

## **IMPORTÂNCIA DA LEI GERAL PROTEÇÃO DE DADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO**

### **IMPORTANCE OF GENERAL DATA PROTECTION LAW IN THE RECRUITMENT PROCESS.**

SANTOS, Leticia Matos dos; SANTOS, Márcia Gabriely da Silva, SILVA, Jacqueline C. de Oliveira  
Curso de Administração  
Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos-UNIFIO/FEMM

#### **RESUMO**

A gestão de recursos humanos é essencial em todas as organizações, pois contribui para a melhoria dos resultados, da qualidade da produção e para aumentar a longevidade das empresas. Por isso, podemos afirmar que a gestão de pessoas está diretamente ligada ao sucesso de qualquer empresa. Os trabalhadores que se sentem valorizados, motivados e comprometidos aumentam a produtividade e os resultados da organização. De forma semelhante, a principal missão do processo de recrutamento é encontrar os profissionais adequados para apoiar o crescimento e expansão da empresa e maximizar seu sucesso. Ter as pessoas certas e engajadas com a empresa é essencial em um mercado cada vez mais competitivo. Entretanto, um problema crescente, devido ao aumento da utilização da internet, é o vazamento de dados pessoais e sua utilização de forma indiscriminada. Neste sentido, em setembro de 2020, entrou em vigor a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018) com o objetivo de proteger e garantir a privacidade dos dados pessoais ao regulamentar o seu tratamento. O objetivo do presente artigo foi de ressaltar a importância da proteção de dados pessoais no processo de recrutamento, enfatizando a necessidade de seguir as normas estabelecidas pela lei geral de proteção de dados. Para isso, utilizou-se a pesquisa bibliográfica como método para elucidar o tema proposto. A proteção de dados pessoais é uma oportunidade para as empresas demonstrarem seu compromisso com a ética e responsabilidade ao cumprirem as normas, gerando benefícios para si e para os consumidores ao garantir maior transparência, segurança e confiança durante todo o processo.

**Palavras-chave:** Dados pessoais. Recrutamento. Recursos Humanos.

#### **ABSTRACT**

Human resource management is essential in all organizations as it contributes to improving outcomes, production quality, and increasing the longevity of companies. Therefore, we can assert that people management is directly linked to the success of any business. Employees who feel valued, motivated, and committed enhance productivity and organizational results. Similarly, the primary mission of the recruitment process is to find the right professionals to support the company's growth and expansion and maximize its success. Having the right people engaged with the company is crucial in an increasingly competitive market. However, a growing issue due to the rise of internet usage is the leakage of personal data and its indiscriminate use. In this regard, the General Data Protection Law (LGPD - Law No. 13.709/2018) came into effect in September 2020 with the aim of protecting and ensuring the privacy of personal data by regulating its handling. The aim of this article was to highlight the importance of personal data protection in the recruitment process, emphasizing the need to adhere to the regulations established by the General Data Protection Law. For this purpose, bibliographic research was used as a method to elucidate the proposed topic. Personal data protection represents an opportunity for companies to demonstrate their commitment to ethics and responsibility by complying with the regulations, generating benefits for both themselves and their consumers by ensuring greater transparency, security, and trust throughout the process.

**Keywords:** Personal data. Recruitment. Human Resources.

## INTRODUÇÃO

Em uma empresa, o departamento de Recursos Humanos (RH), tem como responsabilidade executar processos relacionados aos colaboradores, desde a sua admissão até demissão. Faz parte da rotina: selecionar, contratar, desenvolver, treinar, motivar, engajar, reconhecer, reter e atrair talentos. (Packs, 2023).

O recrutamento é fundamental para atrair e selecionar profissionais capacitados, visando formar equipes qualificadas que impactem positivamente na cultura organizacional e nos resultados da empresa. (Dias, 2024).

