

Aviso Global de Privacidade do Candidato

Contacto do Aviso de Privacidade:

corporateprivacy.im@pg.com

Região:

global

Data:

5 de outubro de 2023

Âmbito:

todos os candidatos

1.0 Objetivo

Este aviso (“Aviso”) informa como a The Procter & Gamble Company e as suas subsidiárias e/ou afiliadas (“P&G” ou “Empresa”) irão recolher e gerir as suas informações pessoais (“Informações Pessoais do Candidato”). Para efeitos do presente Aviso, o termo Candidato inclui qualquer pessoa que tenha demonstrado interesse em candidatar-se a um emprego na P&G e/ou que tenha fornecido dados pessoais à P&G para serem considerados numa candidatura de emprego na P&G, incluindo quem já tenha trabalhado anteriormente na P&G e que tenham enviado novamente os seus dados para serem considerados para uma nova função.

Este Aviso está em consonância com o [Propósito, Valores e Princípios da P&G](#) (“PVP”). Para além disso, muitos países têm requisitos legais específicos que regulam o tratamento de Dados Pessoais, incluindo as Informações Pessoais do Candidato. A Empresa irá cumprir todas as leis e regulamentos, incluindo leis de proteção de dados locais, e irá implementar procedimentos, normas e políticas adicionais sempre que necessário para cumprir estes requisitos. Neste sentido, as Informações Pessoais do Candidato reais recolhidas e/ou cedidas pela P&G podem diferir de jurisdição para jurisdição para cumprir as leis locais.

A Empresa realiza todos os esforços razoáveis para assegurar que as Informações Pessoais do Candidato são fiáveis para a sua utilização prevista. Os Candidatos são igualmente responsáveis por atualizar e verificar a exatidão da informação fornecem ou são fornecidos por terceiros à P&G em seu nome.

2.0 Aviso

A P&G respeita a sua privacidade. Este Aviso descreve como processamos as Informações Pessoais do Candidato, os tipos de informação que recolhemos; as finalidades para as quais as utilizamos; a respetiva base jurídica ou comercial; as partes com quem as partilhamos; e as escolhas que pode fazer em relação à nossa utilização das Informações Pessoais do Candidato. Descrevemos também as medidas que adotamos para proteger as Informações Pessoais do Candidato e como nos pode contactar em relação às nossas práticas de privacidade.

2.1 Que tipos de Informações Pessoais do Candidato é que recolhemos?

Iremos sempre minimizar o diferente tipo de dados e a quantidade de Informações Pessoais do Candidato que a Empresa pode recolher de si ou sobre si. No entanto, a recolha de informação e o acesso a tal informação irá variar dependendo dos requisitos legais e/ou comerciais específicos do país. Informá-lo-emos no momento da recolha quando as Informações Pessoais do Candidato que lhe solicitamos forem voluntárias (e não obrigatórias) para prosseguir com o processo de recrutamento.

Existem várias etapas de recolha de informações pessoais dos candidatos durante o processo de recrutamento:

Fase 1: Informações pessoais recolhidas de um Candidato que ainda não iniciou o nosso processo de recrutamento, mas que demonstrou interesse em candidatar-se a emprego na P&G:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas na fase 1	Por que razão recolhemos e tratamos estas informações pessoais dos candidatos?
<p><u>Informação de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteiro) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço de e-mail • Número de telemóvel 	<p>Para lhe enviar notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G por e-mail e/ou mensagem de texto (incluindo aplicações de mensagem de texto como o WhatsApp).</p> <p>Para permitir que a P&G e os seus parceiros publicitários mostrem notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G através de canais online (como as redes sociais).</p>
<p><u>Dados profissionais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo ou CV 	<p>Para avaliar as suas aptidões, qualificações e interesses em relação às nossas oportunidades de carreira.</p>
<p><u>Dados de identificação digital</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Endereço IP • Cookie, etiqueta e/ou identificador de pixéis 	<p>Para disponibilizar serviços digitais através do(s) nosso(s) website(s) e aplicações de recrutamento, incluindo: para lhe disponibilizar notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G em que possa estar interessado, para saber mais sobre a forma como interage com o conteúdo da P&G, para ajudar a P&G a melhorar a sua experiência quando visita os nossos websites, para recordar as suas preferências (como um idioma ou uma região), para identificar e resolver erros e para analisar o desempenho dos nossos websites.</p>

