



MATERIAL · RECRUTA · MAIO 2026

MATERIAL GRATUITO

Guia de LGPD em Recrutamento

Base legal por etapa, tratamento de dados sensíveis, prazos de retenção, direitos do titular e resposta a incidentes. Para CHRO, jurídico e DPO conversarem com a mesma régua.

Publicado em 2026-05-17 · por Rosana Daniele Marques, Recruta

Sumário

1. 1. As três bases legais que cobrem 95% do recrutamento
2. 2. Dados sensíveis: cuidado redobrado
3. 3. Prazos de retenção: o erro mais comum
4. 4. Direitos do titular: o checklist do art. 18
5. 5. O Encarregado de Proteção de Dados (DPO)
6. 6. Resposta a incidentes
7. 7. Operadores e fornecedores
8. 8. Cookies e rastreamento
9. Checklist resumido para CHRO + DPO
10. Fontes oficiais
11. Quer fazer isso com quem já opera nesse padrão?

Como tratar dados de candidato no recrutamento, da inscrição ao descarte, sem cair em multa da ANPD nem em processo trabalhista.

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) regula como sua empresa coleta, guarda e usa dados pessoais. Recrutamento é uma das áreas com mais exposição: trabalha com dados pessoais, com dados sensíveis (laudo médico, autodeclaração racial), e com dados de menores quando há programa de aprendiz.

Este material organiza, em 8 seções, o que CHRO, jurídico e DPO precisam acordar entre si para que a operação rode em conformidade. A linguagem é direta. Cada decisão tem base legal citada e prazo concreto. Use como anexo de política interna ou como pauta de reunião com o jurídico.

1. As três bases legais que cobrem 95% do recrutamento

A LGPD lista 10 bases legais que autorizam tratamento de dados pessoais (art. 7º). Para recrutamento, três cobrem quase tudo:

Procedimentos preliminares a contrato (art. 7º, V). Cobre a candidatura inteira. Quando uma pessoa se inscreve em uma vaga, isso configura procedimento preliminar a contrato. Não precisa de consentimento explícito. Essa é a base mais usada e a mais segura.

Cumprimento de obrigação legal (art. 7º, II e art. 11, II, "a"). Cobre tratamento exigido por lei. No recrutamento, aparece em: cota PCD (Lei 8.213), jovem aprendiz (Lei 10.097), eSocial (Decreto 10.410), RAIS. Para dado sensível obrigatório (laudo PCD), use o art. 11, II, "a".

Consentimento (art. 7º, I e art. 11, I). Cobre tudo que não cabe nas duas anteriores: banco de talentos para vagas futuras, marketing direto (newsletter, eventos), apresentação do perfil a outras empresas da rede em outplacement, autodeclaração racial para programas internos de diversidade.

A confusão comum: empresa pede consentimento para tudo, inclusive para o que já está coberto por procedimento preliminar. Isso gera ruído (consentimento revogado paralisa um processo que deveria seguir). A boa prática: usar consentimento só onde precisa.

Tabela de base legal por tratamento típico

Tratamento	Base legal LGPD	Comentário
Coleta de currículo na vaga aberta	Art. 7º, V (procedimento preliminar)	Não precisa de consentimento
Triagem técnica e comportamental	Art. 7º, V	Idem
Comunicação com candidato durante o processo	Art. 7º, V	Idem; canal pode ser e-mail ou WhatsApp Business

Tratamento	Base legal LGPD	Comentário
Tratamento de laudo PCD (admissão)	Art. 11, II, "a" (obrigação legal — Lei 8.213)	Não precisa consentimento; dado sensível
Cumprimento de eSocial / RAIS	Art. 7º, II (obrigação legal)	Idem
Inclusão em banco de talentos	Art. 7º, I (consentimento)	Termo específico e revogável
Apresentação a outras empresas em outplacement	Art. 7º, I	Idem
Newsletter de RH	Art. 7º, I	Opt-in claro
Foto facial em base biométrica	Art. 11, I (consentimento específico)	Só se finalidade for clara
Autodeclaração racial para programa de diversidade	Art. 11, I	Consentimento destacado e específico