Nesse processo o primeiro contato do candidato com a empresa é através de um currículo, seja recebido pessoalmente ou virtualmente. Refere-se à primeira impressão que o recrutador terá sobre o candidato para a vaga em questão. No currículo o candidato apresenta ao recrutador informações pessoais, suas experiências, certificações e objetivos profissionais. Contém dados importantes e que serão determinantes para a participação no processo de recrutamento e seleção. (Dias, 2024).

Neste sentido a problemática desta pesquisa é: qual o mecanismo que assegura e promove a proteção dos dados pessoais de candidatos num processo de recrutamento seguro e ético? A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) desempenha um papel fundamental para estabelecer regras e diretrizes no tratamento de dados pessoais, inclusive no contexto de recrutamento. Ela determina que as empresas devem obter o consentimento dos candidatos para coletar e utilizar seus dados, além de garantir a segurança e a confidencialidade dessas informações. Ela estabelece, também, direitos aos candidatos como o acesso e a correção de seus dados, promovendo assim um processo de recrutamento mais transparente, seguro e ético. (BRASIL, 2023).

Este artigo tem como objetivo conscientizar os recrutadores dos departamentos de recursos humanos sobre a importância de desenvolver processos de recrutamento para que estejam em conformidade com a LGPD, visando evitar consequências negativas para as empresas decorrentes da não aplicação da lei.

O recrutamento e a LGPD garantem respeito, transparência e igualdade de oportunidades aos candidatos, independentemente de suas características pessoais. Isso promove um ambiente de trabalho inclusivo, onde os candidatos são

avaliados por suas habilidades e méritos contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.

Compreender os requisitos da LGPD e seu impacto no recrutamento é fundamental para analisar as práticas atuais, identificar desafios e propor soluções inovadoras. Além disso, essa análise contribui para a formação de profissionais e o avanço do conhecimento no campo do recrutamento e seleção.

## **METODOLOGIA**

A metodologia fundamentou-se em uma pesquisa bibliográfica, a partir da realização de pesquisas em fontes confiáveis, como livros, artigos científicos, produções acadêmicas e reportagens de meio eletrônico, com a finalidade de realizar um levantamento de cunho bibliográfico à cerca do conceito de recrutamento, bem como da LGPD (Lei nº 13.709/2018) e a necessidade de as organizações se adequarem a essa nova realidade. O estudo busca fornecer conhecimento e reflexão sobre o assunto por meio de uma abordagem qualitativa.

## **GESTÃO DE PESSOAS**

A gestão de pessoas constitui uma área da administração que engloba o planejamento, organização, desenvolvimento e direção das atividades relacionadas aos colaboradores, busca-se potencializar o desempenho individual e coletivo, gerando um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Segundo Chiavenato (2022, p.37), o planejamento da gestão de pessoas é “decisão e ação a respeito dos recursos humanos necessários para atingir os objetivos organizacionais em determinado período de tempo”. Essa percepção demonstra que o capital humano é essencial para o sucesso de uma empresa no longo prazo, pois é o núcleo que sustenta uma empresa, influenciando diretamente na cultura e no clima organizacional.

A responsabilidade de encontrar, atrair e selecionar os melhores talentos para a empresa está diretamente ligada aos recursos humanos e ao processo de recrutamento. Esse processo garante que as necessidades da empresa sejam atendidas com profissionais qualificados, alinhados à cultura e aos objetivos estratégicos.

Para Chiavenato (2022, p. 66), “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização”. Considerando isso, para atrair os melhores talentos no processo de recrutamento, é essencial que exista uma comunicação assertiva entre RH e o gestor que necessita de um novo colaborador, garantindo que as necessidades da equipe sejam compreendidas e atendidas de forma eficiente. Conforme afirma Sardenberg e Kyrillos (2019, p. 77), “a comunicação mais assertiva é a que mostra exatamente a intenção da pessoa”. Diante disso, uma comunicação assertiva evita que ocorram ambiguidades e garante que a mensagem seja compreendida corretamente.