Fase 2: Informações pessoais recolhidas de candidatos que participam ativamente no nosso processo de recrutamento:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas na fase 2	Por que razão recolhemos e tratamos estas informações pessoais dos candidatos?
<p><u>Informação de contacto</u></p>	<p>Para iniciar a sua candidatura a emprego e contactá-lo sobre as respetivas ações e atualizações. Estes dados são utilizados durante o resto do processo de recrutamento para comunicar consigo.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteiro) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço postal • Endereço de e-mail • Número de telefone • Número de telemóvel 	<p>Com o seu consentimento, a P&G pode também enviar-lhe informações automatizadas através de mensagens de texto ou aplicações de mensagens de texto (por exemplo, um lembrete para preencher a documentação necessária).</p>
<p><i>Dados profissionais</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo ou CV 	<p>Para avaliar as suas aptidões, qualificações e interesses em relação às nossas oportunidades de carreira.</p>
<p><i>Dados profissionais adicionais</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Histórico de trabalho anterior, incluindo referências • Dados dos perfis do LinkedIn e plataformas semelhantes • Dados académicos, tais como, informação sobre formação e licenciatura • Licenças profissionais, certificações, associações e afiliações • Competências pessoais e profissionais (por exemplo, idiomas falados), interesses e passatempos • Interesses e objetivos profissionais 	<p>Para nos ajudar a avaliá-lo em relação aos requisitos específicos da(s) função(ões) a que se está a candidatar.</p>
<p><i>Identificação digital adicional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assinatura digital 	<p>Para lhe permitir autorizar e enviar, de forma passível de verificação, formulários de candidatura a emprego num formato digital.</p>
<p><i>Informação audiovisual</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagem • Voz 	<p>Para nos permitir realizar entrevistas por telefone/vídeo.</p>
<p><i>Informações financeiras</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informações sobre conta bancária 	<p>Para facilitar o reembolso de despesas autorizadas durante o processo de entrevista.</p>

<p><i>Informações sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade de trabalho</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartão de cidadão • Cidadania • Residência • Nacionalidade • País de nascimento • Estatuto militar e/ou veterano 	<p>Para determinar a sua elegibilidade de trabalho para funções específicas às quais se está a candidatar e para garantir que não existem candidaturas duplicadas.</p>
<p><i>Resultados de testes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Os resultados de quaisquer testes de aptidão, lógica ou personalidade que tenha realizado no âmbito do processo de recrutamento. 	<p>Para determinar a sua competência e aptidão para a função em causa antes de celebrar um contrato de trabalho consigo.</p>
<p><i>Características pessoais*</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Género • Incapacidade • Estatuto militar e/ou veterano • Etnia e/ou raça <p>*Tenha em atenção que a recolha destes tipos de Informações Pessoais pode variar consoante a sua localização e está sujeita à legislação aplicável. Estes dados podem não ser solicitados em todas as localizações e podem, em vez disso, ser recolhidos na fase 3 abaixo.</p>	<p>Para avaliar e apoiar os nossos esforços de recrutamento diversificado e contratação de pessoal, e para fins de relatórios legais, de acordo com a legislação aplicável. Os dados relativos a incapacidades também são recolhidos para garantir que fornecemos (a seu pedido) qualquer acomodação razoável durante o seu processo de recrutamento.</p> <p>Se assim o entender, também podemos utilizar estas informações para agilizar a sua participação nos grupos de afinidade da P&G.</p>
<p><i>Relação(ões) com pessoa(s) que trabalhe(m) para a P&G ou para uma empresa que fabrique produtos semelhantes aos da P&G, incluindo, se aplicável, pormenores dessa relação.</i></p>	<p>Para analisar a sua candidatura relativamente a potenciais conflitos de interesses.</p>
<p><i>Informações adicionais recolhidas durante o processo de entrevista</i></p>	<p>Para nos ajudar a avaliá-lo em relação aos requisitos específicos da(s) função(ões) a que se está a candidatar.</p>
<p><i>Quaisquer outras informações exigidas por lei de acordo com a legislação laboral ou que nos sejam facultadas voluntariamente pelos Candidatos</i></p>	

