

RIDT

ANO I / SETEMBRO 2021 / Nº 2
SEMESTRAL

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Depósito Legal

480082/21

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



ANÁLISE JURÍDICA SOBRE IMPACTOS DE NOVAS TECNOLOGIAS DIGITAIS EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO*

*LEGAL ANALYSIS ABOUT THE IMPACTS OF NEW DIGITAL
TECHNOLOGIES IN RECRUITMENT PROCESSES*

Thais de Oliveira Martins¹

Sumário - 1. Introdução - 2. Dever de informação - 3. Proteção de dados pessoais - 4. Dever de não discriminação - 5. Conclusão - Referências bibliográficas

Resumo:

Em uma sociedade marcada pelo surgimento e constante evolução das novas tecnologias da informação e comunicação, não há dúvidas quanto ao fato de que elas vieram para ficar. O processo de recrutamento, então, não ficou de fora da incidência dessas tecnologias digitais que, por um lado, apresentaram inúmeras vantagens; mas, por outro, tornaram-se uma grande ameaça aos direitos do candidato a emprego, gerando a necessidade de se garantir um equilíbrio. Nesse contexto, o presente artigo torna-se relevante para a sociedade hodierna, tendo em vista que o assunto transcende a realidade da sociedade, “invadindo” o espaço acadêmico, provocando novos questionamentos que precisam ser estudados, analisados e debatidos. Dessa feita, será realizada uma análise jurídica sobre os impactos das novas tecnologias digitais em processos de recrutamento; abordando, portanto, o dever de informação, de proteção de dados e de não discriminação. Tal estudo nos remeteu à conclusão de que há um elevado nível de proteção garantido pelo ordenamento jurídico nacional e comunitário, mas é preciso que seja desenvolvida uma proteção, também, em nível de representação coletiva para que essa tenha maior eficácia em termos práticos. Para tanto, visando a chegar a

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ Advogada, mestranda em ciência jurídica - especialidade Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes e Graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense.

esse resultado, foi feita uma análise dos princípios e da legislação que envolvem a proteção de direitos passíveis de violação no âmbito do recrutamento, comparando-os com exemplos práticos e doutrina existente sobre o tema.

Abstract:

In a society characterized by the rise and continuous evolution of new information and communication technologies, one thing is a fact: they are here to stay. The recruitment processes were not excluded from the impact of these digital technologies, contributing with countless advantages, although simultaneously behaving as a critical threat to the rights of candidates applying, leading to the need to ensure a balance. In this context, the present article is relevant for today's society, since the subject transcends the reality of society, permeating the academic sphere, raising new questions that need to be researched, analyzed, and debated. Following, a legal analysis on the impacts of new digital technologies on recruitment processes will be conducted, addressing the duty of information, data protection and non-discrimination. This study has led us to the conclusion that there is a high level of protection guaranteed by the national and community legal systems, although protection must also be developed at the level of collective representation to be more effective in practical terms. To achieve this outcome, an analysis of the principles and legislation involving the protection of rights that may be violated in the scope of recruitment was performed, comparing them with practical examples and existing doctrine on the subject.

1. Introdução

Com o surgimento e a evolução das novas tecnologias da informação e comunicação, as modalidades de recrutamento sofreram inúmeras alterações. O ato frequente de entregar currículos em papéis diretamente a empresas que processavam os mesmos de forma manual, presencial e individual foi progressivamente substituído por redes sociais profissionais, plataformas de cadastramento de currículos e um processamento auxiliado por algoritmos, que passaram a facilitar toda a atividade.

Na nova sociedade informática, as tecnologias digitais se tornaram um recurso frequente em todas as fases do processo de seleção de trabalhadores, independentemente se essa seleção é feita de forma direta pelo contratante ou pelo setor de recursos humanos (RH). É possível identificarmos a presença de meios tecnológicos, por exemplo, desde o momento em que uma assistente virtual ajuda a responder a questões do candidato no momento de inscrição no processo seletivo, até a seriação de candidatos por meio de algoritmos que cruzam informações do perfil considerado ideal para o posto de trabalho com as competências, formações e experiências do candidato. Esses e diversos outros procedimentos² têm contribuído para tornar o processo mais célere, eficaz e com menos custos operacionais.

Esse cenário pode ser visualizado concretamente, por meio do estudo realizado pelo Centro de Relações Laborais³ que analisa os impactos da chamada economia digital no trabalho e no emprego dentro do território português nos últimos cinco anos. Como resultado, no âmbito específico do recrutamento, concluiu-se que, apesar de a técnica de recrutamento mais usada ainda ser a entrevista presencial, 39% das empresas já usam as redes sociais (*LinkedIn, Facebook* etc.) como técnica de recrutamento, sendo a 3^a

² São outros exemplos: consulta a perfis on-line do candidato, pesquisa de potenciais interessados em base de dados on-line, mapeamento de um perfil ideal para o posto de trabalho, avaliação de comportamentos e competências dos candidatos, entrevistas por vídeo com mecanismos de reconhecimento facial.

³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Centro de Relações Laborais, 2019, p. 92. Disponível em: https://www.crlaborais.pt/documents/1018_2/341209/Estudo/d_0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486.

no *ranking*. Ademais, com a digitalização, 68% dos entrevistados assinalaram o impacto das redes sociais no recrutamento.

Entretanto, apesar de o cenário parecer extremamente benéfico e promissor, muitas são as questões que se põem diante da facilidade do acesso à informação dos candidatos e da atividade exclusiva dos algoritmos. Colocam-se, como exemplos, a dificuldade em garantir que o algoritmo seja justo, já que a subjetividade do recrutador pode ser passada para o algoritmo, ou o mesmo pode criar outro parâmetro não pensado, a falta de transparência no processo automatizado e a exposição do trabalhador a novas formas de violação de direitos.

Tendo em vista esse contexto, o presente trabalho visa a realizar uma análise jurídica dos impactos de novas tecnologias em processos de recrutamento, em especial, quanto ao dever de informação, à proteção de dados pessoais e ao dever de não discriminação.

O presente *paper* argumenta que a legislação comunitária combinada com a nacional apresenta um amplo arcabouço protetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores. No entanto, em termos práticos, é necessária uma proteção em nível de representação coletiva para que o recrutamento digital seja desenvolvido dentro dos limites legais. Para tanto, visando a chegar a esse resultado, foi feita uma análise dos princípios e da legislação os quais envolvem a proteção de direitos passíveis de violação no âmbito do recrutamento, comparando-os com exemplos práticos e com doutrinas existentes sobre o tema.

Este artigo encontra-se dividido em três tópicos. No primeiro, trataremos dos impactos das novas tecnologias digitais no processo de recrutamento quanto ao dever de informação do empregado. No

tópico seguinte, trabalharemos as discussões que rondam o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e têm aplicação prática no recrutamento, especificamente, consentimento, prazo de conservação dos dados, definição de perfis e decisões automatizadas, bem como uso das redes sociais. Na sequência, analisaremos o dever de não discriminação também no processo de recrutamento. Por fim, as considerações finais irão explorar o argumento aqui esboçado.

2. Dever de Informação

Na fase pré-contratual, com fundamento no princípio da boa-fé (artigo 102.º do Código do Trabalho), o dever de informação previsto no artigo 106.º e seguintes do Código do Trabalho deve ser observado. Esse dever incidirá tanto para o empregador (artigo 106.º, n.º 1 do Código do Trabalho), quanto para o trabalhador (artigo 106.º, n.º 2 do Código do Trabalho)⁴. Isso porque se trata de um contrato sinalagmático em que, tanto na formação, quando na execução, há deveres recíprocos, nomeadamente no que respeita a informação a ser prestada pelas partes⁵.

É importante ressaltarmos que o artigo 106.º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho, ao prever esse dever recíproco, traz conceitos jurídicos

⁴ Anota PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 473-474 que, inicialmente, o dever de informação advinha da Diretiva n.º 91/533/CE que foi transposta pelo Decreto Lei n.º 5/94, prevendo somente o dever de informação do empregador sobre condições aplicáveis ao contrato de trabalho, decorrendo o dever de informação do trabalhador do princípio geral da boa fé na sua aplicação à formação dos contratos (artigo 227.º do Código Civil). Somente no Código do Trabalho de 2003 foi estabelecido explicitamente esse dever recíproco que se manteve no atual Código do Trabalho.

⁵ Conforme PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 474.

indeterminados quando menciona que o dever de informação incide para o empregador, sobre “aspectos relevantes do contrato de trabalho”⁶ e, no caso do empregado, sobre “aspectos relevantes para a prestação da atividade laboral”.

Fica claro, na leitura do artigo supracitado, que o dever de informação segue objetivos distintos para as partes, porém não há uma limitação explícita a esse dever. Ao se referir a “aspectos relevantes”, o legislador deixa uma margem de imprecisão a ser vencida pelo intérprete, que não deve ignorar a vulnerabilidade do candidato decorrente da disparidade de poderes existente entre empregador e trabalhador.