Segundo Matos (2014, p. 139) “a comunicação integra os funcionários aos objetivos da empresa”. Ou seja, uma comunicação eficaz proporciona uma harmonização entre colaborador e empresa, promovendo uma cultura de trabalho unificada em direção aos objetivos comuns, garantindo que todas as pessoas envolvidas no processo de recrutamento e seleção estejam alinhadas às necessidades da empresa e dos cargos em aberto. Em relação ao ambiente externo, uma comunicação organizacional sólida, pode influenciar diretamente a percepção dos candidatos em relação a empresa, sua cultura e seus valores.

O processo de recrutamento e seleção envolve uma série de etapas para atrair e escolher os profissionais ideais para um determinado cargo, ele deve ser feito conforme necessidade e perfil da empresa. Chiavenato (2022, p. 71) ressalta que “o órgão de recrutamento não tem autoridade para efetuar qualquer atividade de recrutamento sem a devida tomada de decisão por parte do órgão que possui a vaga a ser preenchida”. Diante disso, para iniciar o processo de contratação e seleção, o departamento ou gestor responsável deve solicitar, a requisição de vaga ou requisição de pessoal que é um documento formal onde é especificada as necessidades da área em relação a contratação de novos colaboradores. (DIAS, 2024).

Nesse documento deve conter informações como descrição do cargo, requisitos necessários (habilidades, experiência e formação), responsabilidades do cargo, justificativa para abertura da vaga e qualquer outra informação relevante para o recrutamento. Segundo Chiavenato (2022, p. 71) “os detalhes envolvidos no documento dependem do grau de sofisticação existente na área de GH: quanto maior

a sofisticação tanto mais detalhes o responsável pelo órgão emitente deve preencher no documento”. Essa etapa é essencial para que o recrutador tenha clareza, para desenvolver plano estratégico de recrutamento e seleção eficiente.

De acordo com Chiavenato (2022, p. 75) existem três tipos de abordagens no processo de recrutamento: recrutamento interno, externo e misto. O recrutamento interno acontece quando a empresa procura preencher a vaga por meio de realocação, transferência ou promoções de seus próprios funcionários. No externo, a empresa procura preencher a vaga com pessoas externas, que são atraídos pelas estratégias de recrutamento, atua em candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras organizações. (CHIAVENATO, 2022, p. 79). Já o recrutamento misto é a mistura das estratégias de recrutamento interno e externo e, segundo Chiavenato (2022, p. 90), “um sempre deve complementar o outro, pois, ao se fazer um recrutamento interno, o funcionário escolhido é deslocado para a posição vaga e precisa ser substituído em sua posição atual”.

De modo geral, o recrutamento é uma atividade que promove relacionamento da empresa com público em geral. Segundo Chiavenato (2022, p.93), “o recrutamento pode ser facilitado e incrementado na medida em que a imagem e o prestígio da organização crescem no contexto ambiental”. Quando o processo de recrutamento e seleção é bem executado, atrai o olhar de futuros candidatos, proporcionando à empresa uma boa reputação e demonstrando à sociedade seu compromisso com o bem-estar social e práticas éticas em suas operações.

Existem vários canais para divulgação das vagas de recrutamento tanto interno quanto externo. Segundo Pereira (2020, p. 56) “algumas empresas divulgam suas vagas em quadro fixado na própria portaria, e o interessado pode entrar e preencher uma ficha. Outras divulgam pela internet, pelo jornal, além de outros meios diversos”. A internet tem desempenhado um papel cada vez mais significativo no processo de recrutamento, sua agilidade e a amplitude são recursos valiosos para empresas. De acordo com Pereira (2020, p. 56),

A internet e as mídias sociais têm sido o meio de recrutamento mais utilizado para se fazer uma análise prévia da compatibilidade do candidato à empresa. O LinkedIn é uma rede social que se estabeleceu como rede de empregos e carreiras, para um determinado tipo de profissional. Os recrutadores chegam a criar grupos com objetivo de atrair esses profissionais. Os candidatos, por sua vez, procuram essa rede para divulgarem seus atributos profissionais e experiências. Muitos recrutadores, porém, preferem analisar o perfil do Facebook, Twitter ou Instagram, para

“enxergar” os dois lados: o profissional e o pessoal. Chegam a comprar espaços publicitários e criam anúncios com o objetivo de conseguir candidatos de maneira gratuita, direcionando-os para seus próprios sites.

