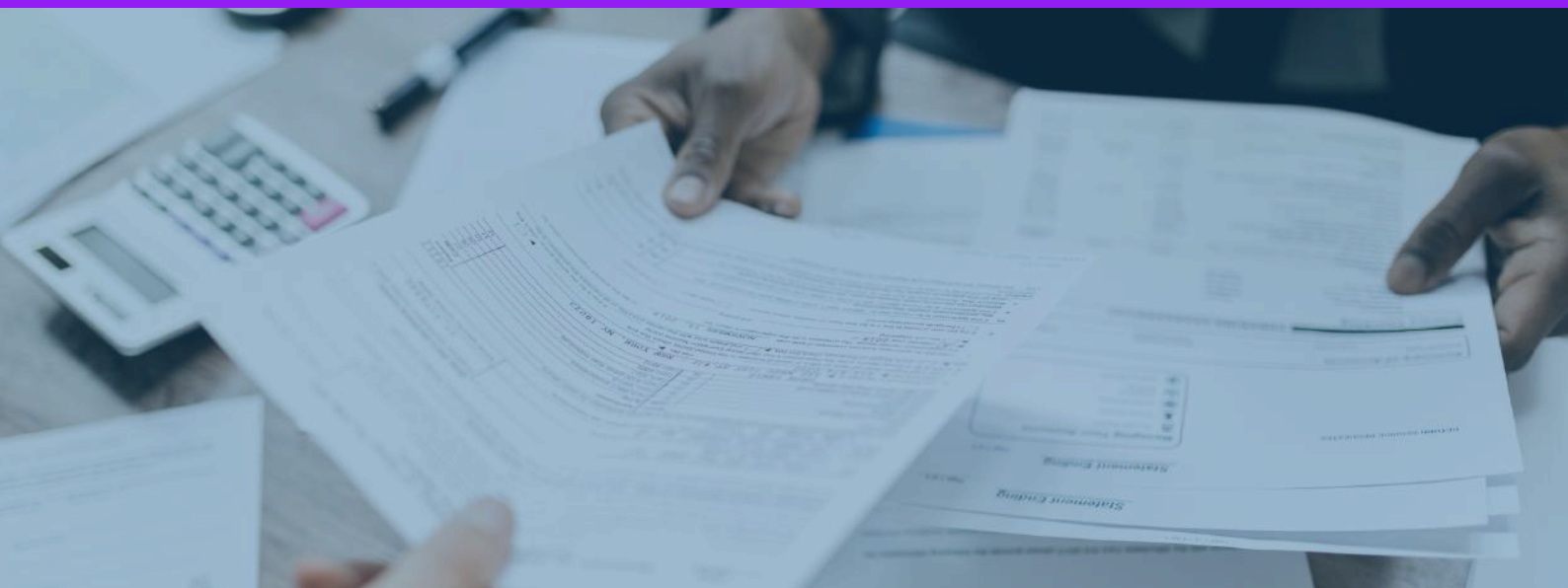
*Boas práticas*

- A Talogy pauta sua atuação de forma transparente para garantir um processo de avaliação equitativo, humano e baseado em critérios diversos, ajudando nossos clientes a descobrirem o brilhantismo organizacional.
- Por mais avançados e complexos que sejam os sistemas de avaliação adotados para emissão dos relatórios, estes se baseiam em dados históricos, portanto, sua aplicação deve sempre ocorrer em conjunto com uma avaliação pessoal acerca das nuances comportamentais e habilidades interpessoais dos candidatos.
- Nossa cautela em relação a decisões automatizadas está fundamentada na Lei Geral de Proteção de Dados 13709/2018, sobretudo no artigo 6 que apresenta dois importantes princípios sobre a utilização de dados e informações em processos automatizados, sendo:

- a) Não discriminação
- b) Transparência



Para facilitar o entendimento dessa questão, trazemos aqui algumas dicas de boas práticas que devem ser adotadas para que o desempenho almejado ocorra em conformidade com a lei.



**A LGPD não restringe a tomada de decisões automatizadas baseada no uso de algoritmo nos processos de recrutamento e seleção, entretanto garante ao titular dos dados a revisão de uma decisão sistêmica que afete seus interesses.**

## **MEDIDAS QUE DEVEM SER ADOTADAS**

### **Garantia de avaliação humana nos processos de recrutamento**

Embora os algoritmos sejam poderosas ferramentas de direcionamento, a avaliação humana é um direito assegurado no artigo 20 da LGPD. Por esse motivo, decisões importantes, que envolvam terceiros de forma direta e possibilitem definir o seu perfil pessoal, profissional ou vieses de sua personalidade devem sempre ser revisadas por profissionais devidamente qualificados.

- Tal prática visa manter a transparência e garantir a não violação aos direitos fundamentais envolvidos nos processos de avaliação.

### **Avaliação pessoal de soft skills e habilidades interpessoais**

As informações fornecidas através do relatório emitido são baseadas apenas em dados obtidos a partir da avaliação procedida com o Perfil Caliper, devendo ser interpretadas pelos recrutadores levando-se em conta outras informações e múltiplos aspectos sobre a pessoa, não devendo ser consideradas como base exclusiva acerca da decisão tomada sobre a contratação, o desenvolvimento ou promoção pretendida. Para que uma decisão adequada quanto à escolha sobre a pessoa avaliada alcance a probabilidade de êxito esperada na organização, a Talogy aconselha a utilização do relatório emitido, sempre em conjunto com outros conhecimentos sobre o candidato, particularmente informações da entrevista, currículo e formulário de pedido de emprego, bem como feedback de referências profissionais, habilidades técnicas, a experiência, a cultura organizacional, os valores e aptidão para diversidade.



# MANTER UMA CULTURA DE FEEDBACK

A forma como a empresa se posiciona reflete no mercado profissional, na reputação da organização e **contribui para sua imagem**. Por isso, a adoção do feedback construtivo, tanto no processo seletivo quanto nos programas de desenvolvimento de carreira, é um fator crucial para atrair, reter e progredir talentos, mesmo após decisões que optem por outros candidatos. Essa prática traz muitos benefícios às organizações, seja para novas contratações, nos planos de sucessão, ou no apoio das decisões sobre promoção de cargo ou mudança de atividade na empresa. Nesse sentido destacamos alguns exemplos de feedback construtivo:

- Demonstrar aos preteridos o comprometimento da empresa, adotando um processo de recrutamento ou progressão de cargo transparente e confiável, orientado por uma metodologia adequada;
- Auxiliar os candidatos não contratados ou que não atingiram o nível necessário para sua promoção interna a entenderem áreas de melhoria para as quais possam buscar qualificações ou aprimorar suas habilidades;
- Reforçar a autoestima deixando claro quais pontos podem ser melhorados, o que ajudará o candidato a se preparar melhor para futuros processos de recolocação ou mais aptos à progressão interna;
- Manter o interesse dos candidatos declinados quanto a sua participação em novos processos junto àquelas empresas que demonstrarem maior cuidado durante todo o ciclo do recrutamento, seleção, progressão e manutenção de talentos.

