

Aviso Global de Privacidade para Candidatos

Contacto do Aviso de Privacidade:	corporateprivacy.im@pg.com	Última revisão:	1 de junho de 2026
Região:	Global	Âmbito:	Todos os Candidatos

1.0 Intenção

Este aviso ("Aviso") informa-o de como a Procter & Gamble Company e as suas subsidiárias e/ou afiliadas ("P&G" ou a "Empresa") irão recolher e gerir as suas informações pessoais ("Informações Pessoais do Candidato"). Para efeitos deste Aviso, o termo Candidato inclui qualquer indivíduo que tenha demonstrado interesse em candidatar-se a emprego na P&G e/ou fornecido Informações Pessoais à P&G para ser considerado para emprego na P&G, incluindo indivíduos que anteriormente foram empregados na P&G e que tenham submetido novamente os seus dados para consideração para um novo cargo.

Este Aviso está em linha com [o Propósito, Valores e Princípios \("PVPs"\) da P&G](#). Além disso, muitos países têm requisitos legais específicos que regem o uso de Informações Pessoais, incluindo Informações Pessoais de Candidatos. A Empresa cumprirá todas as leis e regulamentos, incluindo as leis locais de proteção de dados e co-determinação, e implementará procedimentos, normas e políticas adicionais sempre que necessário para cumprir esses requisitos. Assim, as informações pessoais do candidato recolhidas e/ou acedidas pela P&G podem variar de jurisdição para jurisdição para cumprir as leis locais.

A Empresa faz esforços razoáveis para garantir que as Informações Pessoais do Candidato sejam fiáveis para o seu uso pretendido. Os candidatos são igualmente responsáveis por atualizar e verificar a precisão da informação que eles ou outros fornecem à P&G em seu nome.

2.0 Aviso

A P&G respeita a tua privacidade. Este Aviso descreve como processamos as Informações Pessoais do Candidato, os tipos de informação que recolhemos; os fins para os quais o utilizamos; a base legal ou comercial relevante; as partes com quem a partilhamos; e as escolhas que pode fazer sobre a nossa utilização das Informações Pessoais do Candidato. Descrevemos também as medidas que tomamos para proteger a segurança das Informações Pessoais dos Candidatos e como pode contactar-nos sobre as nossas práticas de privacidade.

2.1 Que tipos de informações pessoais dos candidatos recolhemos?

Iremos sempre minimizar os tipos e a quantidade de Informações Pessoais do Candidato que a Empresa possa recolher de si ou sobre si. No entanto, a recolha de informação e o acesso a tal informação variarão consoante os requisitos legais e/ou empresariais específicos do país. Notificá-lo-emos no momento da recolha quando a Informação Pessoal do Candidato que solicitamos for voluntária (e não obrigatória) para prosseguir com o seu processo de recrutamento.

Existem várias fases da recolha de Informações Pessoais dos Candidatos durante o processo de recrutamento:

Fase 1: Informação Pessoal recolhida 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 Informação Pessoal do Candidato Recolhida na Fase 1	Porque é que recolhemos e processamos essas 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) • Honoríficos e títulos, incluindo nome preferido e saudação • Endereço de email • Número de telemóvel 	<p>Para lhe fornecer notícias, atualizações e/ou inquéritos sobre carreiras e funções P&G por email e/ou mensagem de texto (incluindo aplicações de mensagens como o WhatsApp).</p> <p>Permitir que a P&G e os seus parceiros publicitários mostrem notícias e atualizações sobre carreiras e cargos da P&G através de canais online (como redes sociais).</p>
<p><u>Dados Profissionais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo ou CV 	<p>Para avaliar as suas competências, 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 • Identificador de cookie, etiqueta e/ou pixel 	<p>Prestar serviços digitais através dos nossos sites de recrutamento e candidaturas, incluindo: fornecer-lhe atualizações relevantes sobre carreiras e funções da P&G que possa interessar, aprender mais sobre a forma como interage com conteúdos da P&G, ajudar a P&G a melhorar a sua experiência ao visitar os nossos sites, lembrar-se das suas preferências (como uma língua ou região), identificar e resolver erros, analisar o desempenho dos nossos sites e facilitar o processo de candidatura onde ainda é necessária uma ação por parte do candidato.</p>
<p><u>Informação Médica ou de Saúde</u></p> <p>*Isto só é recolhido se partilhar esses dados voluntariamente com a P&G.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A documentação pode provê-la de várias fontes, incluindo, mas não se limitando a, o Candidato, o prestador de cuidados médicos do Candidato, um assistente social escolar, universidade ou agência, conselheiro, especialista vocacional ou outro especialista/profissional 	<p>Avaliar e fornecer adaptações, se possível e aplicável, durante o processo de entrevista e candidatura.</p> <p>Note que o processo de acomodação para candidatos da P&G pode variar consoante a sua localização e circunstâncias. Em determinadas localizações e circunstâncias, a P&G pode pedir apenas que forneça detalhes sobre a(s) adaptação específica(s) solicitada(s) e não solicitará qualquer informação médica ou detalhes sobre a sua deficiência. Noutros locais e circunstâncias, podem ser solicitadas informações/documentação médica para avaliar e facilitar o seu pedido. Em qualquer caso, informações médicas ou de saúde não devem ser fornecidas, a menos que seja especificamente solicitada pela P&G.</p> <p>Qualquer informação fornecida pelos Candidatos no âmbito do processo de acomodação dos candidatos da P&G é partilhada</p>