Fase 3: Informações pessoais recolhidas depois de um Candidato aceitar uma oferta de emprego, mas antes de começar a trabalhar:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas na fase 3	Por que razão recolhemos e tratamos estas informações pessoais dos candidatos?
<i>Informações médicas ou de saúde</i>	Para determinar se pode desempenhar as funções da sua função com segurança e para determinar se precisa de algum alojamento razoável para o fazer, de acordo com a legislação aplicável e apenas se for necessário para a sua função.
<i>Quaisquer outras informações exigidas por lei de acordo com a legislação laboral ou que nos sejam facultadas voluntariamente pelos Candidatos</i>	

2.2 Bases jurídicas para o tratamento

A legislação aplicável em algumas localizações pode exigir que a P&G determine uma base jurídica para o tratamento das Informações Pessoais do Candidato. Estas bases jurídicas estão definidas no anexo 1 do presente Aviso.

2.3 Avaliações do candidato

No âmbito do nosso processo de recrutamento, podemos exigir que os candidatos realizem avaliações. Estas avaliações determinam competências e capacidades que geralmente não surgem nas entrevistas, e ajudam-nos a determinar se os Candidatos estão devidamente qualificados para as funções a que se candidataram e se apresentam características que os tornariam bem sucedidos na P&G. Estas avaliações são necessárias para nos ajudar a identificar uma lista restrita de Candidatos adequados antes de celebrar um contrato de trabalho.

Por exemplo, um dos nossos testes exige que os candidatos respondam a hipotéticas situações de trabalho e destina-se a avaliar as suas experiências, interesses e atitudes relacionadas com o trabalho. Isto permite à P&G avaliar a sua pontuação no que diz respeito aos traços de personalidade que levarão a um desempenho profissional bem sucedido e à integração na equipa da P&G. Outra avaliação determina as suas capacidades de raciocínio, o que nos ajuda a avaliar se as suas aptidões correspondem aos critérios específicos necessários para desempenhar com êxito o cargo ao qual se candidatou. Outro tipo de avaliação (específico para técnicos de fábrica ou funções de vendas com experiência) ajuda-nos a avaliar a sua probabilidade de desempenho profissional bem sucedido, com base nas suas respostas perante cenários simulados. Estas avaliações são críticas, pois ajudam a determinar se possui as competências básicas e as características necessárias para ter sucesso na P&G.

Na maioria das funções, os resultados da avaliação determinam automaticamente se a candidatura de um candidato pode avançar, sem ter em consideração outras partes da candidatura.

Na medida em que estas avaliações possam ser consideradas decisões automatizadas, de acordo com a legislação aplicável, a P&G cumpre a legislação aplicável na realização dessas avaliações, incluindo a possibilidade de os candidatos rejeitados com base em resultados de avaliações automatizadas solicitarem uma revisão humana. Na medida em que esta opção esteja disponível para si, receberá uma notificação por e-mail com mais instruções sobre como solicitar essa revisão. Para mais informações sobre o funcionamento destes testes ou para saber como solicitar uma adaptação para pessoas com deficiência, consulte <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Como tratamos os seus dados pessoais para lhe enviar notícias e informações através de e-mail, mensagens de texto e/ou canais online

Se introduzir o seu endereço de e-mail ou número de telefone no(s) nosso(s) website(s) de candidatura ou num evento de recrutamento e consentir em receber comunicações de marketing, a P&G pode enviar-lhe notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G por e-mail ou mensagem de texto.

Se visitar ou partilhar as suas Informações Pessoais no(s) website(s) de candidatura da P&G ou em eventos de recrutamento, se se inscrever para receber alertas de emprego (por exemplo, através do(s) nosso(s) website(s) de candidatura, e/ou se se candidatar a um emprego na P&G, a P&G pode também partilhar as suas Informações Pessoais do Candidato, incluindo Dados de Identificação Digital, endereço de e-mail (em formato hash), e/ou número de telefone (em formato hash) com os seus parceiros publicitários. Os parceiros publicitários da P&G podem então mostrar-lhe notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G, que possam ser relevantes para si e para outras pessoas com as mesmas características, através de canais online (incluindo, entre outros, canais como o LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok e YouTube). Sempre que legalmente exigido, a P&G irá obter o seu consentimento e/ou permitir que recuse a utilização dos seus dados para estes fins.