O uso da internet no processo de recrutamento traz resultados positivos, pois permite que os recrutadores consigam alcançar um público mais amplo, agilidade no processo de triagem e seleção e a construção de uma marca empregadora sólida. Mas o uso da internet deve ser combinado com práticas éticas e inclusivas para garantir um processo justo e equitativo.

O recrutamento envolve a coleta e o manuseio de uma grande quantidade de informações pessoais dos candidatos, o que torna esses dados sensíveis e sujeitos a potenciais riscos de vazamento ou uso indevido. A criação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) se torna fundamental nesse contexto, pois estabelece regras e diretrizes para o tratamento adequado dessas informações, garantindo a privacidade e a segurança dos dados pessoais dos candidatos durante todo o processo de recrutamento e seleção.

## **LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Segundo o Ministério Público Federal a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é uma lei brasileira e sua finalidade é regulamentar o tratamento de dados pessoais por empresas e organizações, estabelecendo regras e diretrizes para a coleta, armazenamento, utilização e compartilhamento dessas informações. (MPF, “s.d.”). O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, foi a base para criação da LGPD, tem como objetivo garantir a privacidade e a segurança dos dados pessoais dos cidadãos, além de estabelecer direitos e deveres para as empresas que lidam com essas informações. (NONES, 2022).

A Lei Geral de Proteção dos Dados (LGPD), Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, estabelece como dever ser o tratamento de dados pessoais, por pessoa física ou jurídica, abrangendo também meios digitais, com o intuito de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade dos indivíduos, proporcionando maior segurança ao público geral. (BRASIL, 2018).

Os dados pessoais possuem um alto valor significativo nos dias de hoje e para Teixeira; Guerreiro (2022, p.12), “são considerados o "novo petróleo" petróleo da sociedade informacional, já que o dado "bruto" não possui valor, mas ao ser "refinado" passa a ser altamente rentável”.

Nas empresas os dados possuem um valor inestimável, segundo Teixeira; Guerreiro (2022, p. 12), “são a base de um gigantesco mercado, uma vez que através deles é possível identificar perfis de consumo, potencialidades de mercado, além de inúmeras outras possibilidades altamente lucrativas, sejam lícitas ou ilícitas”. Neste sentido,

A proteção dos dados pessoais se insere na sociedade de informação como uma possibilidade de se tutelar o indivíduo diante dos potenciais riscos que o tratamento de dados poderia causar à sua personalidade, pois o que se visa proteger não são os dados em si, mas sim o seu titular, que poderá ser afetado em sua privacidade caso alguns limites não sejam estabelecidos. (TEIXEIRA e GUERREIRO, 2022, p.12)

A LGPD abrange os dados digitais, mas também os dados físicos. Ela estabelece regras e diretrizes para o tratamento de dados pessoais, independentemente do formato em que são armazenados, seja digitalmente em sistema de dados, ou fisicamente em arquivos em papel. Segundo Teixeira; Guerreiro (2022, p.13) “é preciso destacar que os dados em meios físicos também estão abrangidos pela proteção da lei; o que pretendeu o legislador foi dar ênfase aos meios digitais, que aceleraram a troca massiva de dados em nível mundial”.