	<p>voluntariamente pelo Candidato, embora a falha em fornecer a informação solicitada possa resultar na incapacidade da P&G de avaliar e fornecer adaptações.</p> <p>Saiba mais sobre o processo de Acomodações para Candidatos da P&G aqui.</p>
--	--

Fase 2: Informações Pessoais recolhidas dos participantes ativos no nosso processo de recrutamento:

Tipo de Informação Pessoal do Candidato Recolhida na Fase 2	Porque é que recolhemos e processamos essas 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) • Honoríficos e títulos, incluindo nome preferido e saudação • Endereço postal • Endereço de email • Número de telefone • Número de telemóvel 	<p>Para iniciar a sua candidatura a emprego e contactá-lo com as ações e atualizações necessárias. Esses dados são usados ao longo do restante processo de recrutamento para comunicar consigo.</p> <p>Se consentir, a P&G pode também enviar-lhe atualizações automáticas através de mensagens de texto ou mensagens de texto (por exemplo, um lembrete para completar a documentação necessária).</p>
<p><u>Dados Profissionais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo ou CV 	<p>Para avaliar as suas competências, 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 profissional anterior, incluindo referências • Dados de perfis do LinkedIn e plataformas semelhantes • Dados académicos, como informações sobre educação e graus académicos • Licenças profissionais, certificações, associações e afiliações • Competências pessoais e profissionais (por exemplo, línguas faladas), interesses e hobbies • Objetivos e interesses profissionais 	<p>Para nos ajudar a avaliá-lo em relação aos requisitos específicos do(s) cargo(s) a que se está a candidatar.</p>
<p><u>Identificação Digital Adicional</u></p>	<p>Para permitir que autorize e submeta de forma verificável formulários de candidatura a emprego em formato digital.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Assinatura digital 	
<u>Informação Audiovisual</u> <ul style="list-style-type: none"> • Imagem • Voz 	Para nos permitir realizar entrevistas por telefone/vídeo.
<u>Informação financeira</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informação da conta bancária 	Para facilitar o reembolso autorizado de despesas durante o processo de entrevista.
<u>Identificação Governamental/Informação de Elegibilidade para Trabalho</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação Nacional • Cidadania • Residência • Nacionalidade • País de nascimento • Autorização de trabalho 	Para determinar a sua elegibilidade profissional para(s) função(ões) específica(s) a que se está a candidatar e para garantir que não há candidaturas duplicadas.
<u>Resultados dos Testes</u> <ul style="list-style-type: none"> • As pontuações de quaisquer testes de aptidão, raciocínio ou personalidade que preenchas como parte do processo de recrutamento. 	Para determinar a sua qualificação e adequação para o cargo relevante antes de celebrar um contrato de trabalho consigo.
<u>Características Pessoais*</u> <ul style="list-style-type: none"> • Género • Deficiência • Estatuto militar e/ou veterano • Etnia e/ou raça <p>*Note que a recolha destes tipos de Informação Pessoal pode variar consoante a localização geográfica e sujeita à legislação aplicável. Esses dados não podem ser solicitados em todos os locais e podem ser recolhidos na Fase 3 abaixo.</p>	<p>Avaliar e apoiar os nossos esforços de recrutamento e recrutamento de diversidade e, para efeitos de reporte jurídico, sujeito à legislação aplicável.</p> <p>À sua escolha, também podemos usar esta informação para facilitar a sua participação em grupos de afinidade P&G.</p>
<u>Informação Médica ou de Saúde</u> <p>*Isto só é recolhido se partilhar esses dados voluntariamente com a P&G.</p>	<p>Avaliar e fornecer adaptações, se possível e aplicável, durante o processo de entrevista e candidatura.</p> <p>Note que o processo de acomodação para candidatos da P&G pode variar consoante a sua localização e circunstâncias. Em</p>

