

Aviso Global de Privacidade do Candidato

Contacto do Aviso de Privacidade: corporateprivacy.im@pg.com	Última revisão: 7 de fevereiro de 2025
Região: Global	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 para a P&G e tenha apresentado novamente os seus dados para efeitos de consideração para um novo cargo.

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 regem 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. Consequentemente, as Informações Pessoais de Candidatos efetivamente recolhidas e/ou cedidas pela P&G podem diferir de jurisdição para jurisdição de modo a cumprir as leis locais.

A Empresa envida esforços razoáveis para garantir que as Informações Pessoais do Candidato são fiáveis para a utilização pretendida. Os Candidatos são igualmente responsáveis por atualizar e verificar a exatidão das informações que fornecem ou que são fornecidas por terceiros à P&G em seu nome.

2.0 Aviso

A P&G respeita a sua privacidade. Este Aviso descreve a forma como tratamos as Informações Pessoais do Candidato, os tipos de informação que recolhemos; as finalidades para as quais as utilizamos; o respetivo fundamento jurídico 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 pode contactar-nos em relação às nossas práticas de privacidade.

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

Iremos sempre minimizar os tipos e a quantidade de Informações Pessoais do Candidato que a Empresa pode recolher de si ou a seu respeito. No entanto, a recolha de informações e o acesso às mesmas irá variar dependendo dos requisitos legais e/ou comerciais específicos do país. Quando as Informações Pessoais do Candidato solicitadas forem voluntárias (e não obrigatórias) e se destinarem a dar seguimento ao processo de recrutamento, notificaremos o candidato no momento da recolha.

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 um 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>Informações de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteira) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço de <i>e-mail</i> • Número de telemóvel 	<p>Para lhe enviar notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G por <i>e-mail</i> e/ou mensagem de texto (incluindo em aplicações de mensagens 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 píxeis 	<p>Para disponibilizar serviços digitais através do(s) nosso(s) <i>website(s)</i> e aplicações de recrutamento, incluindo: para lhe disponibilizar notícias e informações sobre oportunidades profissionais e de emprego na P&G que lhe possam interessar, 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 <i>websites</i>, para recordar as suas preferências (como um idioma ou uma região), para identificar e resolver erros e para analisar o desempenho dos nossos <i>websites</i>.</p>
<p><u>Informações médicas ou de saúde</u></p> <p>*Estes dados só são recolhidos se os partilhar voluntariamente com a P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A documentação pode ser proveniente de várias fontes, incluindo, entre outras, o Candidato, o médico do Candidato, os assistentes sociais da escola, da universidade ou da agência, o orientador, o especialista 	<p>Para avaliar e proporcionar adaptações, se possível e aplicável, durante a entrevista e o processo de candidatura.</p> <p>Note-se que o processo de adaptação dos Candidatos da P&G pode variar consoante a sua localização e circunstâncias. Em determinados locais e circunstâncias, a P&G pode solicitar apenas que o candidato forneça detalhes sobre a(s) adaptação(ões) específica(s) solicitada(s) e não pedirá quaisquer informações médicas ou detalhes sobre a sua deficiência. Noutros locais e circunstâncias, pode ser solicitada informação/documentação médica para avaliar e facilitar o seu pedido. Em qualquer caso, não devem ser fornecidas informações médicas ou de saúde, exceto se especificamente solicitadas pela P&G.</p>