No contexto da proteção de dados e privacidade, os dados podem ser identificados de maneira direta ou indiretamente. Direta se dá quando as informações podem ser atribuídas a uma pessoa de forma imediata, enquanto a identificação indireta ocorre quando é possível deduzir a identidade de alguém a partir de um conjunto de informações, mesmo que não haja uma associação direta óbvia. Segundo Governo Brasileiro, são exemplos dados pessoais, nome e sobrenome, data e local de nascimento, rg, cpf, retrato em fotografia, endereço residencial, endereço de e-mail, número de cartão bancário, renda, histórico de pagamentos, hábitos de consumo, dados de localização, como por exemplo, a função de dados de localização no celular, endereço de IP (protocolo de internet), testemunhos de conexão (cookies), número de telefone. (GOV.BR, 2021)

Os dados pessoais são divididos em sensíveis, públicos e anonimizados. O tratamento dos dados sensíveis requer consentimento explícito do titular e para um propósito específico, mas a LGPD permite o tratamento em situações específicas. Os dados públicos são classificados com base na finalidade e no interesse público que justificaram sua disponibilização. A LGPD permite que uma organização trate dados tornados públicos anteriormente pelo titular, sem necessidade de novo

consentimento, mas requer novo consentimento se desejar compartilhar esses dados com outras organizações. Por fim, os dados anonimizados são processados para remover ou modificar informações que possam identificar a pessoa, garantindo sua desvinculação. A LGPD não se aplica a esses dados, desde que não permitam a identificação do titular por meios técnicos ou outros. Se a identificação for possível, o dado será considerado pseudônimo e estará sujeito à LGPD. (GOV.BR, 2021)

Os dados pessoais são fundamentais para a autonomia e dignidade das pessoas e, devido à globalização, sua coleta e circulação em escala global representam um desafio para a proteção da privacidade e segurança.

### **IMPORTÂNCIA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO**

Conforme destaca Licks (2022), o setor de Recursos Humanos (RH) lida com uma grande quantidade de informações pessoais, principalmente quando se trata de administrar currículos, que é essencialmente uma coletânea de dados pessoais. O autor ressalta ainda, que devido à necessidade de tratamento desses dados para as atividades rotineiras da empresa, os recrutadores que fazem parte do departamento de RH precisam adotar maior cautela com a proteção e o manuseio adequado das informações pessoais dos candidatos. As empresas devem estar em conformidade com as regras e boas práticas especificadas na LGPD, desde o momento da seleção de um novo colaborador até a rescisão do contrato de trabalho, garantindo assim a privacidade e proteção dos dados pessoais dos indivíduos. (LICKS, 2022).

O Jusbrasil orienta que durante o processo de recrutamento e seleção, é importante considerar os princípios impostos pela LGPD, como finalidade, adequação, necessidade e transparência, a fim de esclarecer aos candidatos como é realizado o tratamento dos dados pessoais pela empresa. Além disso, é de suma importância comunicar previamente aos candidatos, por meio de avisos e políticas publicadas na plataforma da empresa, quais informações pessoais serão coletadas no momento do envio de currículo e da inscrição para a vaga específica. (ROMA, 2023).

Conforme Cerqueira (2019) o recrutador deve ter em mente o conceito que o candidato, ao participar de um processo seletivo, fornece dados pessoais à empresa, mas, no entanto, mesmo após esse fornecimento, o candidato continua sendo titular desses dados e precisa ser informado sobre a utilização das informações.

(CERQUEIRA, 2019). Nesse sentido, é crucial que os recrutadores revisem seus processos e sejam transparentes com os candidatos sobre como esses dados serão armazenados e utilizados.

Brasil (2023) descreve que a lei geral de proteção de dados, tem alguns pilares que todo profissional deve ter o conhecimento, sendo algum deles, a finalidade e necessidade para coleta e processamento dos dados pessoais para fins legítimos, o consentimento e transparência diante do titular dos dados, tendo ele o direito de retirar o consentimento a qualquer momento e por fim, minimização de dados e qualidade, que orienta a empresa para que colete aquilo que realmente é necessário. Essas orientações visam garantir que as empresas colem, processam e utilizam os dados de forma ética e responsável, respeitando os direitos e privacidade dos titulares. (BRASIL, 2023).