<ul style="list-style-type: none"> A documentação pode provê-la de várias fontes, incluindo, mas não se limitando a, o Candidato, o seu prestador de cuidados médicos, um assistente social escolar, universidade ou agência, conselheiro, especialista vocacional ou outro especialista/profissional. 	<p>determinadas localizações e circunstâncias, a P&G pode pedir apenas que forneça detalhes sobre a(s) adaptação específica(s) solicitada(s) e não solicitará qualquer informação médica ou detalhes sobre a sua deficiência. Noutros locais e circunstâncias, podem ser solicitadas informações/documentação médica para avaliar e facilitar o seu pedido. Em qualquer caso, informações médicas ou de saúde não devem ser fornecidas, a menos que seja especificamente solicitada pela P&G.</p> <p>Qualquer informação fornecida pelos Candidatos no âmbito do processo de acomodação dos candidatos da P&G é partilhada voluntariamente pelo Candidato, embora a falha em fornecer a informação solicitada possa resultar na incapacidade da P&G de avaliar e fornecer adaptações.</p> <p>Saiba mais sobre o processo de Acomodações para Candidatos da P&G aqui.</p>
<i>Relação(s) com qualquer indivíduo(s) que trabalhe para a P&G ou uma empresa que produza produtos semelhantes à P&G, incluindo, detalhes dessa relação, se aplicável.</i>	Para analisar a sua candidatura contra potenciais conflitos de interesse.
<i>Informação adicional recolhida durante o processo de entrevista</i>	Para nos ajudar a avaliá-lo em relação aos requisitos específicos do(s) cargo(s) a que se está a candidatar.
<i>Qualquer outra informação exigida por lei para conformidade laboral ou fornecida voluntariamente pelos Candidatos</i>	

Fase 3: Informações pessoais recolhidas após o candidato aceitar uma oferta de emprego, mas antes de iniciar o emprego:

Tipo de Informação Pessoal do Candidato Recolhida na Fase 3	Porque é que recolhemos e processamos essas informações pessoais dos candidatos?
<u>Informação Adicional de Identificação Governamental/Elegibilidade para Trabalho</u>	<p>Para permitir a verificação de emprego e a triagem de antecedentes, como verificações de referências, verificações de licenças e verificações de antecedentes criminais, sujeitas à legislação aplicável.</p> <p>Para gestão de segurança e riscos, como recolha de dados de cartas de condução de funcionários que operam automóveis da empresa, verificação de licenças profissionais, prevenção de fraude e fins semelhantes.</p>
<u>Informação médica ou de saúde</u>	Para determinar se pode desempenhar as funções do seu cargo em segurança e para determinar se necessita de alguma adaptação razoável para tal, sujeita à legislação aplicável e apenas se necessário para o seu papel.
<i>Qualquer outra informação exigida por lei para conformidade laboral ou</i>	

fornecida voluntariamente pelos Candidatos	
---	--

Note que quaisquer dados pessoais adicionais recolhidos após a aceitação de uma oferta de emprego, incluindo dados pessoais processados para fins de processamento salarial, benefícios, realojamento, filiação sindical e outras atividades de integração, são considerados Dados Pessoais de Colaboradores e estarão sujeitos à [Política Global de Privacidade de Colaboradores da P&G](#) (e a quaisquer adendas regionais aplicáveis). Além disso, uma vez que um candidato se torna empregado, certas Informações Pessoais do Candidato são replicadas no seu registo para gestão de RH e fins semelhantes, sendo então considerados Dados Pessoais do Colaborador sujeitos à [Política Global de Privacidade do Colaborador da P&G](#) (e a quaisquer adendas regionais aplicáveis).

As Informações Pessoais do Candidato que podem ser mantidas como Informações Pessoais do Funcionário incluem, mas não se limitam a: Informações de Contacto, nome, email, telefone e morada; Informação Profissional/Informação Profissional Adicional, incluindo currículo/CV, dados de formação e dados de experiência; Identificação Governamental/Informação de Elegibilidade para o Trabalho, incluindo identificação nacional, cidadania, residência, nacionalidade e país de nascimento; Informação adicional de identificação governamental/elegibilidade para trabalho; Resultados dos Testes; Características Pessoais incluindo género, deficiência, estatuto militar/veterano e raça/etnia; Informação médica ou de saúde; e dados semelhantes.

Análise de Dados: Para além dos propósitos definidos para Informações Pessoais do Candidato nas fases acima, a P&G pode também utilizar Informações Pessoais do Candidato para realizar análises de dados. Estas análises são realizadas com o objetivo de melhorar a experiência dos candidatos da P&G, reforçar os nossos processos de recrutamento, planear 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 empregado, as Informações Pessoais do Candidato podem também ser associadas aos Dados Pessoais do Funcionário para fins de análise de dados. As análises são realizadas apenas por pessoal autorizado, seguindo salvaguardas específicas de privacidade, de modo a proteger a privacidade e a confidencialidade dos seus dados. A P&G agrega os seus dados antes de partilhar estas análises e insights com outros colaboradores, e as análises não são usadas para perfilação individual ou tomada de decisões.