Essa situação de vulnerabilidade, no processo de recrutamento, pode ser facilmente ilustrada quando, de um lado, visualizamos o candidato ao posto de trabalho e, do outro, a entidade empregadora. O primeiro vivencia a situação de poder não ser o escolhido pelo empregador e necessita, para a sua subsistência, do rendimento que aquele cargo oferece. A segunda, com o objetivo de selecionar o melhor candidato para a vaga, recolhe o máximo de informações possíveis e acaba por invadir, em muitos casos, a vida privada do candidato. Isso justifica, portanto, uma maior limitação às informações prestadas pelo candidato em comparação às do empregador.

⁶ Cabe ao empregador prestar todas as informações necessárias para a prossecução da atividade, tanto as que dizem respeito ao conteúdo do contrato, como as que se relacionam com a sua execução. Não iremos aprofundar, no presente *paper*, o estudo sobre o dever de informar do empregador, tendo em vista que as NTIC não afetaram, de forma relevante, esse direito. Para aprofundamento do assunto, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, pp. 477-482.

Dessa forma, no que diz respeito ao dever de informar do candidato a emprego, o artigo 106.º, n.º 2 do Código do Trabalho deverá ser interpretado em conjunto com os artigos 16.º e 17.º do Código do Trabalho que tratam sobre a reserva da intimidade da vida privada e a proteção de dados pessoais. Devem ser levados em consideração, ainda, os direitos fundamentais constitucionais e os direitos da personalidade previstos no Código Civil nos artigos 70.º e seguintes⁷.

O empregador, então, não poderá exigir que o candidato a emprego preste informações relativas à sua vida privada, à sua saúde ou a um eventual estado de gravidez (artigo 17.º, n.º 1 do Código do Trabalho)⁸, estando vetado, no decorrer de uma entrevista ou de um questionário on-line, inquirir, por exemplo, sobre convicções políticas e religiosas, etnia⁹, gravidez ou planejamento familiar. No entanto, caso essa informação constitua um requisito objetivo estritamente necessário e justificado para o desempenho da

⁷ Destaca MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 141.

⁸ Também corroboram com a proteção à vida privada do candidato, a proibição do empregador de exigir a realização ou apresentação de testes e exames médicos a candidatos a emprego para comprovação de condições físicas ou psíquicas, salvo quando tenha por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou situações previstas no artigo 17.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho (artigo 19.º, n.º 1 do Código do Trabalho). Além disso, é proibido, em qualquer caso, exigir da candidata teste de gravidez (artigo 19.º, n.º 2 do Código do Trabalho) e realização de testes genéticos durante a formação e execução do contrato de trabalho, ainda que com consentimento do trabalhador (artigo 13.º da lei 12/2005).

⁹ PAULA MEIRA LOURENÇO, “Dever de Informação no Contrato de Trabalho”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1 e 2, ano XLIV (XVII da 2.ª série), Editora Almedina, Coimbra, 2003, pp. 20 e ss., diz que, na França, é expressamente proibido questionar os candidatos a emprego sobre convicção política, religiosa e etnia.

atividade¹⁰, é possível que sejam requeridas tais informações ao candidato.

São casos que evidenciam a exceção explanada, a exigência de certificado criminal a seguranças de empresa, a requisição de informações a candidatos a vaga de motorista sobre sua capacidade de visão e dependência alcoólica. Além da exigência de exames de doenças contagiosas a enfermeiros¹¹. Observa-se que, em todos os casos, a informação requerida afeta diretamente o exercício da atividade, gerando certa incompatibilidade. Logo, os limites do dever de informação devem ser analisados caso a caso.

Se perdurarem dúvidas com relação à licitude da inquirição mesmo após o caso concreto ter sido confrontado com as normas mencionadas no presente tópico, deve ser levado em consideração que o direito à reserva da vida privada e o direito à igualdade de tratamento têm a categoria de direito fundamental. Portanto, as restrições que lhes são impostas devem ser reduzidas ao mínimo de acordo com o artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa¹².

Analisado isso, caso o empregador atue ilicitamente, insistindo em perguntas que invadam a vida privada do candidato, este pode se recusar a responder sem que incida qualquer sanção. No entanto, na prática, a situação não se põe com tamanha simplicidade. O silêncio, inevitavelmente, comprometerá a oportunidade de emprego, afastando o candidato do processo de seleção, pois, de fato, a falta

¹⁰ Anota MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, p. 141.

¹¹ Exemplos apresentado por PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 476.

¹² Observa MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, p. 145.

de resposta ou a contestação ao questionamento serão, certamente, entendidas pelo empregador como um indício de que a resposta não lhe seria vantajosa, originando, desde logo, práticas discriminatórias.

Portanto, para evitar a eliminação do candidato no processo seletivo, a doutrina, em sua maioria, tem defendido o “direito” à mentira¹³. Apesar de parecer contraditório ao princípio da boa-fé contratual, a prática pode ser utilizada quando for a única forma de preservar sua esfera privada e posição negocial, sem que seja possível o empregador alegar quebra do dever de lealdade por apresentação de informação falsa¹⁴, uma vez que se trata de um pedido de informação ilícito e o empregador não pode se beneficiar do mesmo.

A solução apresentada pela doutrina, por anos, pareceu resolver o problema das inquirições ilícitas, no entanto, com as novas tecnologias da informação e comunicação, o questionamento que antes era feito, diretamente, aos empregados no momento das

¹³ Conforme JOSÉ LUIS GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del trabajador. Un estudio sobre los limites del poder de control empresarial*, Madrid, 1988, p. 91; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, volume I, Coimbra, 2007, p. 343; LUÍS MANUEL TELES DE MENEZES LEITÃO, “A protecção dos dados pessoais no contrato de trabalho”, in, *Reformas do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 186; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, p. 142; JOÃO LEAL AMADO, *O Contrato de Trabalho*, p. 181; SARA COSTA APOSTOLIDES, *Do dever pré-contratual de informação*, 2007, pp. 255-261. Além de ampla doutrina, o Tribunal da Relação de Lisboa também se posicionou favoravelmente no proc. n.º 4635/11.8TTLSB.L1-4, de 18 de Abril de 2012, em que julgou ilegítima a inquirição relativa à atividade profissional do cônjuge ou familiares do trabalhador. No entanto, posiciona-se contrariamente, PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 285-286, afirmando que, por imposição do princípio da boa fé, a mentira parece ser inadmissível.

¹⁴ Conforme MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, pp. 141 e 142.

entrevistas presenciais, deu lugar a uma enorme recolha de dados que, em razão da *Big Data*, podem ser usados conjuntamente. Vejamos, por exemplo, se ao invés de o empregador questionar a candidata se ela está grávida, ou se tem interesse em engravidar; ele, por meio de algoritmos, passasse a buscar, nas redes sociais da mesma, essa informação por intermédio das páginas que ela segue ou compartilha, ou ainda dos comentários realizados e dos conteúdos curtidos; isso faria com que não houvesse uma comunicação direta com a candidata.

Nos EUA, por exemplo, há empresas especializadas em realizar o chamado *employment background check*, ou seja, sem que os candidatos saibam, essas empresas dedicam-se a apurar os seus hábitos de vida, bairro em que cresceram, a existência de cadastros criminais, de dívidas em banco e até sobre o uso controlado ou não do cartão de crédito. A partir disso, com base em algoritmos, montam o perfil dos candidatos com todas as informações. Nessa nova perspectiva, não depende mais de o candidato prestar a informação, mas, sim, do conteúdo que o mesmo dispõe na internet ou das informações encontradas em cadastrados de empresas a que se encontre vinculado, tornado os meios supracitados menos eficazes.

Dessa forma, apesar de não existir, no ordenamento jurídico português, uma norma específica para esses casos, o artigo 17.º do Código do Trabalho, que trata da proteção dos dados pessoais, é capaz de tutelar o empregado nessas situações; e, uma vez verificada a atuação ilícita da entidade empregadora, esta pode vir a incorrer em responsabilidade pré-contratual por violação do princípio da boa-

fé na formação do contrato de trabalho, conforme artigo 102.º do Código do Trabalho e do artigo 227.º do Código Civil.

3. Proteção de Dados Pessoais

É inevitável, em um processo de recrutamento, que sejam colocados à disposição e tratados, pela entidade empregadora, inúmeros dados pessoais como CV, certificados de formação, candidaturas, notas de entrevistas, assim como dados pessoais sensíveis. Ocorre que, com o desenvolvimento das TIC, a possibilidade de utilização indevida e abusiva dos dados pessoais dos candidatos ficou muito maior, criando novos desafios importantes em matéria de privacidade e proteção de dados.

Então, com intuito de garantir uma proteção mínima, foi elaborado o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD). O referido Regulamento entrou em vigor no dia 25 de maio de 2016 e previa um período transitório de dois anos para a sua total aplicação que aconteceu no dia 25 de maio de 2018, sendo o referido lapso temporal destinado às organizações para que possam se adaptar às novas regras.