Dias (2024) ressalta que as informações pessoais solicitadas aos candidatos devem limitar-se à finalidade e à necessidade do processo de seleção, evitando qualquer excesso quanto ao uso pela empresa. Essa coleta deve estar amparada em uma das bases legais previstas na legislação, como consentimento, obrigação legal ou exercício regular de direitos em contratos. Portanto, é essencial que as empresas adotem medidas que facilitem o canal de comunicação entre todas as partes, como a disponibilização de um canal de atendimento aos titulares de dados em suas plataformas. Isso visa esclarecer dúvidas e promover esclarecimentos necessários sobre proteção de dados. (DIAS, 2024).

É fundamental que todos tenham conhecimento da LGPD para estarem em conformidade com as novas regras, sempre levando em consideração a privacidade na coleta e armazenamento de documentos que contenham dados pessoais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O processo de recrutamento e seleção desempenha um papel fundamental na formação de equipes talentosas e no impulsionamento do sucesso das empresas. Desta forma, com as informações obtidas nesta pesquisa, podemos destacar que o recrutador deve ter comprometimento e responsabilidade na coleta e no tratamento de dados sensíveis dos candidatos, que devem estar plenamente alinhados com as regras estabelecidas pela legislação de proteção de dados.

A utilização inadequada ou violação das diretrizes da LGPD pode acarretar consequências jurídicas e prejudicar tanto a empresa quanto os candidatos envolvidos. Ao implementar procedimentos transparentes, seguros e em conformidade com a LGPD, o recrutador pode conduzir o processo de recrutamento e seleção de maneira eficiente e responsável, protegendo os interesses da empresa e dos candidatos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **LEI Nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 09 mar. 2024.

BRASIL, Lisa. **LGPD No RH: Saiba Tudo Sobre A Lei De Proteção De Dados**. JOBCONVO, 2023. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/lgpd-no-rh/>. Acesso em: 21 mai. 2024.

CERQUEIRA, Izabel. **LGPD no Recrutamento e Seleção: como se adequar?**. SOLIDES, 2019. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/lgpd-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 21 mai. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa**. Barueri, SP: Atlas, 2022.

DIAS, Mariana. **Guia do Recrutamento e Seleção de pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas**. GUPY, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 06 mar. 2024.

GOV.BR. **Classificação dos Dados**. GOV.BR, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd/classificacao-dos-dados>. Acesso em: 29 mar. 2024.

LICKS, Luiza. **Os desafios da LGPD no processo de recrutamento e seleção**. JORNALDAADVOCACIA, 2022. Disponível em: <https://jornaldaadvocacia.oabsp.org.br/noticias/os-desafios-da-lgpd-no-processo-de-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 21 mai. 2024.

MATOS, Gustavo Gomes de. **Comunicação Empresarial sem Complicação: Como Facilitar a Comunicação na Empresa, pela Via da Cultura e do Diálogo**. Barueri, SP : Manole, 2014.

MPF. **O que é a LGPD?**. MPF, 2024. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/servicos/lgpd/o-que-e-a-lgpd>. Acesso em: 09 mar. 2024.

NONES, Fernanda. **LGPD: o que diz a lei de proteção de dados e como ela pode impactar a sua estratégia de marketing e vendas**. RDSTATION, 2022.

Disponível em: <https://www.rdstation.com/blog/marketing/o-que-e-lgpd/>. Acesso em: 29 mar. 2024.

PACKS, Gregory. **Recursos Humanos: o capital humano como chave para o sucesso**. DOK, 2023. Disponível em: <https://www.despachantedok.com.br/blog/novidades-dok/recursos-humanos/>. Acesso em 29 mar. 2024.

PEREIRA, Maria Célia B. **RH Essencial**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ROMA, Manoel. **PROTEÇÃO DE DADOS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES**. JUSBRASIL, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/protecao-de-dados-no-recrutamento-e-selecao-de-colaboradores/1907413420/amp>. Acesso em: 21 mai. 2024.

SARDENBERG, Carlos; KYRILLOS, Leny. **A. Comunicação e liderança**. São Paulo: Contexto, 2019.

TEIXEIRA, Tarcísio; GUERREIRO, Ruth M. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD): Comentada Artigo por Artigo**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.