2. Dados sensíveis: cuidado redobrado

O art. 5º, II da LGPD define dados sensíveis. Os mais comuns no recrutamento:

- **Saúde.** Laudo médico, atestado, exame admissional, dados de pessoa com deficiência.
- **Biométrico.** Foto facial usada para reconhecimento, impressão digital.
- **Origem racial ou étnica.** Autodeclaração para cota interna, programa de diversidade.
- **Filiação sindical.** Declaração para acordo coletivo.
- **Genético.** Não deve ser solicitado em recrutamento.

Dado sensível exige base legal do art. 11. As duas mais relevantes:

- **Art. 11, II, "a": cumprimento de obrigação legal.** Cobre laudo PCD (Lei 8.213) sem precisar consentimento.
- **Art. 11, I: consentimento específico e destacado.** Cobre todo o resto: foto biométrica, autodeclaração racial, dados que vão para programa interno opcional.

A regra prática: pedir dado sensível apenas quando funcional para a etapa em curso. Pedir laudo PCD na inscrição de qualquer vaga é excessivo. Pedir foto biométrica antes da admissão é excessivo. Pedir autodeclaração racial em vaga não vinculada a programa de diversidade é excessivo.

O que fazer com laudo PCD

- Receber em formato controlado (PDF assinado por médico habilitado)
- Validar vigência (geralmente 12 meses), CID, grau, enquadramento conforme Decreto 5.296/2004
- Guardar em campo cifrado do sistema de RH, com acesso restrito a papel "RH-Compliance"
- Cadeia de custódia documentada: quem leu o laudo, quando, por quê

- Reter pelo prazo do vínculo + 5 anos (CLT) + auditoria MTE

3. Prazos de retenção: o erro mais comum

A LGPD não fixa prazo único. Define princípio: dado tratado pelo tempo necessário para a finalidade. A interpretação prática usada por ANPD e jurisprudência trabalhista:

Tipo de dado	Prazo de retenção	Base
Log de navegação no site (IP, sessão)	180 dias	Marco Civil da Internet (Lei 12.965/14)
Currículo de candidato não contratado, sem consentimento adicional	6 meses após fim do processo	Procedimento preliminar encerrado
Currículo em banco de talentos com consentimento	24 meses, renovável	Termo de consentimento específico
Candidato contratado: dados do processo seletivo	Vínculo + 5 anos (CLT)	CF art. 7º, XXIX
Candidato contratado: dados trabalhistas e previdenciários	Vínculo + 10 anos	Lei 8.212/91 (INSS)
Laudo PCD de colaborador ativo	Vínculo + 5 anos	Auditoria MTE
Comunicação por WhatsApp Business	12 meses	Comprovação de devido processo
Log de integração com APIs (ATS, portais)	90 dias	Auditoria operacional

O erro clássico: empresa mantém banco de talentos eterno, sem termo de consentimento ou com termo vencido. Isso vira passivo no primeiro pedido de eliminação.

A solução: revisão anual do banco de talentos com renovação ativa de consentimento. Quem não renova, sai automaticamente.

4. Direitos do titular: o checklist do art. 18

O candidato (titular) tem dez direitos. A empresa deve responder em até 15 dias úteis. A política precisa cobrir cada um.

1. **Confirmação de tratamento** (art. 18, I). Sim ou não, sem custo.