O RGPD reservou, exclusivamente, no art. 88.º, um espaço para desenvolver o tratamento dos dados em contexto laboral no qual ressaltou que os “Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais

específicas¹⁵ para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores”, nomeadamente para efeitos de recrutamento que é o foco do presente *paper*, mas também na execução do contrato de trabalho e demais matérias elencadas, exemplificativamente, no art. 88.º, n.º 1 do RGPD. Essas normas desenvolvidas pelos Estados-Membros têm de ser notificadas à Comissão Europeia e “devem incluir medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados”.

Com esse poder que o RGPD conferiu ao legislador nacional, o tratamento de dados deve ser articulado com a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do Regulamento no ordenamento jurídico interno. Em contexto laboral, o art. 28.º da referida lei assegura que o empregador trate os dados pessoais dos trabalhadores de acordo com as finalidades e limites estabelecidos pelas normas do Código do Trabalho, legislação complementar e outros regimes setoriais, com as especificidades que constam no referido artigo. Quanto ao Código do Trabalho, é válido ressaltarmos a ampla proteção sobre matérias que implicam o tratamento de dados pessoais do trabalhador previstos nos seus artigos 17.º a 22.º.

Nesse contexto de proteção de dados em âmbito laboral, trataremos de temas relevantes para o processo de recrutamento,

¹⁵ Segundo JOANA VASCONCELOS, “RGPD e Contratação Coletiva”, in, *Estudos APODIT 6 - O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2020, p.42 quando o legislador usa o termo “mais específicos”, significa que as normas legais e convencionais não de ser forçosamente mais favoráveis ao trabalhador, residindo a especificidade da sua disciplina no reforço da garantia dos respetivos direitos e liberdades face ao que resulta do RGPD.

iniciando com a questão sobre o consentimento dado pelo candidato a emprego para o tratamento de seus dados. Vejamos, portanto.

O art. 4.º, n.º 11, do RGPD define consentimento como “uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento”¹⁶. É exatamente a partir do termo “livre” que se desenvolve toda a problemática do consentimento no processo de recrutamento. Isso porque, como já mencionado pelo Grupo de Trabalho do artigo 29.º (GT29)¹⁷, se o titular dos dados não puder exercer uma verdadeira escolha, sem se sentir fraudado, coagido ou intimidado a dar o consentimento ou sofrer consequências negativas caso não consinta, o consentimento não constituirá fundamento jurídico válido¹⁸.

Ademais, ao avaliar se o consentimento é dado livremente, importa ter em conta a situação específica em que a execução de um contrato ou a prestação de um serviço deve estar subordinada ao consentimento, conforme descrito no artigo 7.º, n.º 4 do RGPD¹⁹.

¹⁶ O conceito básico de consentimento permanece idêntico ao da Diretiva 95/46/CE, sendo o consentimento um dos fundamentos legais em que o tratamento de dados pessoais tem de se basear, conforme artigo 6.º do RGPD.

¹⁷ Grupo de trabalho europeu independente que lidou com as questões relacionadas à proteção de dados pessoais e da privacidade até 25 de maio de 2018 (data de aplicação do RGPD), data em que deixou de existir e foi substituído pelo Comité Europeu de Proteção de Dados.

¹⁸ Apontamento realizado pelo Grupo de Trabalho do artigo 29.º no seu Parecer 15/2011, sobre a definição de consentimento (WP 187), p. 14.

¹⁹ Segundo o GT29, em sua orientação relativa ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679 adotado em 28 de novembro de 2017 e com última redação revista e adotada em 10 de abril de 2018, p. 6, o artigo 7.º, n.º 4 do RGPD trouxe termos não exaustivos como “designadamente”, a fim de não excluir outras inúmeras situações que se enquadram nessa disposição. Então, qualquer elemento que constitua pressão ou influência desadequada sobre o titular dos dados e que o impeça de exercer, livremente, a sua vontade tornará o consentimento inválido.

Procura-se assegurar que a finalidade do tratamento dos dados pessoais não está camuflada, nem agregada à execução de um contrato ou à prestação de um serviço para os quais esses dados pessoais não são necessários, presumindo que o consentimento não é dado de livre vontade.

É o caso, por exemplo, da entidade empregadora que solicita permissão para acessar as redes sociais pessoais do candidato a emprego, sendo que nenhum dado ali presente é relevante para a execução do contrato e a sua recusa poderá impactar negativamente, o que nos põe diante de uma situação em que o consentimento não pode ser considerado livre. O mesmo não acontece quando é solicitado o tratamento das informações relativas ao salário e conta bancária para que os ordenados possam ser pagos, pois há uma relação direta e objetiva entre o tratamento dos dados e a finalidade da execução do contrato.

Corroborando, ainda, a impossibilidade do tratamento de dados autorizados por meio de consentimento no contexto laboral, o disposto no considerado 43 do RGPD que trata sobre o desequilíbrio de poder. O referido considerado assegura que o consentimento deve ser dado de livre vontade, portanto, em casos de manifesto desequilíbrio entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, o consentimento não constituirá fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais.

Dessa forma, quando analisamos a relação entre candidato e empregador, visualizamos, facilmente, esse cenário, pois se trata de uma relação nitidamente desigual em que o candidato se encontra em uma posição de vulnerabilidade e, dificilmente, negará ao

empregador o tratamento dos seus dados pessoais sem se sentir prejudicado no processo de recrutamento. Portanto, não restam dúvidas, de acordo com os termos já analisados, que é improvável a existência de uma manifestação de vontade realmente livre por parte do candidato ao posto de trabalho²⁰.

No entanto, pode haver situações excepcionais em que é possível ao empregador demonstrar que o consentimento foi dado livremente. Atendendo ao desequilíbrio de poder entre candidato ao posto de trabalho e entidade empregadora, estes só podem dar o seu consentimento livremente quando o ato de dar ou recusar o consentimento não produzir nenhuma consequência negativa conforme já mencionado.

Nesses casos, defende-se que, ao invés do consentimento individual do candidato a emprego, deve ser usado, como fundamento de licitude para o tratamento de dados pessoais, o respeito pelo princípio da finalidade, observando sempre o princípio da proporcionalidade. Isso porque, ainda que o consentimento do trabalhador tenha sido prestado, se o tratamento não respeitar esses princípios, ou seja, se não for pertinente, necessário, ou não tiver finalidade lícita, será sempre ilícito²¹.

²⁰ Posiciona-se o GT29, em sua orientação relativa ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679, p. 7, no sentido de que é considerada problemática a questão de os empregadores procederem ao tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores atuais ou futuros com base no consentimento, uma vez que é improvável que esse consentimento seja dado de livre vontade, pois, em regra, a sua recusa vem acompanhada de medo ou risco real de consequências negativas. Relativamente à maior parte deste tratamento de dados no local de trabalho, o fundamento legal não pode nem deve ser o consentimento dos trabalhadores, devido à natureza da relação entre empregador e trabalhador.

²¹ Nesse mesmo sentido, TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre RGPD e as relações de trabalho”, in, *Estudos APODIT 6 - O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2020, p. 28.

Feitas essas considerações, não podemos ignorar o artigo 28.º, n.º 3 da Lei 58/2019 que trata, também, sobre o consentimento. Contudo, o referido artigo parece não ter a melhor redação e trouxe algumas questões que vieram a ser discutidas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd). Vejamos.

O artigo 28.º, n.º 3 da Lei 58/2019 estabelece que “salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais se: do tratamento resultar uma vantagem²² jurídica ou económica para o trabalhador”, ou se esse tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular de dados.

Como se pode observar na primeira parte da referida norma (alínea a), esta acaba por ser incompatível com os dispositivos já aqui tratados, especificamente o artigo 4.º, n.º 11 do RGPD e o considerado 42/43, pois, apesar de ser consolidado o entendimento de que o consentimento individual em âmbito laboral não deve ser considerado com fundamento jurídico válido por não estar verdadeiramente livre em razão da própria natureza da atividade, existem casos excepcionais em que a manifestação do candidato a emprego não apresenta qualquer risco para os seus direitos e interesses.

²² Ressalta TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre RGPD e as relações de trabalho”, p. 30 que o termo “vantagem” deve ser entendido como uma verdadeira vantagem inequívoca e considerável, já que o legislador não apresentou nenhuma noção da mesma e há muitas dúvidas sobre a verdadeira liberdade do consentimento prestado por um trabalhador e, ainda mais, por um candidato.

Dessa forma, a CNPD decidiu por desaplicar a norma por considerar uma restrição excessiva do direito fundamental à autodeterminação informacional ou à proteção dos dados enquanto direito ao controle dos seus próprios dados, para além do que é necessário à salvaguarda dos direitos e interesses dos trabalhadores²³.

Quanto à segunda parte da norma (alínea b) que remete para o artigo 6.º, n.º 1, alínea b) do RGPD), não há grandes questionamentos a serem levantados, uma vez que o tratamento dos dados necessários para a execução do contrato ou de diligências pré-contratuais serão, em regra, impostos por lei, sendo irrelevante o consentimento do titular dos dados²⁴.

