



PROTEÇÃO DE DADOS EM PROCESSOS AUTOMATIZADOS

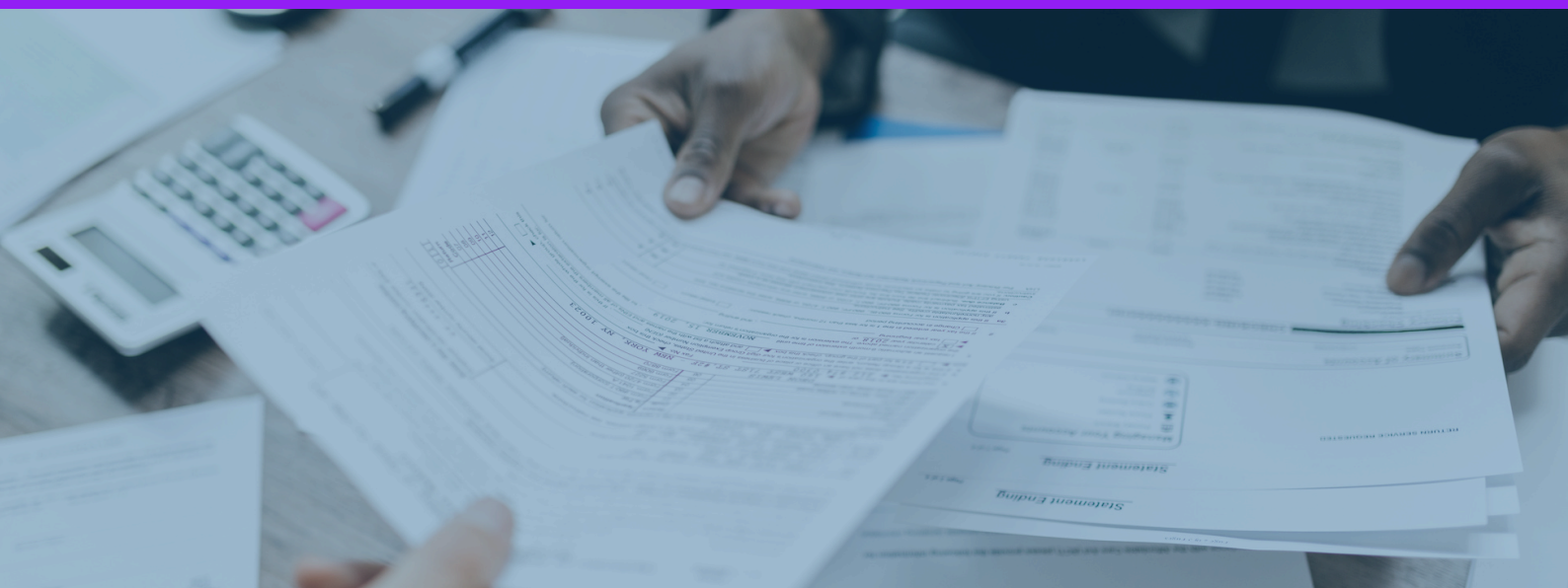
Boas práticas

- 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.

ALÉM DAS SUGESTÕES ELENCADAS, HÁ OUTRAS INICIATIVAS DEVEM SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS COM OBJETIVO DE DIMINUIÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS, TAIS COMO:

PROMOVER UM ESPAÇO DE CONFIANÇA E BEM-ESTAR

- Repensar cenários, ouvir os colaboradores e criar estratégias para diminuição dos fatores de estresse;
- Oferecer apoio psicológico e adotar estratégias de prevenção ao adoecimento mental no trabalho;
- Implementar ações para o bem-estar dos colaboradores com foco central das políticas de gestão de pessoas;
- Buscar o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida dentro das empresas;
- Considerar iniciativas monitoramento da qualidade de vida para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos;
- Incentivar a resolução colaborativa de problemas com objetivo de encontrar soluções eficazes, sem minimizar os desafios;
- Criar uma cultura onde os colaboradores se sintam seguros para compartilhar seus sentimentos, sejam eles positivos e negativos. Treinar líderes para ouvirem sem julgamento, promovendo assim a honestidade emocional;
- Identificar e discutir os desafios psicológicos é o primeiro passo para a resolução criativa de problemas, oferecendo um espaço seguro para o crescimento saudável de todos.





COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MECANISMO ESTRATÉGICO NA PREVENÇÃO DO RISCOS PSICOSSOCIAIS PERSPECTIVAS E PONTOS POSITIVOS

- Implementação de Políticas eficazes que orientem um clima organizacional mais saudável;
- Redução dos índices de absenteísmo;
- Melhoria no engajamento dos colaboradores;
- Aplicação de treinamentos para gestores com objetivo de criar um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor;
- Implementação de ferramentas que permitam monitorar os riscos psicossociais;
- Compromisso com a sustentabilidade das relações de trabalho;
- Promoção da dignidade dos trabalhadores;
- Fortalecimento da reputação como empregadoras responsáveis.

**UM AMBIENTE DE TRABALHO VERDADEIRAMENTE SAUDÁVEL É
AQUELE ONDE TODAS AS EMOÇÕES SÃO ACOLHIDAS E OS
DESAFIOS SÃO ENFRENTADOS COM RESILIÊNCIA E RESPEITO.**