vocacional ou outro especialista/profissional	<p>Todas as informações fornecidas pelos Candidatos como parte do processo de adaptação dos Candidatos da P&G são partilhadas voluntariamente pelo Candidato; no entanto, o não fornecimento das informações solicitadas pode implicar a impossibilidade de a P&G avaliar e proporcionar adaptações.</p> <p>Saiba mais sobre o processo de Adaptação dos Candidatos da P&G aqui.</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>Informações de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteira) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço postal • Endereço de <i>e-mail</i> • Número de telefone • Número de telemóvel 	<p>Para iniciar a sua candidatura a emprego e entrar em contacto consigo sobre as respetivas ações e atualizações. Estes dados são utilizados durante o resto do processo de recrutamento para comunicar consigo.</p> <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><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 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 	<p>Para nos ajudar a avaliar a sua candidatura em função dos requisitos específicos da(s) função(ões) a que se está a candidatar.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Interesses e objetivos profissionais 	
<u>Identificação digital adicional</u> <ul style="list-style-type: none"> • Assinatura digital 	Para lhe permitir autorizar e enviar, de forma passível de verificação, formulários de candidatura a emprego num formato digital.
<u>Informações audiovisuais</u> <ul style="list-style-type: none"> • Imagem • Voz 	Para nos permitir realizar entrevistas por telefone/vídeo.
<u>Informações financeiras</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informações sobre conta bancária 	Para facilitar o reembolso de despesas autorizadas durante o processo de entrevista.
<u>Informações sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade para o trabalho</u> <ul style="list-style-type: none"> • Número de identificação nacional • Cidadania • Residência • Nacionalidade • País de nascimento 	Para determinar a sua elegibilidade para o trabalho relativamente a funções específicas às quais se está a candidatar e para garantir que não existem candidaturas duplicadas.
<u>Resultados de testes</u> <ul style="list-style-type: none"> • As pontuações de quaisquer testes de aptidão, lógica ou personalidade que tenha realizado no âmbito do processo de recrutamento. 	Para determinar a sua competência e aptidão para a função em causa antes de celebrar um contrato de trabalho consigo.
<u>Características pessoais*</u> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Invalidez • Estatuto militar e/ou de 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</p>	<p>Para avaliar e apoiar os nossos esforços de recrutamento e recrutamento de pessoal diversificado e para efeitos de informação legal, nos termos da legislação aplicável.</p> <p>Se assim o entender, também podemos utilizar estas informações para agilizar a sua participação nos grupos de afinidade da P&G.</p>

em todas as localizações e podem, em vez disso, ser recolhidos na fase 3 mais adiante.	
<p><u>Informações médicas ou de saúde</u></p> <p>*Estes dados só são recolhidos se os partilhar voluntariamente com a P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> A documentação pode ser proveniente de várias fontes, incluindo, entre outras, o Candidato, o médico do Candidato, os assistentes sociais da escola, da universidade ou da agência, o orientador, o especialista vocacional ou outro especialista/profissional. 	<p>Para avaliar e proporcionar adaptações, se possível e aplicável, durante a entrevista e o processo de candidatura.</p> <p>Note-se que o processo de adaptação dos Candidatos da P&G pode variar consoante a sua localização e circunstâncias. Em determinados locais e circunstâncias, a P&G pode solicitar apenas que o candidato forneça detalhes sobre a(s) adaptação(ões) específica(s) solicitada(s) e não pedirá quaisquer informações médicas ou detalhes sobre a sua deficiência. Noutros locais e circunstâncias, pode ser solicitada informação/documentação médica para avaliar e facilitar o seu pedido. Em qualquer caso, não devem ser fornecidas informações médicas ou de saúde, exceto se especificamente solicitadas pela P&G.</p> <p>Todas as informações fornecidas pelos Candidatos como parte do processo de adaptação dos Candidatos da P&G são partilhadas voluntariamente pelo Candidato; no entanto, o não fornecimento das informações solicitadas pode implicar a impossibilidade de a P&G avaliar e proporcionar adaptações.</p> <p>Saiba mais sobre o processo de Adaptação dos Candidatos da P&G aqui.</p>
<u>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.</u>	Para analisar a sua candidatura relativamente a potenciais conflitos de interesses.
<u>Informações adicionais recolhidas durante o processo de entrevista</u>	Para nos ajudar a avaliar a sua candidatura em função dos requisitos específicos da(s) função(ões) a que se está a candidatar.
<u>Quaisquer outras informações exigidas por lei de acordo com a legislação laboral ou que nos sejam facultadas voluntariamente pelos Candidatos</u>	

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?
<u>Informações adicionais sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade para o trabalho</u>	Para permitir a verificação de emprego e o controlo de antecedentes, tais como verificações de referências, de licenças e de registos criminais, nos termos da legislação aplicável.