Diante do que foi exposto, concluímos que, no âmbito de um processo de recrutamento marcado por tecnologias digitais, essa restrição ao uso do consentimento como fundamento jurídico para tratamento dos dados se mostra relevante para a proteção dos direitos da personalidade do candidato. Isso porque se trata de um meio para inviabilizar que o recrutador manipule dados considerados sem relevância para o acesso ao cargo em questão.

Em outras palavras, diante da irrelevância do consentimento, o tratamento dos dados deverá ocorrer com fundamento no interesse legítimo da entidade empregadora, na necessidade dos dados para o

²³ Deliberação 2019/494, de 3 de setembro de 2019, da CNPD, p. 5v.

²⁴ JOANA VASCONCELOS, “RGPD e Contratação Coletiva”, p. 44 desperta, ainda, certa estranheza para o fato de que o legislador transpôs para a Lei 58/2019 apenas uma das duas hipóteses de licitude do tratamento de dados aplicáveis no âmbito da relação laboral, deixando de fora o artigo 6.º, n.º 1, alínea c) do RGPD que assegura ser lícito o tratamento de dados quando “necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica e a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito”.

recrutamento e, ainda, no princípio da finalidade. Dessa forma, torna-se necessária a análise de cada caso concreto, assim como ocorre no dever de informação do empregado como já analisado.

Quanto ao princípio da finalidade (artigo 5.º, n.º 1 do RGPD) acima mencionado, é importante tecermos alguns comentários, já que se trata de um princípio basilar da proteção de dados. Então, desde já, cumpre ressaltar que esse princípio orienta que o recolhimento de dados pessoais seja realizado para cumprir finalidades determinadas, explícitas e legítimas, não podendo ser tratado posteriormente de uma forma incompatível com essas finalidades. Isso porque, a entidade empregadora não pode, simplesmente, recolher dados pessoais para fins indefinidos.

Outrossim, os dados recolhidos/tratados devem ser exatos, atualizados e indispensáveis para o cumprimento da finalidade pretendida. Além disso, é preciso que esses dados também estejam seguros e sejam conservados apenas pelo tempo estritamente necessário para execução da finalidade. Assim sendo, a finalidade pretendida pela entidade empregadora tem de ser legítima, ou seja, deve estar em conformidade com o ordenamento jurídico e respeitar os preceitos fundamentais²⁵.

Depois do que foi até aqui analisado sobre o consentimento do candidato a emprego, cabe investigarmos o período de conservação dos dados pessoais apresentados em decorrência de uma candidatura. Cumpre ressaltar, inicialmente, que a candidatura pode ser apresentada de forma espontânea ou em decorrência do anúncio

²⁵ Conforme TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre RGPD e as relações de trabalho”, p. 31.

de uma vaga a emprego específica divulgada pela entidade empregadora ou empresa de recrutamento que a represente. Isso se mostra relevante, porque o artigo 5.º, n.º 1, alínea e) do RGPD, conforme já mencionado, assegura que os dados disponibilizados devem ser conservados durante o período necessário para alcançar as finalidades em que incide o tratamento²⁶.

Corroborando a norma acima citada, o considerado 39 do RGPD destaca que “é necessário assegurar que o prazo de conservação dos dados seja limitado ao mínimo” e que “a fim de assegurar que os dados pessoais sejam conservados apenas durante o período considerado necessário, o responsável pelo tratamento deverá fixar os prazos para o apagamento ou a revisão periódica”.

Buscando compreender o que seria entendido como “período necessário”, essa diferença nas formas de apresentação de candidatura se torna relevante, pois entendemos que o período considerado necessário para alcançar a finalidade pretendida será diferente, sendo maior no caso das candidaturas espontâneas. Entretanto, não podemos ignorar, ao delimitar esse período necessário, a desatualização rápida dos dados que foram disponibilizados pelo candidato. Consideremos, por exemplo, uma plataforma de recrutamento que recolhe CV de pessoas à procura de emprego e os conserva durante vinte anos sem tomar quaisquer medidas para mantê-los atualizados, isso certamente constituirá um problema. O período de conservação mencionado não nos parece ser proporcional à finalidade de encontrar emprego para uma pessoa a

²⁶ O artigo 21, n.º 1 da Lei 58/2019 também assegura a conservação dos dados pessoais por prazo necessário para a prossecução da finalidade, em caso de ausência de norma legal ou regulamentar do Estado, como é o caso.

curto/médio prazo. Além disso, o fato de não haver atualizações nos CV em intervalos regulares torna algumas das pesquisas inúteis para o candidato após um determinado período de tempo. Dessa forma, o GT29 tem defendido que os dados recolhidos durante o processo de recrutamento devem ser eliminados assim que se torne claro que uma oferta de emprego não será realizada ou não foi aceita pela pessoa em causa²⁷.

Com fundamento no exposto, por mais que não haja uma posição unânime, entendemos que o período entendido como necessário para alcançar a finalidade, no caso das candidaturas para vagas específicas, é o período que durar o processo de recrutamento e seleção. Sendo admitido, ainda, que, desde que haja concordância das partes, os dados disponibilizados na candidatura sejam conservados pelo período de um ano contado do momento da disponibilização, com vista a uma nova oportunidade de emprego²⁸. Já nos casos de candidaturas espontâneas, o período de um ano parece-nos suficiente, visto que o reconhecimento de um prazo maior, conseqüentemente, acarretaria em desatualizações dos dados presentes no CV²⁹.

²⁷ Parecer 2/2017 sobre tratamento de dados no local de trabalho do Grupo de Trabalho do artigo 29.º, p. 13.

²⁸ O Conselho da Europa, Recomendação CM/Rec (2015) 5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral, ponto 13.2, anota que, nos casos em que o empregador pretenda conservar os dados com vista a uma nova oportunidade de emprego, o titular dos dados deverá ser informado desse facto e de lhe ser dada a possibilidade de se opor a esse tratamento posterior.

²⁹ Elucidamos que esses prazos indicados não devem ser confundidos com o prazo de cinco anos, previsto no artigo 32.º do Código do Trabalho, para manter o registo dos processos de recrutamento efetuados.

Ressalta-se que o prazo acima mencionado não ignora o direito de retificação (artigo 16.º do RGPD) nem de apagamento (artigo 17.º, n.º 1, alínea a) do RGPD) que assiste ao titular dos dados.

Outro tema de extrema relevância é quanto ao acesso do recrutador aos dados pessoais do candidato presentes nas redes sociais³⁰. Atualmente, de acordo com estudo realizado pelo Eurostat³¹, a porcentagem de empresas que utilizaram a mídia social para recrutar funcionários triplicou de 9% em 2013 para 28% em 2019. Além disso, 56% das empresas da União Europeia admitiram acessar as redes sociais dos candidatos para validá-los ao posto de trabalho.

Essa prática de acesso ao perfil do candidato nas redes sociais, em regra, é muito utilizada pelo empregador para obter informações inacessíveis por meio de elementos contidos no CV e demais documentos anexos ao mesmo. Isso pode ser bastante positivo para certos candidatos que fazem uso das redes sociais para se autopromoverem; e, assim, aumentarem as oportunidades de emprego; mas, para outros, pode ser prejudicial e invasivo de privacidade. Em Nova Iorque, por exemplo, uma ONG excluiu um candidato por ter entendido que seria uma pobre aquisição para a organização; pois, ao verificar sua página pessoal no *Facebook*, o recrutador encontrou diversos relatos sobre casos amorosos do candidato, além de seu interesse por filmes violentos. Outro exemplo pode ser visualizado nos EUA, em um recrutamento para psiquiatra

³⁰ Essas redes sociais podem ser de caráter pessoal (ex.: *Facebook/Instagram*), informacional (ex.: *Twitter*) ou profissional (ex.: *LinkedIn/Instagram*).

³¹ EUROSTAT, *Social media - statistics on the use by enterprises*. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Social_media_statistics_on_the_use_by_enterprises#Social_media.2C_a_business_paradigm_shift.

de um hospital, em que uma das candidatas que tinha o melhor currículo não foi contratada porque o gestor de RH, responsável pelo recrutamento, para além de analisar o CV, resolveu realizar uma pesquisa nas redes sociais e encontrou fotos consideradas inapropriadas³².

Esse tipo de situação ocorre porque o recrutador recolhe diversas informações nas redes sociais provenientes não só das publicações diretas do candidato, mas também dos *likes* que posta em publicações alheias, dos grupos a que pertence, dos usuários que segue, entre outras ações. Isso leva o recrutador a montar um perfil comportamental do candidato com dados considerados sensíveis da vida do mesmo que se encontram disponíveis na internet de forma pública.