2.2 Bases Legais para o Processamento

As leis aplicáveis em alguns locais podem exigir que a P&G estabeleça uma base legal para o processamento de Informações Pessoais do Candidato. Tais bases legais estão estabelecidas no Anexo 1 deste Aviso.

2.3 Avaliações de Candidatos

Como parte do nosso processo de recrutamento, podemos exigir que os candidatos completem 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 situações de trabalho hipotéticas e é concebido para avaliar as suas experiências, interesses e atitudes relacionadas com o

trabalho. Isto permite à P&G medir a sua pontuação em relação a traços de personalidade, o que levará a um desempenho profissional bem-sucedido e à integração da equipa na P&G. Outra avaliação mede as suas capacidades de raciocínio, o que nos ajuda a avaliar se as suas capacidades cumprem os critérios específicos necessários para desempenhar com sucesso o trabalho para o qual se candidatou. Outro tipo de avaliação (específica para técnicos de fábrica ou funções de vendas experientes) ajuda-nos a avaliar a sua probabilidade de desempenho bem-sucedido com base na sua resposta a cenários simulados. Estas avaliações são essenciais, pois ajudam a determinar se possui competências e características básicas necessárias para ter sucesso na P&G.

Para a maioria das funções, os resultados das avaliações determinam automaticamente se a candidatura de um candidato pode avançar, sem considerar outras partes da sua candidatura. A nota de aprovação nestas avaliações é determinada manualmente pela equipa de P&G relevante. Quando concluir a avaliação, utilizamos tecnologia automatizada para analisar as suas respostas, gravá-las e depois calcular a sua pontuação através de um sistema de pontuação pré-determinado. A tecnologia automatizada não determina que perguntas fazer, se concorda com a sua resposta ou como as pontuações devem ser ponderadas.

Na medida em que estas avaliações possam ser consideradas tomada de decisão automatizada ao abrigo das leis aplicáveis, a P&G cumpre as leis aplicáveis na realização dessas avaliações, incluindo a oferta de Candidatos rejeitados com base em resultados de avaliação automatizada a oportunidade de solicitar uma revisão humana. Na medida em que esta opção estiver disponível, será notificado por email com instruções adicionais sobre como solicitar essa avaliação.

Para mais informações sobre como funcionam estes testes, ou para saber como solicitar uma adaptação por deficiência relacionada com o processo de avaliação da P&G, por favor visite <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Como Processamos os Seus Dados Pessoais para Fornecer Notícias e Atualizações por Email, Mensagem de Texto e/ou Canais Online

Se submeter o seu endereço de email ou número de telefone no nosso site de candidatos ou num evento de recrutamento e consente em receber comunicações de marketing, a P&G pode enviar-lhe notícias, atualizações e/ou inquéritos sobre carreiras e funções da P&G por email ou mensagem de texto.

Se visitar ou partilhar as suas Informações Pessoais no(s) site(s) de candidatos da P&G ou em eventos de recrutamento, inscreva-se em alertas de emprego (por exemplo, através dos nossos sites de candidatos) e/ou candidate-se a emprego na P&G, A P&G pode também partilhar as suas Informações Pessoais do Candidato, incluindo Dados de Identificação Digital, endereço de email (em formato hash), e/ou número de telefone (em forma de hash) com os seus parceiros publicitários. Os parceiros de publicidade da P&G podem então mostrar-lhe notícias e atualizações sobre carreiras e funções profissionais da P&G que possam ser relevantes para si, e para outros como você, através de canais online (incluindo, mas não se limitando a, canais como LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok e YouTube). Quando legalmente exigido, a P&G obterá o seu consentimento e/ou permitirá que opte por não usar os seus dados para esses fins.

Ao adaptar as atividades acima e quando legalmente permitido, a P&G pode utilizar características adicionais como a sua localização geral (código e.g. zip), género, 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 avaliação e impressões da entrevista e/ou a sua fase de conclusão no processo de candidatura da P&G).

Quando dependemos do seu consentimento para as atividades acima e desejar retirar esse consentimento, pode contactar-nos visitando este [site](#) e selecionando "Preciso de mais ajuda." Também pode pedir-nos para deixar de lhe enviar emails e/ou mensagens de texto seguindo as instruções de exclusão enviadas com estas comunicações. A sua retirada do consentimento para estas atividades específicas não afetará a legalidade do nosso processamento antes dessa retirada e não o desqualificará de participar no processo de recrutamento da P&G.