Para adaptar as atividades acima e quando legalmente permitido, a P&G pode utilizar características adicionais, como a sua localização geral (por exemplo, código postal), nacionalidade, estatuto de cidadania, sexo, dados profissionais (por exemplo, escola frequentada) e dados relacionados com a sua interação com os nossos processos e sistemas de recrutamento (por exemplo, resultados de avaliações e impressões de entrevistas e/ou a sua progressão no processo de candidatura à P&G).

Se dependermos do seu consentimento para as atividades acima referidas e pretender retirar esse consentimento, pode contactar-nos através deste [site](#) e selecionar "Preciso de mais ajuda". Pode também pedir-nos para pararmos de lhe enviar e-mails e/ou mensagens de texto seguindo as instruções de autoexclusão enviadas com estas comunicações. A retirada do seu consentimento para estas atividades específicas não afetará a legalidade do nosso processamento antes dessa retirada e não o impedirá de participar no processo de recrutamento da P&G.

Se viu um anúncio em qualquer canal online relacionado oportunidades profissionais e de emprego na P&G, sem ter interagido anteriormente com a P&G ou com o(s) nosso(s) website(s) de candidatura, tal pode dever-se ao facto de termos pedido aos nossos parceiros publicitários que identificassem pessoas potencialmente adequadas para ocuparem cargos na P&G (por exemplo, com base na localização e nos interesses) em nosso nome e que lhes apresentassem notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G. A P&G baseia-se nos seus interesses legítimos para identificar e atrair Candidatos qualificados como base jurídica para estas atividades.

2.5 Como utilizamos os cookies?

Os cookies são pequenos ficheiros enviados para o seu computador enquanto navega na web. Os mesmos armazenam informações úteis sobre como interage com os sites que visita. A P&G utiliza cookies nos seus sites relacionados com oportunidades profissionais.

Pode configurar o seu navegador para recusar todos os cookies ou para indicar quando um cookie está a ser enviado para o seu computador. No entanto, isto pode impedir que os nossos sites ou

serviços funcionem corretamente. Pode também configurar o seu navegador para eliminar cookies sempre que terminar de navegar.

A P&G cumpre a legislação aplicável em matéria de cookies. Em algumas localizações, disponibilizamos uma plataforma de gestão de consentimento de cookies que lhe permite exercer a escolha em relação a determinadas categorias de cookies. Se isto estiver disponível, pode aparecer como uma faixa de cookies e/ou como um ícone visível nos sites aplicáveis.

2.6 Como partilhamos as Informações Pessoais do Candidato?

A P&G pode partilhar as suas Informações Pessoais do Candidato com entidades externas que colaboram no nosso processo de recrutamento e nas comunicações consigo. A Empresa requer que as partes externas forneçam níveis equivalentes de proteção como aqueles aplicados pela Empresa ao gerir as Informações Pessoais do Candidato.

Existem determinadas situações em que será solicitado a partilha de informações pessoais diretamente com terceiros associados à gestão de recrutamentos ou de integração na P&G, e nestes casos, a P&G não controla como os seus dados serão tratados. Nestes casos, deve certificar-se de que lê e compreende os avisos e práticas de privacidade de terceiros antes de partilhar as suas Informações Pessoais.

As Informações Pessoais do Candidato podem ser partilhadas com a nossa sede e afiliadas da P&G a nível mundial, conforme necessário, para agilizar o seu recrutamento e/ou atual vínculo laboral com a P&G. Pode encontrar informações sobre como protegemos as Informações Pessoais do Candidato em tal situação na secção 2.8 deste Aviso.