Ocorre que essas informações disponibilizadas nas redes sociais, além de estarem sujeitas a diversas interpretações e à possibilidade de serem retiradas do contexto, assumem uma característica de permanência, apesar de não serem estáticas e necessitarem de uma constante atualização, o que nem sempre ocorre. Dessa forma, a informação usada para fundamentar decisões, quando permitido, pode estar desatualizada ou até mesmo errada, o que torna o resultado da análise de perfis inconsistente.

Diante disso, entendemos que, apesar do RGPD prever o direito ao esquecimento e a admissibilidade do consentimento do

³² Exemplo apresentado por TERESA COELHO MOREIRA, “To Be or Not To Be Digital: o controlo das redes sociais online dos candidatos”, in, *Para Jorge Leite - Escritos Jurídico-Laborais*, Editora Coimbra, Coimbra, 2015, p. 634. Para além desses, também é narrado pela autora o caso de uma empresa norte-americana que recusou um estágio a uma estudante de 19 anos após ter descoberto o perfil dela em uma rede social onde tinha uma fotografia segurando uma garrafa de vodka.

trabalhador apenas nos casos em que a recusa não cause medo ou risco real de consequências negativas, o acesso às redes sociais no processo de recrutamento deveria, em regra geral, restringir-se apenas às de caráter profissional. Isso porque, o fato do perfil nas redes sociais estar publicamente disponível, não permite que os empregadores tratem os dados ali encontrados sem que haja um fundamento jurídico, tal como um interesse legítimo.

Nesse sentido, em um primeiro momento, a entidade empregadora que está realizando o processo de recrutamento deve observar se está diante de um perfil pessoal ou profissional, haja vista que essa informação é relevante para a admissibilidade jurídica da inspeção dos dados. Ressalta-se que, quando se trata de um perfil profissional, é comum que o candidato já indique no próprio CV a existência do mesmo. Ademais, para que esses dados sejam recolhidos, é preciso que seja identificado, no caso concreto, dois elementos, quais sejam, a necessidade e a pertinência para o desempenho da função à qual se candidataram³³. Cabe aplicarmos aqui o mesmo entendimento do dever de informação do empregado previsto no artigo 17.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Dessa forma, levando-se em consideração um perfil nas redes sociais que trate apenas de questões pessoais e aborde inúmeros dados sensíveis do candidato, não se vislumbra hipótese de recolha de todos os elementos necessários justificadores do tratamento dos dados ali presente. Portanto, em regra geral, deveria ser vetado o acesso às redes sociais do candidato em um processo de recrutamento, com ressalva das usadas para fins profissionais.

³³ Conforme GT29, Parecer 2/2017, p. 13.

Outrossim, cabe chamarmos atenção para as hipóteses de candidatos com perfis privados, pois tudo o que foi até aqui analisado estava disponível a um *click*, sem que houvesse preocupação com a privacidade dos dados. Ressalta-se, então, que, nesses casos, a privacidade do candidato será superior, e o empregador não poderá de forma lícita recolher os seus dados pessoais, tendo acesso apenas ao que for considerado público e ao que seja necessário para avaliar a aptidão do candidato para o posto de trabalho em causa³⁴.

Dessa forma, é vetado ao empregador exigir ou solicitar a um candidato qualquer meio de acesso a um perfil privado, nomeadamente por meio de solicitação de *login* e *password* e, até mesmo, de pedido de amizade nas redes sociais. Isso, apesar de aparentemente óbvio, foi uma prática recorrente em empresas norte-americanas e levou os EUA a editarem uma norma, a chamada *Social Networking Online Protection Act*, que proíbe essa prática e estipula uma multa de até 10.000,00 dólares em caso de violação da regra estabelecida. O GT29 também se posicionou no sentido de que não existe qualquer fundamento jurídico para a realização da referida prática³⁵.

Contudo, se o empregador, mesmo com todo o aparato legal, insistir em acessar o perfil privado do candidato a emprego por meio de práticas enganosas ou clandestinas, caberá responsabilidade pré-contratual (artigo 102.º do Código do Trabalho), podendo essa prática ser sancionada, também, civil e criminalmente³⁶.

³⁴ Anota TERESA COELHO MOREIRA, “To Be or Not To Be Digital: o controlo das redes sociais on-line dos candidatos”, p. 641.

³⁵ Nota GT29, Parecer 2/2017, p. 13.

³⁶ Nesses termos, TERESA COELHO MOREIRA, “To Be or Not To Be Digital: o controlo das redes sociais online dos candidatos”, p. 641.

Por fim, cumpre salientar a impossibilidade de realização de processos de recrutamento totalmente automatizados, isto é, que sejam capazes de traçar perfis e/ou tomar decisões sem que haja interferência humana. Nesse sentido, o considerado 71 e, em termos semelhantes, o artigo 22.º do RGPD asseguram que “o titular dos dados deverá ter o direito de não ficar sujeito a uma decisão, que poderá incluir uma medida, que avalie aspetos pessoais que lhe digam respeito, que se baseie exclusivamente no tratamento automatizado e que produza efeitos jurídicos que lhe digam respeito ou o afetem significativamente de modo similar, como a recusa automática de um pedido de crédito por via eletrónica ou práticas de recrutamento eletrónico sem qualquer intervenção humana. Esse tratamento inclui a definição de perfis mediante qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais para avaliar aspetos pessoais relativos a uma pessoa singular, em especial a análise e previsão de aspetos relacionados com o desempenho profissional, a situação económica, saúde, preferências ou interesses pessoais, fiabilidade ou comportamento, localização ou deslocações do titular dos dados, quando produza efeitos jurídicos que lhe digam respeito ou a afetem significativamente de forma similar”.

Contudo, a decisão automatizada será permitida³⁷ nos casos em que se mostre realmente necessária³⁸ (artigo 22.º, n.º 2, alínea a) do

³⁷ Também será permitida a tomada de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis, nos casos autorizados pelo direito da União ou dos Estados-Membros a que o responsável pelo tratamento estiver sujeito, e na qual estejam igualmente previstas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular dos dados, ou mediante consentimento explícito do titular dos dados (artigo 22.º, n.º 2, alíneas b) e c) do RGPD). Quanto a essa última hipótese, considerar o que foi até aqui tratado sobre consentimento.

³⁸ Nota o GT29, em sua Orientação sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perfis para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679, pp. 25-26, que

RGPD) para o cumprimento de diligências no processo de recrutamento. Hipoteticamente, essa situação pode ser visualizada, por exemplo, no caso de uma empresa de grande porte muito almejada que, ao divulgar uma vaga de emprego, recebe um elevado número de candidaturas. Nesse cenário, a empresa poderá considerar que não é viável identificar os candidatos adequados sem recorrer previamente a tecnologias de inteligência artificial (IA) que realizem o processo de forma automatizada, com intuito de excluir as candidaturas incompatíveis.

Ressalta-se que essa proteção prevista no RGPD se mostra extremamente relevante no contexto de recrutamento tecnológico desenvolvido na sociedade hodierna. Isso porque, com as inúmeras tecnologias que se põem à disposição do recrutador e a disponibilidade generalizada de dados pessoais encontrados na internet e a partir de dispositivos da Internet das Coisas (IoT), tornou-se mais fácil criar perfis e tomar decisões automatizadas.

No entanto, o que parece trazer apenas vantagens para a entidade empregadora como aumento da eficiência e economias de recursos, trouxe também um impacto significativo nos direitos e nas liberdades dos candidatos a emprego. Impacto esse que vem sendo contido com a impossibilidade de definições de perfis e decisões automatizadas, conforme previsto no RGPD.

Feitas todas essas considerações, conclui-se que os recrutadores devem levar sempre em consideração a irrelevância do consentimento para tratamento dos dados pessoais dos candidatos a

o responsável pelo tratamento deve ser capaz de demonstrar que esse tipo de tratamento é necessário, avaliando se seria possível adotar um método menos intrusivo para a privacidade.

emprego, fundamentando o tratamento/recolha dos dados, conforme já analisado, em fundamentos jurídicos válidos. Ademais, é de suma importância que o tratamento desses dados ocorra de forma transparente. Portanto, caberá às empresas de RH ou entidades empregadoras serem proativas na informação prestada aos candidatos (artigo 5.º, n.º 2 do RGPD)³⁹ sobre como funcionará a recolha/tratamento dos dados, indicando quais serão tratados, os motivos, as tecnologias usadas, entre outras informações necessárias para que esse candidato possa conhecer/avaliar a existência da proteção de dados, dando a possibilidade do mesmo recusar esse tratamento.

Por fim, ressalta-se que, considerado ilícito o tratamento dos dados do candidato, o empregador pode sofrer qualquer uma das sanções previstas no artigo 58.º, n.º 2 do RGPD, que podem ser aplicadas isoladamente ou combinadas entre si. Dentre as sanções previstas, destaca-se a aplicação de coimas no valor de até 20.000.000 euros ou, no caso de empresas, até 4% do seu volume de negócios anual a nível mundial correspondente ao exercício financeiro anterior⁴⁰.