2. **Acesso aos dados** (art. 18, II). Devolver a relação completa, com finalidades e bases legais.
3. **Correção** (art. 18, III). Corrigir dado incompleto, inexato ou desatualizado.
4. **Anonimização, bloqueio ou eliminação** (art. 18, IV). Para dados desnecessários ou excessivos.
5. **Portabilidade** (art. 18, V). Devolver os dados em formato estruturado (JSON ou CSV).
6. **Eliminação dos dados tratados com consentimento** (art. 18, VI). Para banco de talentos, marketing, outplacement em rede.
7. **Informação sobre compartilhamento** (art. 18, VII). Lista de operadores, parceiros, autoridades públicas.
8. **Informação sobre não-consentimento e consequências** (art. 18, VIII). Antes da coleta, explicar.
9. **Revogação do consentimento** (art. 18, IX). A qualquer momento, sem prejuízo de tratamentos com outra base.
10. **Revisão de decisões automatizadas** (art. 20). Para descarte por IA, ranqueamento automático, scoring.

A operação prática: criar um canal único (e-mail dpo@empresa.com.br + formulário no site). Documentar cada pedido com número de protocolo. Responder no prazo. Manter log imutável dos pedidos.

A Recruta tem um modelo desse canal em arecruta.com.br/lgpd, pode ser usado como referência.

5. O Encarregado de Proteção de Dados (DPO)

O art. 41 da LGPD obriga a empresa a indicar Encarregado (DPO). A nomeação é simples: pode ser pessoa natural (interna ou terceira) ou pessoa jurídica.

Atribuições mínimas:

- Aceitar reclamações de titulares
- Receber comunicações da ANPD
- Orientar funcionários sobre LGPD
- Manter contato externo público (e-mail, telefone)

O canal do DPO deve estar **publicado** no site e na política de privacidade. Empresa que esconde o DPO viola o art. 41.

Para empresa que terceiriza recrutamento, vale lembrar: a Recruta opera como **Operador** de dados em nome da empresa-cliente (Controlador). Ambos respondem por conformidade. O contrato de serviço deve trazer cláusula LGPD com:

- Finalidade do tratamento
- Limite das instruções do Controlador ao Operador
- Compromisso de confidencialidade
- Auditoria
- Notificação mútua em caso de incidente

6. Resposta a incidentes

O art. 48 da LGPD obriga a empresa a comunicar à ANPD e aos titulares afetados em prazo razoável quando houver incidente de segurança com risco ou dano relevante.

Plano formal recomendado (5 etapas):

1. **Identificação e contenção (até 1 hora do alerta).** Time técnico isola o sistema afetado, evita propagação, documenta o evento bruto.
2. **Avaliação de impacto (até 24 horas).** DPO + jurídico + TI avaliam: quantos titulares afetados, que tipo de dado, qual probabilidade de dano.
3. **Notificação à ANPD e aos titulares (prazo razoável conforme orientação ANPD).** Se houver risco relevante, notificar. ANPD usa atualmente formulário próprio em gov.br/anpd.
4. **Documentação para auditoria (até 30 dias).** Relatório completo arquivado por 5 anos no mínimo.
5. **Revisão pós-incidente (até 30 dias).** Plano de prevenção atualizado.

Critério de "risco relevante" usado pela ANPD: dado sensível exposto, quantidade significativa de titulares (50+), risco financeiro ou reputacional concreto, exposição de menores.

7. Operadores e fornecedores

A empresa-cliente é Controladora. Quando contrata um fornecedor (Recruta, Gupy, SAP, plataformas de teste, headhunter terceirizado), esse fornecedor é Operador. A LGPD trata diferente:

- **Controlador** decide finalidade e meios do tratamento. Responsabilidade primária.
- **Operador** executa o tratamento conforme instruções do Controlador. Responsabilidade subsidiária, mas real.

Toda contratação de Operador deve ter contrato com cláusulas mínimas:

- Finalidade específica do tratamento
- Lista de dados tratados
- Prazo de retenção
- Restrição de subcontratação sem aprovação prévia
- Direito de auditoria do Controlador
- Notificação mútua em caso de incidente em até 24 horas
- Devolução ou eliminação dos dados ao fim do contrato

A Recruta tem o modelo dessa cláusula em arecruta.com.br/privacidade#operadores. Pode ser adaptado para o contrato com seus fornecedores.