Podemos também divulgar Informações Pessoais do Candidato se formos obrigados a fazê-lo por lei ou processo legal; para reforçar ou proteger os direitos e políticas da P&G; ajudar na investigação de má conduta ou atividade ilegal suspeitas ou reais; e/ou como parte de uma venda de um negócio da P&G a outra empresa.

2.7 Quais são os seus direitos de privacidade?

Nos termos da legislação aplicável, pode ter o direito de:

- Solicitar o acesso às Informações Pessoais do Candidato que tratamos sobre si,
- Solicitar que as Informações Pessoais incorretas sejam corrigidas,
- Solicitar que as suas Informações Pessoais sejam apagadas,
- Solicitar que a P&G restrinja o tratamento das suas Informações Pessoais ou opor-se ao tratamento da P&G por motivos relacionados com a sua situação específica, e/ou
- Solicitar à P&G que faculte os seus dados num formato que permita a sua transferência para outra entidade.

Dependendo da sua localização, poderá ter outros direitos de privacidade ou direitos adicionais. Consulte as adendas específicas por país/estado [aqui](#).

Quando aplicável, pode exercer estes direitos ao apagar/corrigir as suas Informações Pessoais do Candidato no Workday (guia [aqui](#)) ou ao consultar este [site](#). Se tiver uma queixa relativa ao tratamento das suas Informações Pessoais por parte da P&G, pode também apresentar essas queixas à autoridade de proteção de dados no seu país.

Quando a P&G se baseia no seu consentimento para o tratamento das Informações Pessoais do Candidato, pode retirar o seu consentimento em qualquer altura durante o processo de recrutamento, ao aceder a este site e selecionar “Preciso de mais ajuda”. Tal não afetará a legalidade do tratamento efetuado pela P&G antes dessa retirada. As Informações Pessoais do Candidato recolhidas durante o processo de recrutamento serão mantidas e excluídas conforme a Secção 2.10 abaixo.

2.8 Transferimos Informações Pessoais do Candidato?

Se legalmente permitido, as Informações Pessoais do Candidato podem ser transferidas para países fora da jurisdição onde as forneceu. Por exemplo, as Informações Pessoais do Candidato podem ser guardadas em sistemas nos Estados Unidos ou cedidas a partir de outras afiliadas da P&G a nível mundial. Esses países podem não ter as mesmas leis de proteção de dados do seu país de residência. Quando a sua informação é transferida para ou cedida a partir de locais fora do seu país, implementamos salvaguardas apropriadas bem como quaisquer requisitos administrativos, técnicos e/ou contratuais legalmente exigidos para proteger as suas Informações Pessoais do Candidato. Realizamos transferências para fora da União Europeia e do Reino Unido utilizando proteções contratuais (tais como Cláusulas Contratuais-Tipo). Se pretender uma cópia do respetivo mecanismo de transferência, contacte corporateprivacy.im@pg.com. A P&G também cumprirá os requisitos específicos do país que restringem as transferências de dados para fora do país de recolha e/ou que exigem a localização de dados.

Se estiver localizado no Espaço Económico Europeu (EEE), Reino Unido (e Gibraltar) ou Suíça, tenha em atenção que a P&G está certificada ao abrigo do Quadro de Privacidade de Dados UE-EUA (QPD UE-EUA), da Extensão do Reino Unido para o QPD UE-EUA e do Quadro de Privacidade de Dados Suíça-EUA (QPD Suíça-EUA) [coletivamente, o “Quadro de Privacidade de Dados”] desenvolvidos pelo Departamento de Comércio dos EUA e pela Comissão Europeia, pelo Comissário para a Informação do Reino Unido e pela Autoridade Federal de Proteção de Dados da Suíça, respetivamente, relativamente à transferência de informações pessoais do EEE, Reino Unido (e Gibraltar) ou Suíça para os EUA. [Clique aqui](#) para ver o nosso *Quadro de Privacidade de Dados: Política de Privacidade dos Trabalhadores*.

2.9 Como mantemos segura as Informações Pessoais do Candidato?

Implementamos medidas físicas, administrativas, contratuais e técnicas apropriadas como, por exemplo, o uso de encriptação e controlos de acesso, concebidas para proteger as Informações Pessoais do Candidato contra destruição, perda, alteração, divulgação, acesso ou utilização acidental, ilegal ou não autorizada, bem como todas as outras formas de processamento ilegais.