Se já viu um anúncio em algum canal online relacionado com carreiras ou cargos na P&G sem ter interagido com a P&G ou com os nossos sites de candidatos no passado, isso pode dever-se ao facto de termos pedido aos nossos parceiros publicitários que identificassem indivíduos potencialmente adequados para funções na P&G (por exemplo, com base na localização e interesses) em nosso nome e lhes apresentassem notícias e atualizações relacionadas com carreiras na P&G e papéis. A P&G baseia-se nos seus interesses legítimos em identificar e atrair Candidatos qualificados como base legal para estas atividades.

Como sempre, podem aplicar-se tarifas de mensagens e dados para quaisquer mensagens enviadas por nós e para nós por vocês. A frequência das mensagens pode variar. Se tiver alguma dúvida sobre o seu plano de mensagens de texto ou de dados, o melhor é contactar o seu operador móvel.

Por favor, esteja informado de que, caso opte por aceitar mensagens de texto, as operadoras não são responsáveis por mensagens atrasadas ou não entregues.

2.5 Como Usamos Cookies?

Cookies são pequenos ficheiros enviados para o seu computador enquanto navega na internet. Eles armazenam informações úteis sobre como interage com os sites que visita. A P&G utiliza cookies nos nossos sites relacionados com carreira.

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. Também pode configurar o seu navegador para apagar cookies sempre que terminar de navegar.

A P&G cumpre as leis aplicáveis relacionadas com cookies. Em alguns locais, oferecemos uma plataforma de gestão de consentimento de cookies que lhe permite exercer a escolha relativamente a certas categorias de cookies. Se isto estiver disponível, pode aparecer como um banner de cookies e/ou como um ícone visível nos sites aplicáveis.

2.6 Como partilhamos informações pessoais dos candidatos?

A P&G pode partilhar as suas Informações Pessoais de Candidato com partes externas que apoiam o nosso processo de recrutamento e comunicações consigo. A Empresa exige que partes externas forneçam níveis equivalentes de proteção aplicados pela Empresa ao tratar de Informações Pessoais do Candidato.

Existem certas situações em que lhe será pedido que partilhe informações pessoais diretamente com terceiros ligados aos esforços de recrutamento ou integração da P&G e, nesses casos, a P&G não controla como os seus dados são processados. 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 afiliados da P&G a nível global, conforme necessário, para facilitar o seu potencial e/ou emprego efetivo na P&G. Pode encontrar informações sobre como protegemos as Informações Pessoais do Candidato nessa situação na secção 2.8 deste Aviso.

Também podemos divulgar Informações Pessoais do Candidato se for obrigado por lei ou por processo legal; para fazer cumprir ou proteger os direitos e políticas da P&G; ajudar na investigação de conduta suspeita ou real de má conduta ou atividade ilegal; e/ou como parte de uma venda de um negócio de P&G a outra empresa.

Todas as categorias acima excluem mensagens de texto, dados do originador de opt-in e consentimento; se optar por aceitar mensagens de texto para os fins descritos na Secção 2.4, esta informação não será partilhada com terceiros fora dos prestadores de serviços P&G.

2.7 Quais são os seus direitos de privacidade?

Sujeito à legislação aplicável, pode ter o direito de:

- Solicite informações sobre os processos de dados pessoais da P&G sobre si, incluindo informações pessoais sensíveis do candidato
- Solicite acesso às Informações Pessoais do Candidato que processamos sobre si,
- Solicite que informações pessoais incorretas sejam corrigidas,
- Solicite que as suas Informações Pessoais sejam apagadas,
- Solicite que a P&G restrinja o processamento das suas Informações Pessoais ou que se oponha ao processamento da P&G com base na sua situação particular,
- Peça à P&G que forneça os seus dados num formato que permita a sua transferência para outra parte,
- Ser informado e/ou não estar sujeito a uma decisão baseada exclusivamente em processamento automático, incluindo perfilação e/ou
- Quando o tratamento dos seus dados pessoais se baseia no seu consentimento, o direito de retirar o seu consentimento.

Dependendo da sua localização geográfica, pode ter outros direitos de privacidade ou outros direitos. Por favor, consulte aqui os adendos específicos do país/estado. Se reside no Espaço Económico Europeu, pode encontrar aqui uma visão geral dos seus direitos de privacidade.

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

Quando a P&G depende do seu consentimento para o processamento de Informações Pessoais do Candidato, pode retirar o seu consentimento a qualquer momento durante o processo de recrutamento, visitando este site e selecionando "Preciso de mais ajuda." Isto não afetará a legalidade do processamento da P&G antes dessa retirada. As Informações Pessoais do Candidato

que recolhemos durante o seu processo de recrutamento serão mantidas e eliminadas 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, a Informação Pessoal do Candidato pode ser armazenada em sistemas nos Estados Unidos ou acedida a partir de outras afiliadas globais de P&G. Esses países podem não ter as mesmas leis de proteção de dados que o seu país de residência. Quando a sua informação é transferida para ou acedida a partir de países fora do seu país de origem, implementamos salvaguardas adequadas, bem como quaisquer requisitos administrativos, técnicos e/ou contratuais legalmente exigidos para proteger as suas Informações Pessoais do Candidato. Realizamos transferências fora da União Europeia e do Reino Unido utilizando proteções contratuais (como as Cláusulas Contratuais Padrão). Se quiser uma cópia do mecanismo de transferência relevante, contacte corporateprivacy.im@pg.com. A P&G também cumprirá requisitos específicos de países que restringem transferências de dados fora do país de recolha e/ou que exijam localização de dados.

Se estiver localizado no Espaço Económico Europeu (EEE), Reino Unido (e Gibraltar) ou Suíça, note que a P&G está certificada ao abrigo do Quadro de Privacidade de Dados UE-EUA (EU-U.S. DPF), a extensão do Reino Unido ao DPF UE-EUA e a Suíço-EUA. Quadro de Privacidade de Dados (Suíço-EUA) DPF [coletivamente, o "Quadro de Privacidade de Dados"] desenvolvido pelo Departamento de Comércio dos EUA, pela Comissão Europeia e pelo Comissário de Informação e pela Proteção Federal 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 consultar o nosso *Quadro de Privacidade de Dados: Política de Privacidade dos Trabalhadores*.

2.9 Como Protegemos as Informações Pessoais dos Candidatos?

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

2.10 Quanto tempo guardas as minhas informações pessoais?

Mantemos as Informações Pessoais do Candidato por um período de três (3) anos, salvo se a lei aplicável exigir um período de retenção de dados diferente. A P&G adotou este padrão global de três (3) anos para facilitar a capacidade do candidato candidatar-se a diferentes funções em vários países sem ter de criar um novo perfil. Os candidatos podem solicitar que as suas Informações Pessoais do Candidato sejam eliminadas a qualquer momento durante o período de três anos (note que, se esta ação for realizada, pode 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 período de retenção de dados mais longo de três anos seja exigido pela lei aplicável; e/ou para cumprir os legítimos interesses comerciais da P&G, incluindo, mas não se limitando a, o nosso direito de exercer ou defender reivindicações legais.

Como referido na Secção 2.1 acima, se um candidato se tornar empregado, certas Informações Pessoais do Candidato serão adicionadas ao seu registo de funcionário como Informação Pessoal do Funcionário. As Informações Pessoais dos Colaboradores estão sujeitas [à Política Global de](#)

[Privacidade dos Colaboradores da P&G](#) (e a quaisquer adendas regionais aplicáveis), incluindo quaisquer períodos de retenção relevantes aí incluídos.

2.11 A P&G utiliza Ferramentas de Inteligência Artificial ("IA")?

Na P&G, estamos comprometidos com um processo de recrutamento eficiente, equitativo e inovador. Como parte deste compromisso, as Informações Pessoais do Candidato podem ser processadas por ferramentas de IA para fins de recrutamento da P&G. A P&G pode utilizar ferramentas de IA para ajudar a colocar indivíduos talentosos em contacto com as oportunidades certas, simplificar os nossos processos de recrutamento, recolher informações, proporcionar melhores experiências aos candidatos e, de outras formas, ajudar a cumprir os propósitos estabelecidos na Secção 2.1 acima. Por exemplo, os recrutadores da P&G podem usar ferramentas de IA para ajudar a avaliar quão bem os potenciais candidatos correspondem aos requisitos do emprego, de modo a convidar candidatos mais adequados a candidatar-se a vagas abertas. A P&G também utiliza ferramentas de IA para ajudar a avaliar quão alinhadas as candidaturas se alinham com os requisitos do emprego, para podermos avaliar as candidaturas mais rapidamente e garantir que todas as candidaturas são processadas de forma justa.

Embora as Ferramentas de IA aumentem a eficiência do processo de contratação da P&G, priorizamos uma abordagem holística nas nossas decisões de contratação. Aqui estão algumas das principais boas práticas que seguimos:

- **Julgamento Humano:** As ferramentas de IA são usadas com supervisão humana para apoiar a tomada de decisões humanas. A P&G não utiliza ferramentas de IA para tomar ou substituir automaticamente o julgamento humano em decisões relacionadas com contratação.
- **Avaliação Abrangente:** Os resultados das ferramentas de IA são apenas um dos fatores considerados para determinar quão bem os candidatos ou potenciais candidatos podem corresponder aos requisitos do trabalho. Resultados de avaliação, entrevistas de triagem, entrevistas com gestores de contratação e outros dados relevantes são usados para tomar decisões finais de contratação.
- **Melhoria Contínua:** Incentivamos os candidatos a manterem os seus perfis atualizados, pois informações completas podem conduzir a recomendações mais precisas para futuras oportunidades de emprego.

A P&G implementa medidas para mitigar o viés no nosso processo de contratação, incluindo o potencial viés devido ao uso de ferramentas de IA. Quando as ferramentas de IA são fornecidas por Terceiros, a P&G implementa as medidas de proteção previstas na Secção 2.6 para salvaguardar as Informações Pessoais dos Candidatos.

3.0 Modificações futuras

A P&G pode modificar este Aviso, por exemplo, para cumprir alterações nas leis, regulamentos, práticas e procedimentos da Empresa, ou para responder a novas ameaças ou novos requisitos

impostos pelas autoridades de proteção de dados. Quando tais alterações afetarem materialmente o nosso tratamento das suas Informações Pessoais do Candidato, notificá-lo-emos em conformidade.

4.0 Informações de Contacto

O controlador das suas Informações Pessoais de Candidato é a The Procter & Gamble Company, incluindo subsidiárias e afiliadas relevantes. Se tiver dúvidas sobre as suas Informações Pessoais de Candidato ou sobre subsidiárias e afiliadas específicas que possam ter acesso às suas Informações Pessoais, por favor envie-nos um email para corporateprivacy.im@pg.com. Se tiver estas ou quaisquer outras dúvidas ou preocupações relativas ao nosso tratamento dos seus dados pessoais/Informações Pessoais do Candidato, pode também contactar o nosso Responsável Global de Proteção de Dados através do – Email: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefone: +1 (513) 622-0103, Endereço Postal: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, EUA.

Anexo 1: Bases Legais para o Processamento

Existem várias fases da recolha de Informações Pessoais dos Candidatos durante o processo de recrutamento:

Fase 1: Informação Pessoal recolhida 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 Informação Pessoal do Candidato Recolhida durante a Fase 1	Base Jurídica Baseada para Processamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Base Jurídica Baseada para o Processamento (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) • Honoríficos e títulos, incluindo nome preferido e saudação • Endereço de email • 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 • Identificador de cookie, etiqueta e/ou pixel 	Consentimento. Vai notar um banner de cookies no site correspondente da P&G que lhe permite gerir as suas preferências de cookies.	Consentimento, se legalmente exigido
<p><u>Informação Médica ou de Saúde</u></p>	Para os dados médicos/de saúde partilhados no âmbito do processo de acomodações para candidatos da P&G, a base legal é o nosso legítimo interesse em garantir que as adaptações adequadas sejam feitas para os candidatos. A P&G pode também invocar a obrigação legal ao abrigo das leis laborais aplicáveis.	Consentimento (É necessário um consentimento separado na China Continental – Grande China ao tratar informações pessoais sensíveis)

Fase 2: Informações Pessoais recolhidas dos participantes ativos no nosso processo de recrutamento:

Tipo de Informação Pessoal do Candidato Recolhida durante a Fase 2	Base Jurídica Baseada para Processamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Base Jurídica Baseada para o Processamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u><i>Informações de Contacto</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome completo ou nomes anteriores (como nomes de solteira) • Honoríficos e títulos, incluindo nome preferido e saudação • Endereço postal • Endereço de email • Número de telefone • Número de telemóvel 	<p>Interesses legítimos em comunicar com os candidatos.</p> <p>Consentimento para lembretes automáticos de texto.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><u><i>Dados Profissionais</i></u></p> <p>Currículo ou CV</p>	<p>Interesses legítimos em avaliar a adequação dos candidatos para um cargo na P&G.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><u><i>Dados Profissionais Adicionais</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Histórico profissional anterior, incluindo referências • Dados de perfis do LinkedIn e plataformas semelhantes • Dados académicos, como informações sobre educação e graus académicos • Licenças profissionais, certificações, associações e afiliações • Competências pessoais e profissionais (por exemplo, línguas faladas), interesses e hobbies • Objetivos e interesses profissionais 	<p>Interesses legítimos em avaliar a adequação dos candidatos para um cargo na P&G.</p>	<p>Consentimento</p>