8. Cookies e rastreamento

O site corporativo de recrutamento (página de carreira, formulário) usa cookies. A LGPD trata cookie como dado pessoal quando permite identificar o titular.

Três categorias práticas:

Essenciais. Sessão, preferência de idioma, carrinho de processo seletivo. Não pedem consentimento.

Análise (legítimo interesse com possibilidade de oposição). Google Analytics 4, ferramentas de heatmap. A pessoa pode desativar pelo navegador ou pelo opt-out da ferramenta. A política de privacidade deve mencionar.

Marketing (consentimento explícito). Meta Pixel, Google Ads, LinkedIn Insight Tag. Só ativam após o titular aceitar no banner de cookies.

Banner de cookies em conformidade tem três botões claros: "Aceitar todos", "Aceitar apenas essenciais", "Configurar". Não pode ter caixa pré-marcada para marketing.

Checklist resumido para CHRO + DPO

- ■ Política de privacidade específica para recrutamento publicada no site
- ■ Termo de consentimento separado para banco de talentos e marketing
- ■ Mapeamento de dados (Record of Processing Activities, ROPA) atualizado
- ■ Contratos com Operadores incluem cláusulas LGPD
- ■ DPO designado, e-mail público
- ■ Canal único para pedidos de titular (formulário ou e-mail)
- ■ Prazo de resposta de 15 dias úteis monitorado
- ■ Banco de talentos com termo vigente, revisão anual
- ■ Laudo PCD guardado em campo cifrado, acesso por papel
- ■ Logs imutáveis para ações sensíveis (exportação, leitura de laudo, alteração de papel)
- ■ Banner de cookies em conformidade no site
- ■ Plano formal de resposta a incidentes documentado
- ■ Treinamento anual de toda a equipe de RH em LGPD

Fontes oficiais

- [Lei 13.709/2018 \(LGPD\) — texto consolidado no Planalto](#)
- [Autoridade Nacional de Proteção de Dados \(ANPD\)](#)
- [Canal de denúncias da ANPD para titulares](#)
- [Lei 8.213/1991 — base do laudo PCD](#)
- [Lei 13.146/2015 \(LBI\)](#)
- [Lei 12.965/2014 \(Marco Civil da Internet\)](#)
- Decreto 10.410/2020 (eSocial)
- [Política de Privacidade da Recruta](#) — modelo de referência
- [Centro do Titular LGPD da Recruta](#) — modelo de canal de atendimento

Quer fazer isso com quem já opera nesse padrão?

A Recruta opera como Operador de dados em conformidade com a LGPD desde o início. Os controles técnicos estão documentados em arecruta.com.br/seguranca. A política de privacidade está em arecruta.com.br/privacidade. O canal do DPO é dpo@arecruta.com.br.

A Recruta começa o relacionamento com 2 vagas PCD grátis. Você acompanha o método e a estrutura de proteção de dados em duas vagas reais da sua empresa, sem cartão e sem compromisso de contrato. Use como prova interna para o jurídico e o comitê executivo.

Fale com a gente:

- E-mail: contato@arecruta.com.br
- WhatsApp: [+55 11 98127-3075](https://wa.me/5511981273075)
- Site: arecruta.com.br
- DPO: dpo@arecruta.com.br

A Recruta é uma empresa do grupo [Protagonist](#).

Sobre o autor. Rosana Daniele Marques é editora-chefe da Recruta. **Versão 1.0** · maio de 2026 · próxima revisão prevista: novembro de 2026

Recruta

Comece com 2 vagas grátis

Sem cartão, sem compromisso de contrato.

Você vê o método operando em duas vagas reais da sua empresa.

contato@arecruta.com.br

WhatsApp (11) 98127-3075

arecruta.com.br