2.10 Durante quanto tempo é mantida a minha Informação Pessoal?

Mantemos as Informações Pessoais dos Candidatos por um período de três (3) anos. A P&G adotou este padrão global de três (3) anos para facilitar a capacidade de um Candidato candidatar-se a diferentes funções em vários países sem ter que criar um novo perfil. Os candidatos podem solicitar que as suas Informações Pessoais do Candidato sejam eliminadas em qualquer altura durante o período de três anos (tenha em atenção que, se esta ação for realizada, poderá interromper ou terminar qualquer processo de recrutamento em curso). O pedido de eliminação antes da conclusão do período de três anos será geralmente aceite, a menos que o prazo de retenção superior a três anos seja exigido pela legislação aplicável; e/ou para cumprir os interesses comerciais legítimos da P&G, incluindo, entre outros, o nosso direito de exercer ou defender reivindicações legais.

3.0 Modificações futuras

A P&G pode modificar este Aviso, por exemplo, para estar em conformidade com alterações a leis, regulamentos, práticas e procedimentos da Empresa, ou para responder a novas ameaças ou a novos requisitos impostos por autoridades de proteção de dados. Quando tais alterações afetarem materialmente o tratamento das suas Informações Pessoais do Candidato, iremos notificá-lo adequadamente.

4.0 Informação de contacto

O responsável pelas suas Informações Pessoais do Candidato é a The Procter & Gamble Company, incluindo as respetivas subsidiárias e afiliadas. Se tiver dúvidas sobre as suas Informações Pessoais do Candidato ou sobre subsidiárias e afiliadas específicas que possam ter acesso às suas Informações Pessoais, envie-nos um e-mail para corporateprivacy.im@pg.com. Se tiver estas ou quaisquer outras perguntas ou preocupações relativamente ao nosso tratamento dos seus dados pessoais/Informações Pessoais do Candidato, também pode contactar o nosso Responsável pela Proteção de Dados Global através dos seguintes contactos – E-mail: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefone: +1 (513) 622-0103, Endereço postal: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, E.U.A.

Anexo 1: Bases jurídicas para o tratamento

Existem várias etapas de recolha de informações pessoais dos candidatos durante o processo de recrutamento:

Fase 1: Informações pessoais recolhidas de um Candidato que ainda não iniciou o nosso processo de recrutamento, mas que demonstrou interesse em candidatar-se a emprego na P&G:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas durante a fase 1	Base jurídica invocada para o tratamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Base jurídica invocada para o tratamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u><i>Informação de contacto</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteiro) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço de e-mail • Número de telefone • Número de telemóvel 	Consentimento	Consentimento
<p><u><i>Dados profissionais</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo ou CV 	Consentimento	Consentimento
<p><u><i>Dados de identificação digital</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Endereço IP • Cookie, etiqueta e/ou identificador de pixéis 	Consentimento. Irá ver uma faixa de cookies no respetivo sítio da P&G que lhe permite gerir as suas preferências de cookies.	Consentimento, se exigido por lei

Fase 2: Informações pessoais recolhidas de candidatos que participam ativamente no nosso processo de recrutamento:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas durante a fase 2	Base jurídica invocada para o tratamento (União Europeia/Reino Unido)	Base jurídica invocada para o tratamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u>Informação de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteiro) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço postal • Endereço de e-mail • Número de telefone • Número de telemóvel 	<p>Interesses legítimos na comunicação com os candidatos.</p> <p>Consentimento para lembretes automáticos de mensagens de texto.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><u>Dados profissionais</u></p> <p>Currículo ou CV</p>	<p>Interesses legítimos na avaliação da aptidão dos candidatos a uma função na P&G.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><u>Dados profissionais adicionais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Histórico de trabalho anterior, incluindo referências • Dados dos perfis do LinkedIn e plataformas semelhantes • Dados académicos, tais como, informação sobre formação e licenciatura • Licenças profissionais, certificações, associações e afiliações • Competências pessoais e profissionais (por exemplo, idiomas falados), interesses e passatempos • Interesses e objetivos profissionais 	<p>Interesses legítimos na avaliação da aptidão dos candidatos a uma função na P&G.</p>	<p>Consentimento</p>