³⁹ Esse dever de informação da entidade empregadora sobre o tratamento de dados dos candidatos consiste em um meio desenvolvido para reequilibrar a relação de trabalho, evitando a assimetria na informação sobre as condições de trabalho e, portanto, protegendo o trabalho por essa via.

⁴⁰ Para maiores aprofundamentos sobre os valores impostos como coima, verificar artigo 83.º, n.º 5 do RGPD e artigo 37.º, n.º 1 e 2 da Lei n.º 58/2019, bem como JOANA MAGINA, “Fundamentos de licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, in, *Estudos APODIT 6 - O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2020, p. 51.

4. Dever de Não Discriminação

Uma questão de grande relevância e, talvez, o maior desafio no momento em que as tecnologias têm tornado o processo de recrutamento menos transparente, é o dever de não discriminação entre os vários candidatos a emprego.

Trata-se de um dever fundamentado no princípio da igualdade (artigo 13.º e 58.º, n.º 1 da Constituição) que pode ser observado, genericamente, nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como no artigo 23.º, n.º 2 do DUDH e na Convenção n.º 111 de 1985 da OIT. Essa proibição incide sobre o tratamento diverso entre dois casos idênticos em razão de algum fato discriminatório, por exemplo, a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, entre outros previstos do artigo 24.º, n.º 1 do Código do Trabalho⁴¹, pressupondo sempre e necessariamente um juízo de comparação.

Essa discriminação pode ocorrer de forma direta, quando o candidato a emprego está expressamente sujeito a um tratamento menos favorável do que a outra pessoa em situação comparável (artigo 23.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho), ou de forma indireta, quando critérios, disposições ou práticas aparentemente neutras prejudicarem um grupo de candidatos (artigo 23.º, n.º 1, alínea b) do Código do Trabalho)⁴².

⁴¹ Essa norma dispõe de um rol meramente exemplificativo, conforme expresso na letra do preceito.

⁴² MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, p.153, exemplifica a discriminação indireta com a exigência de um requisito acadêmico uniforme para a contratação que, sendo aparentemente neutro, tenha efeitos, proporcionalmente diferentes nos trabalhadores de uma determinada etnia, que não têm, por via de regra, o mesmo grau acadêmico.

No âmbito do recrutamento, é o artigo 24.º do Código do Trabalho⁴³ que se dedica a concretizar os preceitos constitucionais relativos à igualdade⁴⁴ e não discriminação, pois sua aplicação abrange, sem reservas, não apenas os trabalhadores propriamente ditos, mas também os candidatos. Assim, o âmbito de aplicação da norma abrange, ainda, os atos e negócios jurídicos praticados nos preliminares da formação do contrato de trabalho⁴⁵.

Ressalta-se que, não será considerado ato discriminatório o comportamento que apresente uma justificativa plausível e determinante para o exercício da atividade profissional em virtude da natureza da atividade ou contexto de sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional (artigo 25.º, n.º 2 do Código do Trabalho). São consideradas justificáveis, por exemplo, a idade (artigo 25.º, n.º 3 do Código do Trabalho), as formações necessárias e a destreza para o desempenho da tarefa⁴⁶.

Além da justificação relacionada com a natureza da atividade ou do contexto, também não existirá discriminação nas medidas de ações positivas temporariamente definidas em lei, em que se beneficia certo grupo de candidatos ao posto de trabalho (artigo 27.º do Código do Trabalho). Isso, porque as medidas de ação positiva

⁴³ O referido artigo garante a transposição parcial de algumas regras gerais contidas nas diretivas comunitárias n.º 75/177/CEE, de 10 de fevereiro de 1975; n.º 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, alterada pela diretiva n.º 2002/73/CEE, de 23 de setembro de 2002; n.º 2000/43/CE, de 29 de julho de 2000 e n.º 2000/78/CEE, de 27 de novembro de 2000.

⁴⁴ Essa igualdade garantida constitucionalmente não se refere apenas à igualdade formal, mas também material que é e conducente ao conceito de igualdade de oportunidades.

⁴⁵ Anota GUILHERME MACHADO DRAY em PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, Editora Almedina, 13.ª edição, Coimbra, 2020, p. 174.

⁴⁶ Exemplos elencados por PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p.

visam a promover a igualdade substancial, por meio de um tratamento desigual como forma de compensar desigualdades de oportunidade e de tratamento que persistem na vida social.

Ressalta-se que, mesmo nesses casos excepcionais, a restrição ao princípio da igualdade deve ser reduzida ao mínimo, ou seja, deve ser limitada ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos segundo critérios de proporcionalidade e adequação (artigo 18.º, n.º 2 da Constituição)⁴⁷.

Feitas essas considerações, observamos que, ao inserirmos as TICs no processo de recrutamento, em um primeiro momento, imaginamos que as mesmas serão extremamente benéficas, tornando o processo mais justo e menos subjetivo; reduzindo, assim, diversas formas de discriminação. No entanto, não podemos considerar que os algoritmos sejam completamente neutros, pelo contrário, eles podem refletir o preconceito de quem os programa, ou o próprio algoritmo, baseando-se em dados históricos armazenados, pode prosseguir com discriminações estruturais.

Esse cenário pode ser visualizado no caso da Amazon.com que ganhou grande repercussão internacional após a empresa, em 2015, reconhecer que o sistema desenvolvido para recrutar candidatos discriminava mulheres nas funções de desenvolvedor de software e outros cargos técnicos na empresa. Isso porque o sistema de IA, que revisava rapidamente os currículos e pontuava os candidatos, foi desenvolvido a partir da base de arquivos com perfis dos candidatos selecionados nos últimos 10 anos, os quais, em sua maioria, foram

⁴⁷ Conforme MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, p. 153.

homens; um reflexo do domínio masculino em toda a indústria da tecnologia. Com isso, a IA aprendeu que os homens eram preferíveis e começou a discriminar as mulheres, classificando aqueles como melhores e penalizando os currículos que contivessem a palavra “mulher”⁴⁸.

Observa-se, então, que, na verdade, a tecnologia em si mesma é neutra, mas as pessoas que a utilizam não são e, por isso, por intermédio da linguagem que é transmitida ao algoritmo, é possível, conscientemente ou não, discriminar grupos de pessoas que, em regra, já enfrentam problemas de desigualdade. Nesse contexto, TERESA MOREIRA defende que é possível melhorar, consideravelmente, a discriminação por algoritmos se a TIC for desenvolvida desde o início por meio de uma aproximação com os direitos humanos, inserindo a defesa da igualdade e da proibição da discriminação, de transparência e de sustentabilidade⁴⁹. Deve-se buscar uma tecnologia que desenvolva a igualdade desde a concepção e por defeito, semelhante ao previsto no artigo 25.º do RGPD.

Em outras palavras, as empresas de RH ou entidades empregadoras são incentivadas a aplicar medidas técnicas e organizativas nas fases iniciais de criação da tecnologia responsável pelo tratamento dos dados, de forma a garantir os princípios da

⁴⁸ Conforme BEATRIZ DE F. R. REIS / VIVIAN M. C. GRAMILHO, “A Inteligência Artificial no Recrutamento de Trabalhadores: o Caso Amazon Analisado Sob a Ótica dos Direitos Fundamentais”, in, *XVI Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, vol. I, 2019, pp. 4-5.

Ao tomar conhecimento do erro, a companhia promoveu edições no programa, contudo, dada a incerteza em relação a possíveis falhas e discriminações futuras quanto à classificação dos candidatos, a empresa decidiu por abandonar o projeto.

⁴⁹ Anota TERESA COELHO MOREIRA, “Igualdade de Género no Trabalho 4.0”, in, *Estudos APODIT 5 - Igualdade nas Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2019, p. 65.

privacidade, da proteção dos dados, da igualdade e não discriminação desde o início. Além disso, as empresas também devem garantir que os dados pessoais sejam tratados com a mais elevada proteção da privacidade, para que, caso haja algum defeito na tecnologia desenvolvida, os dados não sejam disponibilizados de forma a gerar qualquer tipo de discriminação ou alcançar um número de pessoas que não seja desejável.

A título de exemplo, imaginemos uma empresa que desenvolve um software que busca junto ao *LinkedIn* e demais sites na internet possíveis candidatos para vagas disponíveis em uma empresa. Ao se desenvolver essa tecnologia, é de suma importância que sejam muito bem especificados os dados que serão requisitos para a vaga, a fim de que não sejam criados critérios discriminatórios, bem como não haja invasão na esfera privada dos futuros candidatos. Nesse caso, a minimização dos dados deve também ser tida em conta.