	Para fins de segurança e gestão de riscos, como a recolha de dados da carta de condução dos colaboradores que operam os automóveis da Empresa, verificação da licença profissional, prevenção de fraudes e outros fins semelhantes.
<i>Informações médicas ou de saúde</i>	Para determinar se o candidato pode desempenhar com segurança as funções que desempenha e para determinar se necessita de alguma adaptação razoável para o fazer, nos termos da legislação aplicável e apenas se tal 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>	

Note-se que quaisquer dados pessoais adicionais recolhidos após a aceitação de uma oferta de emprego, incluindo dados pessoais tratados para efeitos de processamento de salários, benefícios, transferência, afiliação sindical e outras atividades de integração, são considerados Dados Pessoais do Colaborador e estarão sujeitos à [Política Global de Privacidade do Colaborador da P&G](#) (e quaisquer adendas regionais aplicáveis). Mais, assim que um candidato se torna um colaborador, certas Informações Pessoais do Candidato são replicadas para a ficha do colaborador para efeitos de gestão de RH e outros fins semelhantes, sendo então consideradas Dados Pessoais do Colaborador sujeitos à [Política Global de Privacidade do Colaborador da P&G](#) (e quaisquer adendas regionais aplicáveis).

As Informações Pessoais do Candidato que podem ser guardadas como Informações Pessoais do Colaborador incluem, mas não se limitam a: Informações de contacto incluindo nome, *e-mail*, telefone e morada; Informações profissionais/informações profissionais adicionais, incluindo currículo/CV, dados relativos à escolaridade e dados relativos à experiência; documento de identificação emitido pelo governo/informações relativas à elegibilidade para o trabalho, incluindo documento de identificação nacional, cidadania, residência, nacionalidade e país de nascimento; documento de identificação emitido pelo governo/informações relativas à elegibilidade para o trabalho adicionais; resultados de testes; características pessoais, incluindo sexo, deficiência, estatuto de militar/veterano e raça/etnia; informações médicas ou de saúde; e dados semelhantes.

Análise de dados: Para além das finalidades previstas para as Informações Pessoais do Candidato nas etapas anteriores, a P&G pode também utilizar as Informações Pessoais do Candidato para efetuar análises de dados. Essas análises são realizadas com o objetivo de melhorar a experiência dos candidatos da P&G, melhorar os nossos processos de recrutamento, planejar as estratégias de aquisição de talentos da P&G, avaliar a eficácia dos anúncios ou campanhas de emprego da P&G, melhorar a experiência dos colaboradores e fins semelhantes. Se um candidato se tornar um colaborador, as Informações Pessoais do Candidato podem também ser combinadas com os Dados Pessoais do Colaborador para efeitos de análise de dados. As análises só são executadas por pessoal autorizado, seguindo medidas cautelares específicas de proteção da privacidade, a fim de proteger a privacidade e a confidencialidade dos seus dados. A P&G agrega os seus dados antes de partilhar estes dados analíticos e conhecimentos com outros funcionários, e os dados analíticos não são utilizados para a definição de perfis individuais ou para a tomada de decisões.

2.2 Fundamentos jurídicos para o tratamento

A legislação aplicável em algumas localizações pode exigir que a P&G determine um fundamento jurídico para o tratamento das Informações Pessoais do Candidato. Estes fundamentos jurídicos estão definidos 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 medem 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. A pontuação de aprovação nestas avaliações é determinada manualmente pela equipa P&G relevante. Quando conclui a avaliação, utilizamos uma tecnologia automatizada para analisar as suas respostas, registá-las e, em seguida, calcular a sua pontuação utilizando um sistema de pontuação pré-determinado. A tecnologia automatizada não determina quais as perguntas a fazer, se concorda ou não com a sua resposta, ou como é que devem ser ponderadas as pontuações.

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 obter mais informações sobre o funcionamento destes testes ou para saber como solicitar uma adaptação para pessoas com deficiência no âmbito do processo de avaliação da P&G, 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 candidatos ou num evento de recrutamento e consentir em receber comunicações de *marketing*, a P&G pode

enviar-lhe notícias, atualizações e/ou questionários 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 obterá o seu consentimento e/ou permitir-lhe-á optar por não aceitar que os seus dados sejam utilizados para estes fins.