<p><i>Identificação digital adicional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Assinatura digital 	<p>Obrigação legal de cumprir os requisitos de assinatura digital aplicáveis.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><i>Informação audiovisual</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Imagem Voz 	<p>Interesses legítimos na realização de entrevistas no âmbito do nosso processo de recrutamento.</p>	<p>Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)</p>
<p><i>Informações financeiras</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Informações sobre conta bancária 	<p>Interesses legítimos em garantir o reembolso das despesas incorridas durante o processo de entrevista.</p>	<p>Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)</p>
<p><i>Informações sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade de trabalho</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Cartão de cidadão Cidadania Residência Nacionalidade País de nascimento Estatuto militar e/ou veterano 	<p>Interesses legítimos em assegurar o bom funcionamento do nosso processo de recrutamento.</p> <p>Obrigação legal de garantir que os Candidatos são elegíveis para trabalhar.</p>	<p>Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)</p>
<p><i>Resultados de testes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Os resultados de quaisquer testes de aptidão, lógica ou personalidade que tenha realizado no âmbito do processo de recrutamento. 	<p>Necessidade contratual</p>	<p>Consentimento</p>
<p><i>Características Pessoais</i> (tenha em atenção que a recolha dos seguintes tipos de Informações Pessoais pode variar consoante a localização, estando sujeita à legislação aplicável e pode não ser solicitada em todas as localizações ou pode ser recolhida na fase 3 abaixo)</p>	<p>Nos casos em que a partilha de informações é exigida ao Candidato, e exceto nos casos indicados abaixo, a base jurídica são os interesses legítimos da P&G em assegurar que a P&G recruta uma mão de obra diversificada.</p>	<p>Consentimento</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Género • Incapacidade • Estatuto militar e/ou veterano • Etnia e/ou raça 	<p>Quando as informações são facultadas voluntariamente e não é exigida a sua partilha por parte do Candidato, a base jurídica é o Consentimento.</p> <p>No caso dos dados médicos/saúde partilhados em relação à Incapacidade de um candidato, a base jurídica é o nosso interesse legítimo em garantir que são feitas as adaptações adequadas aos Candidatos. A P&G pode também basear-se em obrigações legais nos termos da legislação laboral aplicável.</p> <p>No caso dos dados sobre etnia e/ou raça recolhidos no Reino Unido, a P&G baseia-se no considerável interesse público em recrutar uma mão de obra diversificada.</p>	
<i>Informações adicionais recolhidas durante o processo de entrevista</i>	Interesses legítimos na avaliação da aptidão dos candidatos a uma função na P&G.	Consentimento
<i>Quaisquer outras informações exigidas por lei de acordo com a legislação laboral ou que nos sejam facultadas voluntariamente pelos Candidatos</i>		

Fase 3: Informações pessoais recolhidas depois de um Candidato aceitar uma oferta de emprego, mas antes de começar a trabalhar:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas durante a fase 3	Base jurídica invocada para o tratamento (União Europeia/Reino Unido)	Base jurídica invocada para o tratamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><i>Informações adicionais sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade de trabalho</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Data de nascimento • Número de segurança social • Número da carta de condução • Número do passaporte • Outros meios de identificação emitidos pelo governo, conforme necessário para conformidade (por exemplo, vistos de trabalho ou de imigração, ou números de licença se for um profissional licenciado) 	<p>Obrigações legais de garantir que as pessoas têm as qualificações necessárias para o emprego.</p> <p>Interesses legítimos em garantir a segurança da mão de obra e que as pessoas têm as qualificações adequadas para desempenhar as suas funções.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><i>Informações médicas ou de saúde</i></p>	<p>Interesses legítimos em assegurar que são feitas as adaptações adequadas aos candidatos e em avaliar a sua aptidão para uma função.</p> <p>Obrigações legais nos termos da legislação laboral aplicável.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><i>Quaisquer outras informações exigidas por lei de acordo com a legislação laboral ou que nos sejam facultadas voluntariamente pelos Candidatos</i></p>		