Para além do artigo 25.º do RGPD, o considerado 78 do Regulamento também corrobora⁵⁰ com o argumento garantindo que “a defesa dos direitos e liberdades das pessoas singulares

⁵⁰ Além dos elementos já trazidos, o Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre a Inteligência Artificial (GPAN IA) nas Orientações Éticas para uma IA de confiança, de 08 de abril de 2018, no mesmo sentido, assegura que os métodos para garantir que os valores, desde a conceção, oferecem ligações precisas e explícitas entre os princípios abstratos que o sistema é obrigado a cumprir e as decisões de aplicação específicas. A ideia de que o cumprimento das normas pode ser incorporado na conceção do sistema de IA é fundamental para esses métodos. As empresas são responsáveis por identificar o impacto dos seus sistemas de IA desde o início, bem como as normas que esses sistemas devem cumprir para evitar impactos negativos. Diferentes conceitos desde a conceção são já amplamente utilizados, como, por exemplo, os de privacidade e de segurança desde a conceção. Tal como referido acima, para conquistar a confiança, a IA necessita de ter processos, dados e resultados seguros, e deve ser concebida de modo a resistir, solidamente, a dados e ataques antagónicos. Deverá incluir um mecanismo de paragem à prova de falha e permitir que o funcionamento seja retomado após uma paragem forçada.

relativamente ao tratamento dos seus dados pessoais exige a adoção de medidas técnicas e organizativas adequadas, a fim de assegurar o cumprimento dos requisitos do presente regulamento. Para poder comprovar a conformidade com o presente regulamento, o responsável pelo tratamento deverá adotar orientações internas e aplicar medidas que respeitem, em especial, os princípios da proteção de dados desde a conceção e da proteção de dados por defeito”.

Diante do que foi aqui analisado, é possível observarmos que o dever de não discriminação não pode ser deixado de lado, devendo ser posto em consideração em conjunto com os princípios da privacidade e proteção dos dados pessoais, para que não sejam tomadas decisões discriminatórias. Aqui, em específico, referimo-nos ao dever de não discriminação, mas cabe ressaltar que pode ser tratado qualquer princípio constitucionalmente garantido, haja vista que a tecnologia deve ser desenvolvida como facilitadora e otimizadora do processo, porém não como violadora de direitos.

No entanto, apesar de toda a garantia vislumbrada e a ética exigida das empresas, provavelmente, estaremos diante de uma orientação utópica, tendo em vista que a tecnologia é desenvolvida pela parte mais forte da relação jurídico laboral que possui o poder econômico. As empresas de desenvolvimento tecnológico contratadas pelas entidades empregadoras, na prática, não possuem qualquer preocupação com os direitos fundamentais do candidato a emprego, mas apenas refletem o poder da entidade empregadora em várias de suas manifestações. Isso pode ser observado na falta de

transparência, violação de dados pessoais e condutas discriminatórias, por exemplo.

Uma situação que explana bem essa consideração feita é a reclamação do *Electronic Privacy Information Center* apresentada à Comissão Federal de Comércio, nos EUA, contra a HireVue, companhia de desenvolvimento de tecnologias cujo objetivo é otimizar os processos de contratação de pessoal. Dentre as tecnologias desenvolvidas pela empresa, foi destacada a de reconhecimento facial usada em entrevistas preditivas por vídeo que tem o objetivo de ranquear as entrevistas. Essa tecnologia analisa cerca de 25 mil dados, a partir da escolha de palavras, voz e expressões faciais dos candidatos.

Na referida reclamação, argumenta-se que o uso dessa tecnologia constitui uma prática desleal e enganosa, uma vez que a empresa faz uso de algoritmos secretos, recusando-se, portanto, a divulgar os critérios de seleção de seu algoritmo e a dar *feedbacks* dos motivos da eliminação aos candidatos não selecionados. A reclamação fundamenta-se, ainda, no fato de que os algoritmos de contratação são mais propensos a serem tendenciosos por padrão^{51/}
52.

⁵¹ Anota BRUNA DINIZ FRANQUEIRA, *Como a Inteligência Artificial Reforça a Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho*, Rio de Janeiro, 2019, pp. 42 e ss.

⁵² Diante desse contexto de uso da tecnologia de maneira irrestrita, nos EUA, é possível visualizar, por um lado, estados estabelecendo legislações mais protetivas como é o caso de Illinois que aprovou o “*Artificial Intelligence Video Interview Act*” que determinava que os empregadores que gravassem entrevistas de vídeo e utilizassem a IA para análise das mesmas, deveriam: notificar os candidatos do uso da IA para análise dos vídeos, fornecer informações sobre como a IA funciona e avaliar as características gerais, bem como requerer o consentimento do candidato. Se o candidato a emprego se recusar, o empregador não poderá avançar com ele. A lei também diz que uma vez que um candidato

Diante disso, entendemos que todas as medidas protetivas apresentadas no RGPD são extremamente importantes para a proteção dos direitos fundamentais dos candidatos ao posto de trabalho. Contudo, isoladamente, essas podem não apresentar uma eficácia tão elevada, quanto esperada. Por conseguinte, defendemos que, em complemento à proteção conferida pelo legislado, deva ser garantida uma proteção a ser exercida pela representação coletiva dos trabalhadores, com especial relevo pelas associações sindicais⁵³.

Atualmente, apesar da importância, não é comum verificarmos a presença de representações coletivas no processo de recrutamento. Essa afirmação pode ser confirmada pelo estudo realizado pelo Centro de Relações Laborais⁵⁴ que, ao questionar sobre a

tenha solicitado a exclusão do vídeo, os empregadores têm 30 dias para cumprir. Por outro lado, o estado da Califórnia incentiva o uso da IA com intuito de eliminar o viés discriminatório através da Resolução denominada “*Bias and discrimination in hiring reduction through new technology*”.

Em âmbito federal, o Estado editou a Lei de Responsabilidade Algorítmica de 2019. A lei regularia o uso da IA e plataformas similares e exigiria que os usuários as auditassem por seus impactos sobre a precisão, justiça, parcialidade, discriminação, privacidade e segurança e para corrigir quaisquer questões.

⁵³ ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, in, Revista de derecho social, n.º 84, 2018, p. 84, defende a ideia do desenvolvimento de uma governança coletiva dos direitos de proteção dos dados dos trabalhadores, a ser exercida pelos sindicatos. Essa governança coletiva, segundo o autor, deve ir além da proteção meramente judicial, abarcando, também, a possibilidade de definir regras por meio das negociações coletivas, bem como a oportunidade dos representantes sindicais de elaborar propostas para a melhoria da legislação vigente. Assim, os métodos para salvaguardar o direito à proteção de dados e, conseqüentemente, outros direitos fundamentais dos trabalhadores, podem ser estabelecidos com o auxílio dos sindicatos, que passam a ter o poder não só de exercer determinados direitos em nome dos trabalhadores, mas também de verificar a forma com que é realizado o uso das informações, se foram obtidas e processadas licitamente, e assim, controlar os processos de seleção, avaliação e demissão, para que sejam mais justos.

⁵⁴ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Centro de Relações Laborais, 2019, p. 93. Disponível em:

participação dos trabalhadores nos processos de recrutamento, só obtiveram duas respostas positivas: uma informando da audição do sindicato, pelo Ministério da Educação, no regime de concursos de professores, e outra, dando nota do envolvimento dos trabalhadores no processo de seleção e contratação de novos trabalhadores (empresa do setor hoteleiro). Ademais, também foi colocada a questão do envolvimento dos representantes dos trabalhadores, no entanto, no mesmo sentido, considerou-se que essa intervenção é praticamente inexistente (num total de 45 respostas, só 3 foram positivas, duas do lado empregador e uma do lado trabalhador).

De fato, é de suma importância que esse cenário seja alterado e que as representações coletivas dos trabalhadores se ponham mais atentas ao acompanhamento dos processos de recrutamento, bem como nas especificidades dos algoritmos usados, para que não seja desenvolvido nenhum tipo de medida discriminatória, nem seja tomada nenhuma decisão automatizada, por exemplo. Ademais, reiteramos aqui a possibilidade já prevista pelo artigo 88.º do RGPD de, na ordem interna de cada Estado-Membro, as convenções coletivas estabelecerem normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores.

Dessa forma, acreditamos que, por meio da articulação da legislação nacional e da comunitária, é possível estabelecer, de forma bastante positiva, as formas de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. No entanto, na prática, conforme

https://www.crlaborais.pt/documents/101_82/341209/E_studo/d0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486.

analisado, exige-se a necessidade de um órgão próximo à atividade empresarial que seja capaz de verificar o cumprimento dos preceitos estipulados e também apresentar contratações coletivas, uma vez que a tecnologia pode se mostrar uma grande rival dos direitos dos candidatos a emprego quando não usada nos moldes delimitados, além de ser de difícil descoberta o seu desrespeito às normas.

Portanto, a combinação da legislação com a proteção em âmbito coletivo pode se mostrar eficiente em termos teóricos e práticos para compor a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Feitas essas considerações, uma vez identificada a conduta discriminatória, o candidato deve indicar, em sua alegação, com relação à qual o trabalhador se sentiu discriminado. Todavia, incidirá sob o empregador o ônus de provar que a diferença de tratamento não se funda em um fator discriminatório (artigo 25.º, n.º 5 do Código do Trabalho).