<u>Identificação Digital Adicional</u> <ul style="list-style-type: none"> Assinatura digital 	Obrigação legal de cumprir os requisitos aplicáveis de assinatura digital.	Consentimento
<u>Informação Audiovisual</u> <ul style="list-style-type: none"> Imagem Voz 	Interesse legítimo em realizar entrevistas como parte do nosso processo de recrutamento.	Consentimento (É necessário um consentimento separado na China Continental – Grande China ao tratar informações pessoais sensíveis)
<u>Informação financeira</u> <ul style="list-style-type: none"> Informação da conta bancária 	Interesse legítimo em garantir que as despesas incorridas durante o processo de entrevista sejam reembolsadas.	Consentimento (É necessário um consentimento separado na China Continental – Grande China ao tratar informações pessoais sensíveis)
<u>Identificação Governamental/Informação de Elegibilidade para Trabalho</u> <ul style="list-style-type: none"> Identificação Nacional Cidadania Residência Nacionalidade País de nascimento Estatuto militar e/ou veterano 	Interesses legítimos em garantir o bom decorrer do nosso processo de recrutamento. Obrigação legal de garantir que os candidatos são elegíveis para trabalhar.	Consentimento (É necessário um consentimento separado na China Continental – Grande China ao tratar informações pessoais sensíveis)
<u>Resultados dos Testes</u> <ul style="list-style-type: none"> As pontuações de quaisquer testes de aptidão, raciocínio ou personalidade que preencham como parte do processo de recrutamento. 	Necessidade contratual	Consentimento
<u>Características Pessoais</u> (note que a recolha dos seguintes tipos de Informação Pessoal pode variar consoante a localização geográfica, sujeita à lei aplicável, e pode não ser solicitada em todas as	Quando a informação for obrigatória a ser partilhada pelo Candidato, e exceto conforme indicado abaixo, a base legal são os legítimos interesses da P&G em garantir que a P&G	Consentimento

<p>localizações, ou pode ser recolhida na Fase 3 abaixo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Género • Deficiência • Estatuto militar e/ou veterano • Etnia e/ou raça 	<p>recrute uma força de trabalho diversificada.</p> <p>Quando a informação é fornecida voluntariamente e não é obrigatória a ser partilhada pelo Candidato, a base legal é o Consentimento.</p> <p>Para dados étnicos e/ou raciais recolhidos no Reino Unido, a P&G baseia-se no interesse público substancial em recrutar uma força de trabalho diversificada.</p>	
<p><u>Informação Médica ou de Saúde</u></p>	<p>Para os dados médicos/de saúde partilhados no âmbito do processo de acomodações para candidatos da P&G, a base legal é o nosso legítimo interesse em garantir que as adaptações adequadas sejam feitas para os candidatos. A P&G pode também invocar a obrigação legal ao abrigo das leis laborais aplicáveis.</p>	<p>Consentimento</p> <p>(É necessário um consentimento separado na China Continental – Grande China ao tratar informações pessoais sensíveis)</p>
<p><i>Informação adicional recolhida durante o processo de entrevista</i></p>	<p>Interesses legítimos em avaliar a adequação dos candidatos para um cargo na P&G.</p>	<p>Consentimento</p>
<p><i>Qualquer outra informação exigida por lei para conformidade laboral ou fornecida voluntariamente pelos Candidatos</i></p>		

Fase 3: Informações pessoais recolhidas após o candidato aceitar uma oferta de emprego, mas antes de iniciar o emprego:

Tipo de Informação Pessoal do Candidato Recolhida durante a Fase 3	Base Jurídica Baseada para Processamento (Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça)	Base Jurídica Baseada para o Processamento (Grande China; Ásia, Médio Oriente e África)
<p><u>Informação Adicional de Identificação Governamental/Elegibilidade para Trabalho</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Data de nascimento 	<p>Obrigação legal de garantir que os indivíduos estão qualificados para o emprego.</p> <p>Interesses legítimos em garantir a segurança da nossa força de trabalho e que os indivíduos estejam</p>	<p>Consentimento</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Número de segurança social • Número da carta de condução • Número do passaporte • Outros identificadores emitidos pelo governo que possam ser necessários para conformidade (por exemplo, vistos de trabalho ou imigração, ou números de licença se for um profissional licenciado) 	devidamente qualificados para desempenhar as suas funções.	
<u>Informação médica ou de saúde</u>	Interesses legítimos em garantir que são feitas adaptações adequadas para os Candidatos e na avaliação da adequação para um cargo. Obrigação legal ao abrigo das leis laborais aplicáveis.	Consentimento
<i>Qualquer outra informação exigida por lei para conformidade laboral ou fornecida voluntariamente pelos Candidatos</i>		

Análise de Dados: No Espaço Económico Europeu/Reino Unido/Suíça, a P&G depende do nosso interesse legítimo para este tratamento, salvo se o consentimento for legalmente exigido. Para a Grande China, Ásia, Médio Oriente e África, a base legal é o consentimento.