Ao adaptar as atividades supracitadas e sempre que legalmente permitido, a P&G pode utilizar características adicionais, como a sua localização geral (por exemplo, código postal), 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 da 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 tratamento antes dessa retirada e não impedirá o candidato 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 fundamento jurídico 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 do consentimento de cookies que lhe permite exercer uma 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 em matéria de privacidade?

Na medida em que a lei o permita, pode ter direito a:

- Pedir informações sobre os dados pessoais que a P&G trata a seu respeito, incluindo Informações Pessoais do Candidato sensíveis
- 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 particular,
- Solicitar à P&G que faculte os seus dados num formato que permita a sua transferência para outra entidade,
- Receber informações sobre e/ou não ser sujeito a uma decisão baseada exclusivamente no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, e/ou
- Sempre que o tratamento dos seus dados pessoais se basear no seu consentimento, o direito de retirar o seu consentimento.

Dependendo da sua localização, poderá ter outros direitos de privacidade ou direitos adicionais. Consulte as adendas específicas por país/estado [aqui](#). Se reside no Espaço Económico Europeu, pode encontrar uma síntese dos seus direitos de privacidade [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 se encontra 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 ao QPD UE-EUA e do Quadro de Privacidade de Dados EUA-Suíça (QPD Suíça-EUA) [coletivamente, o “Quadro de Privacidade de Dados”], desenvolvidos pelo Departamento de Comércio dos EUA, pela Comissão Europeia e Comissário de Informações e Proteção de Dados Federais da Suíça, respetivamente, relativamente à transferência de informações pessoais do EEE, do Reino Unido (e Gibraltar) ou da Suíça para os EUA. [Clique aqui](#) para visualizar o nosso *Quadro de Privacidade de Dados: Política de privacidade do trabalhador*.

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 de 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 tratamento ilegais.

2.10 Durante quanto tempo é mantida a minha Informação Pessoal?

A menos que seja exigido um período de conservação de dados diferente pela legislação aplicável, conservamos as Informações Pessoais dos Candidatos durante um período de três (3) anos. Para facilitar a possibilidade de um Candidato se candidatar a diferentes funções em vários países sem ter de criar um novo perfil, a P&G adotou esta norma global de três (3) anos. 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). Regra geral, será aceite um pedido de apagamento antes da conclusão do período de três anos, salvo se a legislação aplicável exigir que o período de conservação de dados seja efetivamente de três anos; e/ou para satisfazer os interesses

comerciais legítimos da P&G, incluindo, mas não se limitando ao nosso direito de exercer ou defender reivindicações judiciais.

Tal como referido na Secção 2.1 supra, se algum candidato se tornar um colaborador, certas Informações Pessoais do Candidato serão adicionadas à sua ficha de colaborador como Informações Pessoais do Colaborador. As Informações Pessoais dos Colaboradores estão sujeitas à [Política Global de Privacidade dos Colaboradores da P&G](#) (e a quaisquer adendas regionais aplicáveis), incluindo a quaisquer períodos de conservação relevantes nela previstos.

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. Se essas alterações afetarem significativamente o tratamento das Informações Pessoais do Candidato, tal ser-lhe-á devidamente comunicado.

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 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 tratamento que damos aos 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: Fundamentos jurídicos 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 um emprego na P&G:

Tipo de Informações Pessoais do Candidato recolhidas durante a fase 1	Fundamento jurídico invocado para o tratamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Fundamento jurídico invocado para o tratamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u>Informações de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteira) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço de <i>e-mail</i> • Número de telefone • Número de telemóvel 	Consentimento	Consentimento
<p><u>Dados profissionais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo ou CV 	Consentimento	Consentimento
<p><u>Dados de identificação digital</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Endereço IP • Cookie, etiqueta e/ou identificador de píxeis 	Consentimento. Irá ver uma faixa de cookies no website relevante da P&G, que lhe permitirá gerir as suas preferências de cookies.	Consentimento, se exigido por lei
<p><u>Informações médicas ou de saúde</u></p>	Quando se trata de dados médicos/saúde partilhados em ligação com o processo de adaptação do Candidato da P&G, o fundamento jurídico é o	Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)

	<p>nosso interesse legítimo em assegurar que são feitas as adaptações adequadas para os Candidatos. A P&G pode também basear-se em obrigações legais nos termos da legislação laboral aplicável.</p>	
--	--	--

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	Fundamento jurídico invocado para o tratamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Fundamento jurídico invocado para o tratamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u>Informações de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteira) • Títulos honoríficos e designações, incluindo nome e saudação preferidos • Endereço postal • Endereço de <i>e-mail</i> • 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>	Consentimento
<p><u>Dados profissionais</u></p> <p>Currículo ou CV</p>	Interesses legítimos na avaliação da aptidão dos candidatos a uma função na P&G.	Consentimento
<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 	Interesses legítimos na avaliação da aptidão dos candidatos a uma função na P&G.	Consentimento

<p>plataformas semelhantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dados acadêmicos, 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><u>Identificação digital adicional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assinatura digital 	Obrigações legais de cumprir os requisitos de assinatura digital aplicáveis.	Consentimento
<p><u>Informações audiovisuais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagem • Voz 	Interesses legítimos na realização de entrevistas no âmbito do nosso processo de recrutamento.	Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)
<p><u>Informações financeiras</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Informações sobre conta bancária 	Interesses legítimos em garantir o reembolso das despesas incorridas durante o processo de entrevista.	Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)
<p><u>Informações sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade para o trabalho</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de identificação nacional • Cidadania • Residência • Nacionalidade • País de nascimento • Estatuto militar e/ou de veterano 	Interesses legítimos em assegurar o bom funcionamento do nosso processo de recrutamento. Obrigações legais de garantir que os Candidatos são elegíveis para trabalhar.	Consentimento (É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)

<p><u>Resultados de testes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • As pontuações 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><u>Características Pessoais</u> (note-se que a recolha dos seguintes tipos de Informações Pessoais pode variar consoante a localização geográfica, estando sujeita à legislação aplicável, e pode não ser solicitada em todos os locais, ou pode, em vez disso, ser recolhida na Fase 3 abaixo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Invalidez • Estatuto militar e/ou de veterano • Etnia e/ou raça 	<p>Nos casos em que a partilha de informações é exigida ao Candidato, e exceto nos casos indicados abaixo, o fundamento jurídico é o interesse legítimo da P&G em assegurar o recrutamento uma mão de obra diversificada.</p> <p>Quando as informações são facultadas voluntariamente e não é exigida a sua partilha por parte do Candidato, a fundamento jurídico é o Consentimento.</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>	<p>Consentimento</p>
<p><u>Informações médicas ou de saúde</u></p>	<p>Quando se trata de dados médicos/saúde partilhados em ligação com o processo de adaptação do Candidato da P&G, o fundamento jurídico é o nosso interesse legítimo em assegurar que são feitas as adaptações adequadas para os Candidatos. A P&G pode também basear-se em obrigações legais</p>	<p>Consentimento</p> <p>(É necessário um consentimento distinto na China Continental – Grande China para o tratamento de informações pessoais sensíveis)</p>

	nos termos da legislação laboral aplicável.	
<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	Fundamento jurídico invocado para o tratamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Fundamento jurídico invocado para o tratamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u><i>Informações adicionais sobre identificação emitida pelo governo/elegibilidade para o trabalho</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Data de nascimento • Número da 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 	<p>Obrigação legal 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>	Consentimento

profissional licenciado)		
<u>Informações médicas ou de saúde</u>	Interesses legítimos em assegurar que são feitas as adaptações adequadas aos candidatos e em avaliar a sua aptidão para uma função. Obrigação legal nos termos da legislação laboral aplicável.	Consentimento
<i>Quaisquer outras informações exigidas por lei de acordo com a legislação laboral ou que nos sejam facultadas voluntariamente pelos Candidatos</i>		

Análise de dados:No Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça, a P&G baseia-se no interesse legítimo para este tratamento, a menos que seja legalmente exigido o consentimento. No caso da Grande China, Ásia, Médio Oriente e África, o fundamento jurídico é o consentimento.