Ocorre que, o candidato a emprego, dificilmente, conseguirá identificar que foi eliminado do processo de recrutamento em função de um critério discriminatório. Em um primeiro momento, imagina-se que houve apenas um candidato mais bem qualificado. Verificar que uma exclusão teve, por único fundamento, um fator discriminatório e que não sucedeu qualquer outra situação intimamente relacionada, por exemplo, com a natureza da atividade a desempenhar, mostra-se extremamente delicado e representa a principal dificuldade das ações referentes à matéria de discriminação⁵⁵.

⁵⁵ GUILHERME MACHADO DRAY, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho - sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

Em razão disso, o preceito acima analisado se preocupou em consagrar a inversão do ônus da prova previsto no artigo 342.º do Código Civil, pois o contrário poderia revelar-se insuficiente para alcançar o princípio geral da igualdade e não discriminação na relação jus-laboral. De acordo com essa norma, cabe ao empregador a prova de que a exclusão ou tratamento desvantajoso conferido ao candidato não é irrazoável, arbitrário nem discriminatório, tendo, para tanto, uma justificação plausível⁵⁶.

Acrescentamos, ainda, que a proteção exercida pelos sindicatos da categoria se mostra com grande relevo, também, na identificação da conduta discriminatória, cabendo aqui, portanto, aplicação total do que já foi aqui disposto sobre o assunto.

Quando a violação ao dever de não discriminação é confirmada, será constituída contra ordenação muito grave (artigo 25.º, n.º 8 do Código do Trabalho) e o empregador incorrerá em responsabilidade civil, conferindo ao lesado o direito a ser indenizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos (artigo 28.º do Código do Trabalho). Isso ocorre porque, uma vez violado o princípio da igualdade, configura-se atentado à dignidade humana o que é juridicamente intolerável.

Ressalta-se que, nesse caso de não contratação em razão de condutas que atentem contra o princípio da igualdade e não discriminação, o empregador não fica obrigado a contratar o

⁵⁶ Anota GUILHERME MACHADO DRAY em PEDRO ROMANO MARTINEZ et al., *Código do Trabalho Anotado*, Editora Almedina, 13.º edição, Coimbra, 2020, p. 180.

candidato para o cargo, pois a relação jurídico-laboral é marcada pelo caráter *intuitu personae* que inviabiliza esse tipo de solução⁵⁷.

5. Conclusão

Em uma sociedade marcada pelos avanços constantes da tecnologia, não há mais dúvidas quanto ao fato de que elas vieram para ficar. As TIC, hoje, apresentam inúmeras possibilidades e oportunidade de otimização de processos e de adaptação às necessidades de cada indivíduo. No processo de recrutamento, então, não foi diferente. É possível encontrarmos a manifestação das TIC nas entrevistas feitas on-line, na triagem de CV feita por *softwares*, na divulgação de uma vaga de emprego por meio de redes sociais profissionais e, até mesmo, na busca por perfis considerados apropriados para a vaga por meio de IA.

Contudo, ao mesmo tempo em que devemos buscar aprimorá-las e usufruir dos benefícios que nos proporcionam, é preciso que o Direito do Trabalho não fique à margem desses avanços e proteja os direitos fundamentais dos trabalhadores. Haja vista que, tendencialmente, essas TIC podem vir a violar dados pessoais, gerar discriminação, além de inúmeras outras possibilidades negativas.

Diante desse contexto, tornou-se necessário encontrar um equilíbrio entre a garantia dos direitos do candidato ao emprego,

⁵⁷ Acrescenta PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 385, que nesse caso, não se trata de uma reintegração do trabalhador relativamente a um contrato individual de trabalho pré-constituído, porque a exclusão do trabalhador ocorre antes de concluída qualquer relação jurídico-laboral. Nessas hipóteses, nunca chega a existir um contrato individual de trabalho, pelo que se rejeita a possibilidade da entidade patronal se ver compelida a admitir ao seu serviço o trabalhador ilicitamente excluído.

especificamente no processo de recrutamento, e o gozo dos benefícios oferecidos por essas tecnologias. Assim, conforme analisado, no âmbito do dever de informação, o Código do Trabalho, nos artigos 16.º e 17.º, dedica-se a estabelecer uma limitação do mesmo, inviabilizando questionamentos que invadam a vida privada do candidato a emprego.

Na sequência, observamos a proteção prevista nos princípios e demais regras do RGPD, destacando a irrelevância do consentimento em decorrência da natureza da relação jurídica existente entre candidato a emprego e entidade empregadora; devendo, assim, o tratamento dos dados ocorrer com fundamento no princípio da finalidade, observando sempre o princípio da proporcionalidade.

Para além disso, destacamos também a proibição da definição de perfis e tomada de decisões automatizadas (considerado 71 e artigo 22.º ambos do RGPD), ou seja, sem a presença humana. Isso se mostra de importância vital, pois é desse contexto que, em regra, decorre a falta de transparência e o desenvolvimento de inúmeras possibilidades de práticas discriminatórias, apesar de ambas serem protegidas legalmente.

Somado a tudo isso, o RGPD prevê que os empregadores desenvolvam a sua tecnologia desde a conceção e por defeito (considerado 78 e artigo 25.º ambos do RGPD), exigindo, portanto, uma postura ética que evite a violação de direitos.

Assim, observamos que, mesmo diante desses desafios impostos pelas TIC, um elevado nível de proteção é garantido pela combinação das normas nacionais com as normas comunitárias. Porém, torna-se necessário, a termos práticos, que seja realizada uma proteção, em

caráter mais específico, pelas representações coletivas, em especial as associações sindicais, que já possuem amparo legislativo para tal.

6. Referências Bibliográficas

ADRIÁN TODOLÍ SIGNES, “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, in, *Revista de Derecho Social*, n.º 84, 2018.

BEATRIZ DE F. R. REIS / VIVIAN M. C. GRAMILHO, “A Inteligência Artificial no Recrutamento de Trabalhadores: o Caso Amazon Analisado Sob a Ótica dos Direitos Fundamentais”, in, *XVI Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, volume I, 2019.

BRUNA DINIZ FRANQUEIRA, *Como a Inteligência Artificial Reforça a Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho*, Rio de Janeiro, 2019.

COMISSÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, *Deliberação n.º 2019/494*, de 03 de setembro de 2019.

CONSELHO DA EUROPA, *Recomendação CM/Rec (2015) 5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre o tratamento de dados pessoais no contexto laboral*.

EUROSTAT - *Social media - statistics on the use by enterprises*. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Social_media_statistics_on_the_use_by_enterprises#Social_media.2C_a_business_paradigm_shift.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º PARA A PROTEÇÃO DE DADOS - *Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679*, de 28 de novembro de 2017, última redação revista e adotada em 10 de abril de 2018, 17/PT, WP259 rev.01.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º PARA A PROTEÇÃO DE DADOS - *Orientação sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perfis para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679*, de 03 de outubro de 2017, última redação revista e adotada em 06 de fevereiro de 2018, 17/PT, WP251 rev.01.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º PARA A PROTEÇÃO DE DADOS - *Parecer 2/2017 sobre o tratamento de dados no local de trabalho*, de 08 de julho de 2017, 17/PT, WP249.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º PARA A PROTEÇÃO DE DADOS, *Parecer 15/2011 sobre a definição de consentimento*, de 13 de julho de 2011, 17/PT, WP187.

GRUPO INDEPENDENTE DE PERITOS DE ALTO NÍVEL SOBRE A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (GPAN IA), *Orientações Éticas para uma IA de Confiança*, de 08 de abril de 2018, KK-02-19-841-PT-N.

GUILHERME MACHADO DRAY, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho - sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

JOANA MAGINA, “Fundamentos de licitude de tratamento de dados pessoais em contexto laboral”, in, *Estudos APODIT 6 - O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2020.

JOANA VASCONCELOS, “RGPD e Contratação Coletiva”, in, *Estudos APODIT 6 - O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2020.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *A Economia Digital e a Negociação Coletiva*, Centro de Relações Laborais, 2019. Disponível em: <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/341209/Estudo/d0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486>.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, volume II, 7ª edição, Editora Almedina, Coimbra, 2019.

PAULA MEIRA LOURENÇO, “Dever de Informação no Contrato de Trabalho”, in, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 1 e 2, ano XLIV (XVII da 2ª série), Editora Almedina, Coimbra, 2003.

PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 13.º edição, Editora Almedina, Coimbra, 2020.

PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.º edição, Editora Almedina, Coimbra, 2019.

TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre RGPD e as relações de trabalho”, in, *Estudos APODIT 6 - O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2020.

TERESA COELHO MOREIRA, “Igualdade de Género no Trabalho 4.0”, in, *Estudos APODIT 5 - Igualdade nas Relações de Trabalho*, Editora AAFD, Lisboa, 2019.

TERESA COELHO MOREIRA, “To Be or Not To Be Digital: o controlo das redes sociais online dos candidatos”, in, *Para Jorge Leite - Escritos Jurídico-Laborais*, Editora Coimbra, Coimbra, 2015.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa