

DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO  
IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E  
SELEÇÃO

**SUMÁRIO:** **I.** Introdução. **II.** Reserva da vida privada, proteção de dados pessoais e proibição de discriminação. **III.** Entidades responsáveis pelo recrutamento e seleção. **IV.** Meios de comunicação e disponibilização de informação em rede. **V.** Conclusões.

Ana Isabel Fidalgo<sup>1</sup>

Joana Carneiro<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Membro da Rede CIELO Laboral e da AJJ — Associação de Jovens Juslaboralistas. Advogada.

<sup>2</sup> Associada fundadora e membro dos órgãos da AJJ — Associação de Jovens Juslaboralistas. Membro da Rede CIELO Laboral. Advogada.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

**RESUMO:** As tecnologias estão presentes, de forma cada vez mais acutilante, no dia a dia das pessoas. A influência que exercem nas escolhas que tomamos é clara e manifesta-se, inclusivamente, na nossa imagem pessoal e profissional. Os meios tradicionais de comunicação, como, por exemplo, o telefone, o fax e a carta, deram lugar a uma panóplia de meios ditos “modernos”, e, progressivamente, alargaram-se as comunicações via *e-mail*, surgiram as redes sociais e profissionais, nasceram as comunicações via *Skype*, entre outras, e os telemóveis deixaram de servir apenas para enviar mensagens, efetuar ou receber chamadas. O mundo do trabalho não é, naturalmente, indiferente a esta mudança de paradigma e, em concreto, os processos de recrutamento e de seleção de trabalhadores são influenciados pelas novas tecnologias, que os facilitam e tornam mais céleres, por um lado, e transportam problemas que não podem ser menosprezados, por outro. Este *paper* visa identificar mudanças sociais e laborais que o desenvolvimento tecnológico traz, respetivos reflexos nos supraditos processos de recrutamento e seleção e desafios que coloca diariamente.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mercado de trabalho – tecnologia – recrutamento – seleção – redes sociais – internet – dados pessoais – reserva da vida privada.

## I. Introdução

Vivemos tempos cada vez mais exigentes em termos de recrutamento e de seleção de candidatos a emprego. Recrutar as pessoas certas é fundamental para o sucesso de qualquer empresa.

Hoje, com os *softwares* disponíveis no mercado, tudo acontece quase instantaneamente. A utilização da internet e, concretamente, das redes sociais, sejam elas redes de relacionamento (como o *Facebook*, *Instagram*, *Google+*, *Twitter*) ou redes profissionais (*Linkedin*), veio potenciar as comunicações, a partilha de informações, de conhecimentos, de interesses e a divulgação de ofertas de emprego.

O desenvolvimento tecnológico trouxe consigo novos desafios, novas oportunidades, abrindo “novos mundos ao mundo”. As empresas especializam-se de forma crescente e procuram pessoas cujo potencial corresponda às suas necessidades, seja através de meios de recrutamento internos ou externos.

A análise do perfil de um candidato não se baseia apenas na apreciação do respetivo *curriculum vitae*. As entidades patronais que pretendem contratar trabalhadores pesquisam, por exemplo, o perfil dos candidatos nas redes sociais e fazem, desde logo, não raras vezes, a sua prévia análise comportamental. As entrevistas não são, muitas vezes, o primeiro contacto entre quem recruta e quem se candidata a um determinado posto de trabalho e deixaram de ser exclusivamente presenciais.

Os próprios candidatos a emprego têm à sua disposição cada vez mais informação que lhes permite conhecer quem contrata e preparar-se para os processos de recrutamento e posterior seleção. As empresas apostam de forma crescente no chamado *employer branding*.

As tecnologias facilitam os processos de seleção e a conciliação das agendas dos recrutadores e dos candidatos, permitindo reduzir os tempos gastos com esses processos, mas devem ser usadas com a moderação necessária, designadamente para não comprometerem a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e para não atentarem contra a necessária proteção de dados pessoais.

A nossa tónica de análise incidirá sobre os processos de recrutamento e seleção de natureza “privada” e atenderá, essencialmente, aos princípios e normas, constantes do nosso ordenamento jurídico interno, que devem ser atendidos nesse âmbito.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO****II. Reserva da vida privada, proteção de dados pessoais e proibição de discriminação****a) Previsões legais relevantes<sup>3</sup>**

Os processos de recrutamento visam escolher a pessoa mais apta para o exercício de uma determinada função, num leque, mais ou menos vasto, de candidatos disponíveis. A escolha e identificação dessa pessoa estão, em princípio, tanto mais facilitadas quanto maior for a informação disponível sobre a mesma. Os novos meios tecnológicos são instrumentos preciosos na recolha e compilação de informação necessária ao recrutamento e seleção de trabalhadores.

Os candidatos a emprego são constantemente estimulados a utilizar as novas tecnologias, sob pena de ficarem arredados da “nova era” do recrutamento. A utilização dos computadores e, de modo particular, das redes digitais, das telecomunicações móveis e do sistema operacional Android, alargaram o espectro das comunicações e tornaram a rede de contactos profissional mais abrangente e *online*. Estamos perante redes de comunicação interativa, que propiciam o acesso à informação, por um lado, e a sua divulgação, por outro.

A tecnologia assume, sem margem para dúvidas, um papel marcante no mundo do trabalho, designadamente ao nível do recrutamento e seleção de pessoal. As relações de trabalho vivem, necessariamente, os reflexos da tecnologia e colocam-se desafios de índole diversa, neste âmbito, ao Direito do Trabalho, bem como questões várias relacionadas com as liberdades e os dados pessoais, que importa não menosprezar.<sup>4</sup>

Como bem ensina MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “o elemento de pessoalidade do vínculo do trabalho (...) impõe *limites aos deveres de informação na fase de formação do contrato, para preservação da esfera extra-laboral da vida do trabalhador*”<sup>5</sup>. A fronteira entre a esfera pessoal e a esfera profissional está cada vez mais ténue.

O tão propalado “admirável mundo novo”<sup>6</sup> das novas tecnologias de informação e comunicação transporta consigo inúmeros benefícios, mas também inúmeros perigos. O Direito do Trabalho não pode, pois, ignorar esses perigos, designadamente aqueles que respeitam à defesa da privacidade do candidato a emprego e do trabalhador.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Não é objeto deste *paper* a análise de instrumentos comunitários e internacionais, ainda que possam, nos locais próprios, ser por nós mencionados. Por outro lado, no que respeita a previsões legais nacionais, destacamos apenas aquelas que, a nosso ver, assumem especial relevância ao nível da proteção da reserva da vida privada, da proteção de dados pessoais e da proibição de atos discriminatórios dos candidatos a emprego, dada a respetiva repercussão nas fases de recrutamento e seleção.

<sup>4</sup> TERESA MOREIRA refere que “o Direito do trabalho é um ramo do Direito que está constantemente sujeito a um processo de mudanças devido à intervenção de inúmeros factores de diversa natureza, onde as inovações tecnológicas e o aumento da produtividade e da competitividade marcam presença constante” – MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - “A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador”, (Coimbra, 2010), Edições Almedina, S.A., p. 26.

<sup>5</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, 3.ª Edição, (Coimbra, 2010), Edições Almedina, S.A., p. 151.

<sup>6</sup> Huxley, Aldous – O Admirável Mundo Novo -, Lisboa, 2003, Coleção Mil Folhas.

<sup>7</sup> Acompanhamos JÚLIO GOMES quando refere que “a circunstância de o direito do trabalho respeitar a uma realidade económica e produtiva em constante adaptação a novas tecnologias significa que este ramo

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O artigo 8.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 16.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, estabelecem que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito.

A matéria da recolha de dados pessoais pelo recrutador ou pelo empregador está intimamente relacionada com a necessidade de proteção ou defesa da privacidade do candidato a emprego ou do trabalhador.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece, no artigo 26.º, o reconhecimento do direito à reserva da intimidade da vida privada<sup>8</sup> e familiar. O direito à reserva da vida privada é um direito fundamental sujeito ao regime dos “direitos, liberdades e garantias”. Os problemas e perigos associados ao tratamento de dados pessoais e à necessária proteção da vida privada estiveram na base da previsão constante do artigo 35.º da CRP, que acautela a proteção da reserva da vida privada no quadro da proteção de dados pessoais informatizados.

Portugal foi pioneiro nesta previsão constitucional<sup>9</sup>, que só veio a merecer desenvolvimento com a Lei nº 10/91, de 29 de abril, lei reguladora da proteção de dados pessoais face à informática, revogada, sete anos depois, pela Lei 67/98, de 26 de outubro (Lei 67/98), que transpõe, para a ordem jurídica interna, a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, respeitante à proteção de pessoas singulares, não só no que respeita ao tratamento de dados pessoais, mas também à sua circulação.<sup>10</sup>

Com efeitos a partir de 25 de maio de 2018, esta Diretiva é revogada pelo Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (Reg. 2016/679), relativo à proteção de pessoas singulares no que respeita ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados<sup>11</sup>. Este novo

---

do direito é, frequentemente, o primeiro, ou um dos primeiros, a ser confrontado com novos perigos (e novas oportunidades): daí que se possa afirmar que este ramo do direito desempenha uma função de reconhecimento, ou de batedor, no contínuo combate que se trava, por exemplo, em defesa da privacidade” – GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho”, (Coimbra, 2007), Coimbra Editora, pp. 268 e 269.

<sup>8</sup> Segundo TERESA MOREIRA, “[e]m abstracto, o conteúdo da noção de vida privada engloba a informação a ela respeitante, à identidade da pessoa: impressões digitais ou o seu código genético, elementos concernentes à saúde; factos ou acontecimentos tais como encontros com amigos, deslocações, destinos de férias e outros comportamentos privados; os elementos respeitantes à vida familiar, conjugal, amorosa e afectiva das pessoas; a vida do lar e os factos que nela têm lugar, assim como outros locais privados (ex: carro) ou mesmo públicos; as comunicações por correspondência quer com suporte em papel quer com suporte digital e a informação patrimonial e financeira” MOREIRA, Teresa Coelho, “Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador”, (Coimbra, 2004), Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra Editora, pp. 107 e 108.

<sup>9</sup> JORGE BACELAR GOUVEIA (citado por TERESA MOREIRA, última op. cit, p. 112, nota 330), refere que “a Constituição Portuguesa de 1976 é o documento constitucional mais aperfeiçoado na protecção conferida à pessoa relativamente à informática”.

<sup>10</sup> Concordamos com a posição, manifestada por JÚLIO GOMES neste âmbito, de que tanto a Diretiva como o diploma que a transpôs, a Lei 67/98, ainda que inovatórias, não consideraram devidamente a situação particular do contrato de trabalho – op. cit., p. 354.

<sup>11</sup> Atendendo a que este regulamento só é aplicável a partir de 25 de maio de 2018, o presente texto debruça-se sobre a lei de proteção de dados atualmente aplicável (a mencionada Lei 67/98). Importa referir, no entanto, que o Reg. 2016/679 revela, no respetivo preâmbulo, que a evolução tecnológica e a globalização “criaram novos desafios em matéria de proteção de dados pessoais”, atento o aumento significativo da “recolha e partilha de dados pessoais” e a disponibilização de informações pessoais “de forma pública e global”, e que esta evolução “exige um quadro de proteção de dados sólido e mais

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

regulamento substitui não só a atual Diretiva, mas também as legislações nacionais que regem estas matérias (como a Lei 67/98); todavia, acautela a hipótese de, em certas situações, os Estados-Membros estabelecerem, no seu ordenamento jurídico, normas mais específicas para a regulação de certos aspetos, como a garantia da defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento e execução do contrato de trabalho.<sup>12</sup>

Ao nível do Direito do Trabalho português, os artigos 16.º e 17.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (CT), dispõem, respetivamente, sobre a “reserva da intimidade da vida privada” e sobre a “proteção de dados pessoais”.<sup>13</sup>

No que respeita à proteção de dados pessoais, o n.º 1 do artigo 17.º CT prevê que o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução de contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a sua fundamentação, nem informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e, uma vez mais, seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação. O CT prevê, no n.º 3 do citado artigo 17.º, o direito do candidato a emprego ou do trabalhador ao controlo dos dados pessoais que tenha fornecido ao empregador, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos respetivos fins e exigir a competente retificação e atualização.

Os princípios essenciais que subjazem à recolha de dados são os princípios da proporcionalidade, da necessidade e da pertinência e devem nortear os processos de recrutamento e seleção. A matéria da recolha de informação atinente à vida privada do candidato a emprego acompanha, no CT, as disposições sobre proteção de dados. O tratamento informático de dados pessoais, quer diga respeito a candidatos a emprego ou a trabalhadores, está, nos termos do n.º 4 do artigo 17.º do CT, submetido à legislação que respeita à proteção deste tipo de dados<sup>14</sup>.

Atualmente, a lei que, no nosso ordenamento jurídico, respeita à proteção de dados pessoais é a já mencionada Lei 67/98, ainda que a respetiva aplicação esteja temporalmente limitada, atento o facto de, a partir de maio de 2018, passar a aplicar-se o que rege o citado Reg. 2016/679 neste âmbito.

---

coerente na União, apoiado por uma aplicação rigorosa das regras, pois é importante gerar a confiança necessária ao desenvolvimento da economia digital no conjunto do mercado interno”. Este regulamento visa atenuar as disparidades na execução e aplicação da Diretiva 95/46/CE e apresenta diversas novidades, como, por exemplo, o alargamento do seu âmbito de aplicação a entidades não sediadas na EU, a obrigação de realizar avaliações de impacto de proteção de dados para tratamentos considerados de risco e a obrigatoriedade da existência de um encarregado da proteção de dados nas organizações, prevendo, ainda, um novo modelo de supervisão, com uma forte vertente fiscalizadora e um quadro sancionatório agravado, o que terá, certamente, um impacto considerável na vida das organizações.

<sup>12</sup> A este respeito, rege o artigo 88.º do regulamento referido.

<sup>13</sup> “A recolha de dados pessoais é, em princípio, permitida no contrato de trabalho se for respeitante à esfera pública do trabalhador. Pelo contrário, será em princípio proibida a recolha de dados respeitante às esferas privada e íntima do trabalhador, a qual só é admitida em certas circunstâncias” - LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – “Direito do Trabalho”, 2.ª Edição, (Coimbra, 2010), Edições Almedina, S.A., pp.171 a 175.

<sup>14</sup> Nas palavras de LUÍS TELES MENEZES LEITÃO, o “Código declara assim expressamente que essa legislação é também aplicável no âmbito das relações laborais” – op. cit, p. 172.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Esta lei exprime, no respetivo artigo 2.º, um princípio geral aplicável a qualquer tipo de tratamento de dados - “o tratamento de dados pessoais deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada, bem como pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais” - e define, nas alíneas a) e b) do respetivo artigo 3.º, o que deve entender-se por “dados pessoais” e por “tratamento de dados pessoais”.

O diploma legal em apreço aplica-se ao tratamento de dados pessoais por meios total ou parcialmente automatizados e por meios não automatizados, harmonizando-se, assim, com o disposto no n.º 7 do artigo 35.º da CRP, e exclui do seu âmbito de aplicação o tratamento de dados levado a cabo por pessoa singular no exercício de atividades exclusivamente pessoais ou domésticas.

A Lei 67/98 abarca quaisquer ficheiros em que sejam armazenados dados pessoais dos candidatos a emprego e dos trabalhadores, dados esses que devem ser tratados de forma lícita e com respeito pelo princípio da boa-fé, adequados, exatos, recolhidos para finalidades determinadas e conservados “de forma a permitir a identificação dos seus titulares apenas durante o período necessário para a prossecução das finalidades da recolha ou do tratamento posterior”.

O tratamento de dados pessoais exige o consentimento inequívoco do respetivo titular, a não ser que seja necessário para uma das situações elencadas no artigo 6.º do diploma legal referido, nomeadamente a execução de diligências prévias à formação do contrato<sup>15</sup>.

As entidades responsáveis pelo tratamento de dados num contexto prévio à formação do contrato de trabalho devem atuar de forma transparente e assegurar o direito de informação dos respetivos titulares, nos exatos termos legais (cf. artigo 10.º da Lei 67/98), designadamente quanto à identificação do “responsável pelo tratamento e, se for caso disso, do seu representante; finalidades do tratamento; destinatários ou categorias de destinatários dos dados; caráter obrigatório ou facultativo da resposta bem como possíveis consequências se não responder; direito de acesso e retificação”. No caso da recolha de dados em redes abertas, a lei prevê que “o titular dos dados deve ser informado, salvo se disso já tiver conhecimento, de que os seus dados pessoais podem circular na rede sem condições de segurança, correndo o risco de serem vistos e utilizados por terceiros não autorizados”. Estas informações ao titular de dados pessoais – como um candidato a emprego – devem ser prestadas com clareza e de forma inteligível.

Os afetados pelo tratamento de dados pessoais têm, para além do mencionado direito à informação previsto no artigo 10.º, o direito de acesso aos seus dados, nos termos do artigo 11.º, o direito de oposição ao tratamento desses dados, nos termos e situações previstas no artigo 12.º, e o direito a não ficarem sujeitos a decisões individuais automatizadas, como dispõe o artigo 13.º. O candidato a emprego não poderá ser excluído de um processo de seleção apenas com base em decisões automatizadas.

Importa não ignorar a relevância do princípio da boa-fé, que deve nortear as fases

---

<sup>15</sup> JÚLIO GOMES coloca, e bem, a nosso ver, a questão de saber se é adequado que o consentimento do trabalhador possa constituir “sempre causa de justificação do tratamento dos seus dados, mormente dos mais sensíveis, porque o consentimento do trabalhador subordinado é frequentemente suspeito”- op. cit, pp. 354 e 355. Havendo limitação voluntária de direitos de personalidade, é possível, nos termos do n.º 2 do artigo 81.º do Código Civil, revogá-la a todo o tempo.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

que antecedem a constituição da relação laboral e, entre nós, de modo particular, o disposto nos artigos 227.º do Código Civil (CC) e 102.º do CT, segundo o qual “quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa-fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados”.<sup>16</sup>

O Direito do Trabalho não pode, de modo algum, ser alheio à fase pré-contratual<sup>17</sup>, cabendo-lhe acautelar os direitos dos candidatos a emprego, nas suas diversas vertentes. Um dever que assume indubitável relevância neste âmbito e que decorre do princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º e desenvolvido na alínea b) do n.º 1 do artigo 58.º, ambos da CRP, é o dever de não discriminação entre os vários candidatos a um emprego. O direito à igualdade e à não discriminação no acesso ao emprego encontra previsão legal, entre nós, nos artigos 24.º e seguintes do CT. Da leitura conjugada do n.º 1 e da alínea a) do n.º 2 do citado artigo 24.º resulta que o direito dos candidatos à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego respeita, designadamente, a critérios de seleção e a condições de contratação, que não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever qualquer candidato a emprego em razão, nomeadamente, “de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”. O CT acautela, no artigo 28.º, o direito de trabalhador ou candidato a emprego a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais resultantes da prática de ato discriminatório lesivo<sup>18</sup>.

A velocidade de circulação da informação e o risco de transmissão de informações confidenciais são uma realidade. As candidaturas a emprego e os processos de recrutamento e seleção, sejam manuais ou automatizados, devem respeitar as disposições e os princípios supraditos.

**b) O papel da CNPD, da CITE e do IIEFP**

---

<sup>16</sup> Na esteira de AMADEU GUERRA, salientamos que o tratamento de dados com finalidades discriminatórias e violadora dos direitos dos respetivos titulares integra uma atuação de má-fé - GUERRA, Amadeu – “A Privacidade no Local de Trabalho – As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas Automatizados Uma abordagem ao Código do Trabalho” (Coimbra, 2004), Livraria Almedina, p. 137.

<sup>17</sup> Neste sentido, JÚLIO GOMES, segundo o qual “ (...) esta é uma das fases em se manifesta com maior intensidade a disparidade de poder e a desigualdade social que estiveram na própria génese do Direito do Trabalho; com efeito, entre o candidato ao emprego, para quem este constitui, normalmente, uma necessidade vital, não apenas em termos económicos, mas também sociais, e o candidato a dador de emprego que, em regra, poderá facilmente substituir aquele candidato ao emprego por outro, sobretudo num clima de desemprego generalizado como o presente, não existe qualquer igualdade material e é evidente a extrema vulnerabilidade do primeiro”. *op. cit.*, p. 337.

<sup>18</sup> Na anotação a este artigo, GUILHERME DRAY refere que a “prática de uma discriminação ilícita na formação do contrato de trabalho gera responsabilidade civil, criando na esfera jurídica da entidade prevaricadora uma obrigação de indemnização, de natureza pecuniária, que visa tornar indemne o trabalhador discriminado, colocando-o na situação em que estaria caso o dano (patrimonial e não patrimonial) não tivesse ocorrido” - MARTINEZ, Pedro Romano *et al.*- “Código do Trabalho Anotado” (Coimbra, 2016), Edições Almedina S.A., p. 179.



**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Os artigos 17.º e 19.º do CT, respetivamente sob a epígrafe “Proteção de dados pessoais” e “Testes e exames médicos”, relacionam o empregador não só com o trabalhador, mas também com o candidato a emprego.

Cada vez mais os empregadores e recrutadores compilam os dados disponibilizados na rede pelos candidatos a emprego. Estas entidades são responsáveis pelo tratamento dos dados em causa e estão obrigadas a notificá-lo à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd).

A CNPD é uma autoridade administrativa independente, com poderes de autoridade, que funciona junto da Assembleia da República, e que tem como atribuições, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Lei 67/98, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais, no respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas na CRP e na lei.

Esta Comissão estabeleceu, no ano de 2014, “os princípios e as condições gerais aplicáveis ao tratamento de dados pessoais decorrente da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, tendo atendido aos direitos de personalidade do trabalhador no quadro da relação laboral, com especial destaque para o direito à reserva da intimidade da vida privada, previsto no artigo 16.º do CT, e para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, consagrada no artigo 17.º do CT (...)”<sup>19</sup>

Desses princípios não resulta uma análise relativa à utilização das tecnologias no contexto prévio ao da formação do contrato de trabalho nem relativa aos dados pessoais do candidato a emprego. Todavia, nos termos do artigo 27.º da Lei 67/98, o responsável pelo tratamento “deve notificar a CNPD antes da realização de um tratamento ou conjunto de tratamentos, total ou parcialmente automatizados, destinados à prossecução de uma ou mais finalidades interligadas”. Assim, a CNPD é, também, a entidade competente para a notificação do tratamento que tenha como finalidade a gestão de recrutamento e seleção e de pessoal<sup>20</sup> e para autorizar o tratamento de dados pessoais com a finalidade de registo de utilizadores em *website* vocacionado para o recrutamento e seleção de pessoal<sup>21</sup>.

O empregador ou o recrutador que recorram a estas tecnologias necessitam de notificar a CNPD para realizar o tratamento destes dados pessoais, fazendo constar do pedido, entre outras informações, a categoria de dados pessoais tratados<sup>22</sup>, o respetivo prazo de conservação (estabelecido nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 5.º da Lei 67/98), as medidas de segurança física e lógica<sup>23</sup> dos mesmos (artigos 14.º e 15.º da Lei 67/98), bem como a existência ou não de processamento externo da informação por

---

<sup>19</sup> Deliberação da CNPD n.º 7680/2014, consultada em [https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL\\_7680-2014\\_GEO\\_LABORAL.pdf](https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf).

<sup>20</sup> Veja-se, por exemplo, a Autorização n.º 2792/2013, disponível em [www.cnpd.pt](http://www.cnpd.pt).

<sup>21</sup> Veja-se, por exemplo, a Autorização n.º 11254/2015, disponível em [www.cnpd.pt](http://www.cnpd.pt).

<sup>22</sup> Por exemplo, nome, *e-mail*, data e local de nascimento, sexo, nacionalidade, morada, telefone, estado civil, número de cartão de identificação, qualificações académicas, experiência profissional, áreas de interesse profissional, informações respeitantes às qualidades e perfil do candidato recolhidas durante o processo de recrutamento (incluindo entrevistas e testes), carta de condução, CV (dados curriculares e mobilidade para trabalhar fora da área de residência e/ou estrangeiro), expectativas de remuneração e fotografia.

<sup>23</sup> São medidas de segurança física, por exemplo, o acesso restrito de pessoas e sistemas de alarme e resposta. E como medidas de segurança lógica encontramos: cópias de *backup* – segurança – dos dados, sistemas de processamento de *backup* e *password* de acesso à informação.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

entidades subcontratadas (n.º 2 do mencionado artigo 14.º<sup>24</sup>), eventuais comunicações de dados a terceiros e interconexões. Por isso, concordamos com AMADEU GUERRA quando diz que a CNPD tem “um papel fundamental na apreciação da pertinência e adequação em relação aos dados que se pretendem tratar”.<sup>25</sup>

É esta entidade que analisa se a informação tratada é recolhida de forma lícita (artigo 5.º, alínea a), da Lei 67/98), para finalidades determinadas, explícitas e legítimas<sup>26</sup> (alínea b) do referido artigo 5.º) e se os dados a tratar se consideram adequados, pertinentes e não excessivos (alínea c) do mesmo artigo). A nosso ver, esta entidade pode, ainda, controlar os direitos de informação, acesso e retificação do titular dos dados, previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei 67/98, porquanto, para além de alertar, nas respetivas autorizações, que, se os dados pessoais forem recolhidos através de inscrição *online*, é necessário informar o respetivo titular de que tais dados podem circular em rede aberta sem condições de segurança, correndo o risco de serem vistos e utilizados por terceiros não autorizados, pode, ainda, estabelecer formas mais simples de exercício do direito de acesso e retificação, de modo a assegurar que o titular dos dados tem, pelo menos, a mesma facilidade em aceder e em retificá-los que teve quando os disponibilizou<sup>27</sup>.

Acreditamos que o papel da CNPD, associado às novas tecnologias, pode servir para os candidatos a emprego denunciarem mais facilmente situações em que o empregador ou recrutador procuram obter, desde logo, na fase inicial (prévia à realização das entrevistas), informações ou dados a que, por lei, não teriam acesso (como dados respeitantes à sua vida familiar ou ao seu estado de saúde, por exemplo). Hoje em dia, para além da Linha Privacidade<sup>28</sup>, que pode esclarecer dúvidas e receber eventuais queixas/denúncias, facilmente uma pessoa, designadamente um candidato a emprego, pode fazer chegar à CNPD um determinado questionário que o empregador ou recrutador disponibilize na rede (seja através de *e-mail* seja *online*, designadamente no site do empregador/recrutador).

Acreditamos, ainda, que, com a mesma facilidade, o candidato a emprego pode fazer chegar à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – os anúncios (ou os *links* para anúncios) de oferta de emprego ou formação profissional, que encontre nas suas pesquisas de emprego na internet, sempre que considerar que os mesmos violam o direito à igualdade e à não discriminação.

O candidato a emprego tem, como supradito, direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de critérios de seleção e condições de contratação, em

---

<sup>24</sup> Do qual resulta que o “responsável pelo tratamento, em caso de tratamento por sua conta, deverá escolher um subcontratante que ofereça garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização do tratamento a efetuar, e deverá zelar pelo cumprimento dessas medidas”.

<sup>25</sup> Op. cit, p. 147.

<sup>26</sup> A este propósito, AMADEU GUERRA refere uma Deliberação da CNIL – Commission Nationale de L’Informatique et des Libertés – da qual decorre que a recolha dos dados dos candidatos a emprego deve corresponder a uma vontade séria de colocação num posto de trabalho, sob pena de se tratar de uma recolha desleal, fraudulenta e ilícita. - op. cit, p. 235, nota 245.

<sup>27</sup> A este propósito, analisámos uma autorização da CNPD que estipula que as formas de exercício do direito de acesso e retificação são feitas “por escrito, para a morada do responsável”, o que, salvo melhor opinião, salvo se entendermos “morada” num sentido lato, de modo a abranger, por exemplo, o endereço eletrónico, não nos parece muito consentâneo com uma situação em que os dados sejam recolhidos através de inscrição *online*.

<sup>28</sup> Disponível nos dias úteis, das 10h às 13h, através do contacto 213930039.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos. A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego, em razão do sexo, a determinada atividade ou à formação profissional, constitui discriminação em função do sexo<sup>29</sup>. Por isso, a CITE, através do seu *site*<sup>30</sup>, “ensina” como redigir anúncios de oferta de emprego ou formação profissional, alertando que qualquer forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.<sup>31</sup>

A CITE promove também que os jornais, revistas e *websites* relativos a ofertas de emprego, que inserem anúncios de menor formato, devem adotar títulos não discriminatórios nas suas rubricas<sup>32</sup>; e que sempre que o anúncio seja acompanhado de fotos, as mesmas deverão conter uma figura masculina e uma feminina. Em suma, a CITE é a entidade competente para a apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento em matéria de igualdade.<sup>33</sup>

Por fim, no contexto específico dos processos de seleção e recrutamento, em que o recrutador direto nem sempre é o empregador, pois este recorre, nomeadamente, a agências privadas de colocação, importa realçar que compete ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) comunicar e divulgar a informação relativa a estas agências, mantendo atualizado e disponível, por via eletrónica e acesso público no respetivo portal ([www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)), o registo nacional das agências privadas de colocação estabelecidas em território nacional ou que aqui prestem serviços ocasionais e

---

<sup>29</sup> Parece-nos que o Estado, através da CITE, promove, essencialmente, a igualdade de acesso a emprego em função do sexo. A CITE faz, ainda, uma aplicação do princípio da igualdade na vertente da discriminação positiva, na medida em que admite que, em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

<sup>30</sup> Vide <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html>.

<sup>31</sup> Segundo a CITE, a redação de anúncios de oferta de emprego ou formação profissional deve abranger sempre, inequívoca e explicitamente, destinatários de ambos os sexos; as profissões devem ser designadas conjuntamente no masculino e no feminino (por exemplo, Diretor/Diretora; Enfermeiro/Enfermeira) e, nos casos de profissões cuja designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla M/F à respetiva profissão. Por outro lado, um anúncio de oferta de emprego ou formação profissional não deve conter: indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável); elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos; elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos quando os mesmos não estão ligados ao conteúdo funcional a exercer; menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar (por exemplo: estado civil; situação familiar).

<sup>32</sup> Como, por exemplo «Precisam-se Empregados/as». Do *site* da CITE resultam exemplos de anúncios de oferta de emprego publicitados, recolhidos em diversos meios de comunicação, redigidos de forma correta e incorreta, exemplos de designações que devem ser adotadas - «Estes anúncios destinam-se a homens e mulheres» - ou o apelo ao uso de designações de setores como «Construção Civil».

<sup>33</sup> Em 2013, a CITE procedeu à recolha e análise aleatória de 5702 anúncios de oferta de emprego disponíveis em *sites* nacionais e noutros motores de busca, tendo apurado que a maioria cumpre as exigências legais relativas à igualdade de género e não discriminação, mas identificou anúncios dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) ou sem informação de que a oferta se destinava a trabalhadores/as de ambos os sexos (M/F). A CITE concluiu, ainda, que, maioritariamente, o perfil profissional requerido, apesar de mencionar a sigla M/F, continha indicação de elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos, tendo encontrado anúncios discriminatórios em função do sexo designadamente nos setores da estética e beleza, hotelaria e restauração no setor dos serviços.

## IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

esporádicos, com referência ao número de identificação fiscal, domicílio, sede e estabelecimento principal e com indicação de situação de interdição, suspensão ou cessação de atividade<sup>34</sup>.

É ainda o IEFP que valida a documentação remetida por estas agências no âmbito da denominada “comunicação prévia”, que comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral quaisquer irregularidades detetadas ou o incumprimento de obrigações por aquelas, bem como denuncia as situações que evidenciem violação das regras da concorrência ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área da economia.<sup>35</sup> Assim sendo, parece-nos que tanto os empregadores como os candidatos a emprego podem recorrer ao IEFP sempre que suspeitarem que estas agências recrutadoras - intermediárias no mercado de trabalho, no âmbito da procura e oferta de emprego - estão a desenvolver incorretamente as respetivas atividades de receção de ofertas de emprego, inscrição de candidatos a emprego ou de seleção, orientação e até formação profissional, desde que desenvolvida com vista a colocação dos candidatos a emprego no mercado de trabalho.

### III. Entidades responsáveis pelo recrutamento e seleção

#### a. O empregador

Quando uma empresa põe em marcha o processo de contratação sem recorrer a serviços de outras entidades (nomeadamente agências de recrutamento, a que acima já nos referimos como recrutador), ainda que contrate os serviços destas para realizar algumas tarefas de seleção dos candidatos (entrevistas, testes ou exames), é responsável pelo tratamento de dados, na medida em que, nos termos do artigo 3.º, alínea d), da Lei 67/98, é “ «Responsável pelo tratamento»: a pessoa (...) que, individualmente ou em conjunto com outrem, determine as finalidades e os meios de tratamento dos dados pessoais; (...)”

Ou seja, o empregador (ou empresa interessada na contratação de um determinado trabalhador) só deixa de ser responsável pelo tratamento dos dados dos candidatos ao emprego se ficar alheado de todo o processo de seleção e recrutamento, confiando na seleção que é feita, em exclusivo, pelo recrutador.

Assim, o empregador é responsável pelo tratamento dos dados dos candidatos ao emprego sempre que publicita, ele próprio, de alguma forma (seja em jornais, no seu *website*, no seu *LinkedIn*, na sua página de *Facebook*, etc...), a necessidade de contratar, recebendo e participando no tratamento dos dados que recebe, ainda que com o recurso a mecanismos desenvolvidos por outras empresas.

Efetivamente, nos dias de hoje, as ofertas de emprego podem ser disponibilizadas nos mesmos meios de publicidade e marketing de uma determinada empresa. Os empregadores estão cada vez mais cientes das utilidades dos novos meios informáticos e tecnológicos, não só como forma de publicitar o objeto social e as finalidades da empresa, mas também para gerir o marketing que lhe é associado e, de forma crescente, a “boa imagem” da empresa surge associada às qualidades desta como empregadora. Exemplo disto mesmo é o facto de haver a atribuição de prémios às melhores empresas

<sup>34</sup> Informação retirada de <https://www.iefp.pt/agencias-privadas-colocacao>.

<sup>35</sup> Cfr. [http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Relacoesdetrabalho/Documents/Guia%20pratico%20Agencias%20privadas%20de%20coloca%C3%A7%C3%A3o.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Relacoesdetrabalho/Documents/Guia%20pratico%20Agencias%20privadas%20de%20coloca%C3%A7%C3%A3o.pdf).

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

para se trabalhar<sup>36</sup>, o que demonstra a crescente consciencialização, por parte do empregador, das vantagens em captar, relativamente a trabalhadores e candidatos, a satisfação, a ambição e o orgulho em trabalhar na empresa, nomeadamente publicitando as capacidades de acolhimento e de gestão das pessoas, as qualidades de liderança, o (bom) ambiente de trabalho, a preocupação em permitir a conjugação da vida profissional com a vida pessoal e a ausência de comportamentos de coação ou discriminação. A este nível, é importante também a informação de que a empresa tem capacidade de assegurar uma remuneração justa e equitativa. No entanto, dificilmente se encontra publicitada em rede este tipo de informação, sendo que o candidato só a ela tem acesso numa fase mais avançada do processo de recrutamento e seleção.

De todo o modo, verificamos que o empregador acaba por usufruir das novas tecnologias não só para o tratamento dos dados pessoais dos candidatos a emprego, mas também para publicitar as suas vagas, captar os candidatos que mais se adequam às suas necessidades e ao perfil do trabalhador que procura e para reforçar a sua imagem. Está na moda o chamado *employer branding*, entendido como o conjunto de técnicas usadas para reforçar a imagem da empresa enquanto boa empregadora, através do qual cada empresa gere a mensagem que é vinculada pela respetiva marca e pelo que pensam e dizem sobre si os respetivos trabalhadores, bem como os candidatos a emprego. Através do *employer branding*, o empregador fica atento ao conjunto de experiências humanas vividas na organização da empresa e, dentro do possível, transforma contactos e perceções, designadamente para atrair os melhores talentos e reter os atuais.

Como já referimos, para efeitos de seleção, recrutamento e admissão no emprego, o princípio é o de que o empregador não pode exigir do candidato a emprego informações relativas à sua vida privada, ao seu estado de saúde ou de gravidez (artigo 17º do CT) nem pode exigir a realização ou apresentação de quaisquer testes ou exames (designadamente testes psicotécnicos e médicos) para conhecer os dados e as informações clínicas (sejam físicas ou psíquicas) do candidato (artigo 19º do CT). No entanto, este princípio geral (proibitivo) admite algumas exceções/limitações, nomeadamente quando o empregador fornece por escrito ao candidato a emprego a fundamentação da informação ou do exame que solicita, contanto que tais informações sejam prestadas a um médico e não diretamente ao empregador<sup>37</sup>.

A nosso ver, a utilização das novas tecnologias nos processos de recrutamento e seleção, para além de atenuar as proteções que estas normas procuram introduzir nas esferas íntima ou secreta (artigos 17º, n.º1, al. b), e 19º, ambos do CT) e privada (artigo 17º, n.º1, a), do CT) do candidato a emprego, potencia uma maior confusão entre as mesmas, bem como entre estas e a esfera pública daquele.

Sem a verificação cumulativa dos requisitos previstos nas referidas normas, o candidato a emprego pode recusar-se a prestar as informações solicitadas pelo empregador (desobediência lícita nos termos do artigo 128º, n.º1, al. e), do CT) ou mesmo mentir acerca das mesmas (sendo esta, porventura, a solução mais utilizada pois,

---

<sup>36</sup> Veja-se, por exemplo, Best Workplaces Portugal: <http://www.greatplacetowork.pt/great-places-to-work/great-places-to-work-portugal>.

<sup>37</sup> A este propósito, a doutrina realça sempre que - na sequência do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/93, de 25/06/2003, que se pronunciou pela inconstitucionalidade do antigo artigo 17º, n.º 3, do Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto - o CT atual suprimiu a possibilidade que dela constava de o trabalhador autorizar o médico a comunicar ao empregador outras informações para além da sua aptidão para o exercício da atividade profissional.

## IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

naturalmente, os candidatos a emprego conhecem e recebem os efeitos de uma recusa de informação na fase de recrutamento e seleção, bem como as dificuldades em reagir a esses efeitos).<sup>38</sup>

### **b. As empresas de recrutamento/agências privadas de colocação**

Em termos genéricos, podemos dizer que o recrutamento consiste na procura e atração de candidatos para uma determinada função, ao passo que a seleção consiste na escolha do candidato que ocupará o cargo disponível<sup>39</sup>.

Os processos de recrutamento são, em regra, internos ou externos. No âmbito dos processos de recrutamento externo, isto é, da pesquisa de candidatos exteriores à organização, proliferam as agências de recrutamento, que prestam, nomeadamente, serviços de pesquisa e seleção de candidatos, de acordo com o perfil, experiência profissional e qualificações pretendidas pelo empregador.

É crescente o recurso do empregador a este tipo de empresas de seleção de trabalhadores,<sup>40</sup> que, para prosseguirem as suas funções, têm, desde logo, de respeitar os limites impostos pelas leis de proteção de dados pessoais e obedecer a princípios como os da finalidade e da pertinência.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho de quem procura e seleciona candidatos, permitindo que a recolha de dados seja mais célere e que a compilação e comparação entre os dados de diversos candidatos, para escolher o que tenha as aptidões mais adequadas para um determinado posto a preencher, sejam feitas quase instantaneamente.

Estas empresas têm, em regra, *websites* próprios, onde colocam as ofertas de emprego disponíveis, organizadas por área/categoria<sup>41</sup>, e onde podem ser efetuadas candidaturas e registos para recebimento de *e-mails* relacionados com a carreira profissional e com oportunidades de emprego, bem como para submissão de currículos.

---

<sup>38</sup> Neste sentido, de que o candidato a emprego pode prestar falsas declarações para prevenir juízos negativos que, no processo de seleção, possam afetar o seu acesso ao trabalho, encontramos JÚLIO GOMES, op. cit., p. 343, e AMADEU GUERRA, op. cit., p. 167. Em sentido contrário, PEDRO ROMANO MARTINEZ, na anotação ao artigo 102.º do CT- op. cit., p. 291-, refere que “alguns autores, como modo de tutela do trabalhador, defendem que, na negociação do contrato de trabalho, ao trabalhador é conferido o «direito à mentira»; tal posição parece insustentável, por contrária à boa-fé contratual.” Por outro lado, relativamente à importância da boa-fé na formação do contrato de trabalho, num processo de recrutamento em que houve intervenção de uma empresa de recrutamento de quadros qualificados, refira-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do Processo 498/12.4TTVCT.G1.S1 (relatora ANA LUÍSA GERALDES, de 22-09-2015, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), que confirmou o acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães (relatora MANUELA BENTO FIALHO, de 26-02-2015), no sentido de que, na denúncia de contratos de trabalho promovida pelo empregador durante o período experimental, não há abuso de direito nem violação do princípio da boa-fé quando aos trabalhadores foi dado, no momento da celebração dos contratos, conhecimento acerca da situação precária em que a empresa se encontrava.

<sup>39</sup> Retirado de [https://pt.wikipedia.org/wiki/Provis%C3%A3o\\_de\\_recurso\\_humanos#Fases\\_de\\_recrutamento](https://pt.wikipedia.org/wiki/Provis%C3%A3o_de_recurso_humanos#Fases_de_recrutamento).

<sup>40</sup> São estas que, nas palavras de TERESA MOREIRA, “se ocupam de comprovar por conta das empresas comitentes as aptidões características dos candidatos apresentados para a ocupação do posto de trabalho, permitindo diferenciar os candidatos mais idóneos para as funções a desempenhar”- última op.cit., p. 217.

<sup>41</sup> Por exemplo, hotelaria e turismo, banca, recursos humanos, vendas, retalho, produção, indústria, aviação, distribuição, secretariado, marketing e comunicação.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Quem submete os seus currículos nesse tipo de páginas tem de concordar expressamente com os respetivos “termos e condições”. Estes contêm, normalmente, indicações relativas a políticas de privacidade, aplicáveis aos dados pessoais que os candidatos fornecem quando submetem as suas candidaturas, bem como às informações subsequentes fornecidas nesse âmbito.

As empresas de recrutamento, sempre que tenham total independência para selecionar um candidato, controlam e são responsáveis pelo tratamento das informações e dados pessoais a que tenham acesso, na medida em que definem as finalidades desse tratamento e os meios que devem ser utilizados nas diferentes fases do processo de recrutamento e seleção. Para isso, devem pôr em prática as medidas que se revelem adequadas para assegurar a proteção desses dados e impedir o acesso não autorizado aos mesmos<sup>42</sup>. Também neste âmbito assumem particular relevância as novas tecnologias, na medida em que servem de ferramenta capaz de permitir que se cumpra esse desiderato.

A Lei 67/98 prevê, no artigo 16.º, a situação do tratamento de dados por empresas subcontratadas, estabelecendo a respetiva vinculação às mesmas obrigações do responsável originário por esse tratamento.

Secundamos AMADEU GUERRA<sup>43</sup>, para quem os “tratamentos levados a cabo por este tipo de empresas – que normalmente tentam constituir uma «bolsa de emprego» para satisfazer, de forma rápida e expedita, as pretensões dos seus clientes – levantam problemas acrescidos em matéria de protecção de dados”. A este respeito, alerta este Autor que as empresas deste tipo acedem a informações heterogéneas relativas a candidatos a emprego, existindo um risco elevado de o tratamento dos seus dados poder ser agrupado segundo certos «perfis» influenciados por critérios subjetivos e não estritamente profissionais.

O DL 260/2009, de 25 de setembro<sup>44</sup> (DL 260/2009) que aprova, entre nós, o regime jurídico da “agência privada de colocação de candidatos a emprego”, regula o acesso e exercício da atividade desse tipo de agência, entendida como “a pessoa, singular ou coletiva, não integrada na Administração Pública, que, fazendo a intermediação entre a oferta e a procura de emprego, promove a colocação de candidatos a emprego, sem fazer parte das relações de trabalho que daí decorram, desenvolvendo pelo menos um dos serviços”<sup>45</sup> seguintes: receção de ofertas de emprego, inscrição de candidatos a emprego, colocação de candidatos a emprego e seleção, orientação ou formação profissional, desde que desenvolvida com vista à colocação do candidato a emprego.

O exercício da atividade de agência está sujeito, atualmente, nos termos do artigo 16.º do citado diploma legal, a uma “mera comunicação prévia perante o serviço

---

<sup>42</sup> A consulta de sites deste tipo de empresas, nacionais e estrangeiras, revela que, em regra, possuem, nas respetivas páginas da internet, expressões semelhantes a esta - *Data processing is carried out according to EU Directive 95/46/CE*. Em Portugal, como vimos, esta Diretiva foi transposta pelo DL 67/98, de 26 de outubro.

<sup>43</sup> Op. cit, p. 133.

<sup>44</sup> Republicado pela Lei 5/2014, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei 146/2015, de 09 de setembro.

<sup>45</sup> Alínea a) do artigo 2.º do diploma legal em apreço.

## IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

público de emprego<sup>46</sup>, tal como definida na alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho<sup>47</sup>, não dependendo de licença ou autorização.<sup>48</sup>

Estas empresas devem realizar os serviços que integram o seu objeto sem recorrer a subcontratação de terceiros<sup>49</sup>, devem atuar no estrito respeito pelos princípios da igualdade de oportunidades no acesso a emprego e da proporcionalidade entre as informações pedidas aos candidatos e as necessidades e características da relação laboral oferecida e devem garantir a proteção de dados pessoais daqueles e assegurar a gratuidade dos serviços que lhes prestem.<sup>50</sup>

O DL 260/2009 estabelece, ainda, de forma expressa, que o candidato a emprego tem o direito de ser informado, por escrito, sobre os métodos e técnicas de recrutamento aos quais se deve submeter e as regras relativas à confidencialidade dos resultados obtidos, de aceder e retificar as informações prestadas nos processos de colocação e de recusar a resposta a questionários ou testes que não se relacionem com as suas aptidões profissionais.<sup>51</sup>

No âmbito dos instrumentos internacionais, importa destacar, a este respeito, a Convenção da OIT n.º 181<sup>52</sup>, ratificada por Portugal, que estabelece, entre outras, as regras relativas ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores por agências privadas de emprego, sendo que, para os efeitos desta Convenção, a expressão «trabalhadores» abrange os candidatos a emprego.

### IV. Meios de comunicação e disponibilização de informação em rede

#### c. Os meios propriamente ditos

De acordo com a *wikipedia*, o termo meio de comunicação “refere-se ao instrumento ou à forma de conteúdo utilizados para a realização do processo comunicacional”<sup>53</sup>.

<sup>46</sup> Ou seja, perante o Instituto do Emprego e da Formação Profissional.

<sup>47</sup> Estabelece princípios e regras para simplificar o livre acesso das atividades de serviços realizadas em território nacional e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, relativa aos serviços no mercado interno.

<sup>48</sup> A transposição, para a ordem jurídica interna, da Diretiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, levou a que fosse necessário conformar o regime jurídico das agências privadas de colocação com aquela Diretiva. Assim, a Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro, que alterou e republicou o Decreto-Lei n.º 260/2009, veio eliminar a obrigação de licenciamento dessas agências.

<sup>49</sup> “Poderemos estar perante uma agência regular e expressamente assumida como tal ou perante empregadores de mão-de-obra que, aproveitando-se das fragilidades da legislação e da efetividade do seu controlo, operam como tal, acabando por criar situações graves aos trabalhadores, nomeadamente quando estamos perante eventuais colocações fora do território de Portugal. Assim, é de extrema importância prevenir a ocorrência deste fenómeno, procedendo à identificação e controlo dos diferentes agentes que recrutam e colocam trabalhadores, que atuam como agências privadas de colocação, sem na realidade assumirem esse estatuto jurídico e as respetivas responsabilidades legais para com os candidatos a emprego e a administração do trabalho” – retirado de:

[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Relacoesdetrabalho/Documents/Guia%20pratic%20Agencias%20privadas%20de%20coloca%C3%A7%C3%A3o.pdf](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Relacoesdetrabalho/Documents/Guia%20pratic%20Agencias%20privadas%20de%20coloca%C3%A7%C3%A3o.pdf).

<sup>50</sup> Ver, a este respeito, o que dispõe o artigo 23.º do DL 260/2009, na redação atualmente em vigor.

<sup>51</sup> É o que dispõe o artigo 25.º do DL 260/2009.

<sup>52</sup> Private Employment Agencies Convention.

<sup>53</sup> Cf. [https://pt.wikipedia.org/wiki/Meios\\_de\\_comunica%C3%A7%C3%A3o#Tipos\\_de\\_comunica.C3.A7.C3.A3o](https://pt.wikipedia.org/wiki/Meios_de_comunica%C3%A7%C3%A3o#Tipos_de_comunica.C3.A7.C3.A3o)



**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Os meios de comunicação podem ser escritos (como os jornais e revistas), sonoros (como o telefone, a rádio e o *podcast*), apresentar uma componente audiovisual (como a televisão) ou de hipermédia (como a internet).

No âmbito da contratação de pessoal, a internet é utilizada em grande escala. Por um lado, os candidatos reais ou potenciais a emprego colocam cada vez mais informação em rede, em diversas plataformas; por outro lado, os próprios recrutadores servem-se da internet para, por exemplo, divulgarem oportunidades de emprego, publicitarem as características da empresa e para procurarem “talentos”.

O crescimento das tecnologias da informação e comunicação importa uma inevitável redução de tempo, de custos e de burocracia e permite ganhos de produtividade nos processos de recrutamento. Com efeito, estes processos tornam-se mais eficazes, eficientes e até menos dispendiosos com o recurso às novas tecnologias.

Pense-se, por exemplo, na realização de uma entrevista de emprego com recurso ao *Skype*, quando o candidato e o potencial empregador estejam em cidades ou países distantes.

O *e-recruitment*, também conhecido como recrutamento *online*<sup>54</sup>, consiste no uso da tecnologia e dos recursos disponíveis na internet para tarefas relacionadas com a pesquisa, avaliação e contratação de pessoal, permitindo atingir um maior número de potenciais trabalhadores e facilitar os processos de seleção. Por outro lado, a promoção *online* de uma organização, como um local de trabalho agradável e desejável, seja através do site próprio ou de outros locais (nomeadamente o *LinkedIn* empresarial) constitui um elemento de *e-recruitment*.

A utilização da internet nos processos de recrutamento e seleção é muito expressiva. A recolha de dados para emprego pode ser feita, hoje, de diversas formas, designadamente através da colocação de anúncios em meios de comunicação social, em *websites*, através da aceitação de currículos recebidos por *e-mail* e/ou colocados em sites do empregador recrutador ou de empresas especializadas na contratação de pessoal, através da consulta das informações disponibilizadas em redes profissionais, entre outras. Na verdade, multiplicam-se os anúncios de ofertas de emprego em plataformas de redes sociais relevantes, em *websites* de emprego generalistas e específicos de determinados setores e em *websites* de empresas especializadas.

As redes sociais, sejam elas redes de relacionamento (como o *Facebook*, *Instagram*, *Google+*, *Twitter*) ou redes profissionais (*LinkedIn*), são constantes aliadas dos processos de recrutamento. Fala-se, inclusivamente, a respeito do uso das mesmas, em “recrutamento social”. As redes sociais, ao permitirem o cruzamento de dados e o acesso rápido a informações, são usadas diariamente para saber mais sobre a personalidade e a postura que o candidato a emprego assume em determinadas situações.

A influência das novas tecnologias na imagem das pessoas revela-se de forma particular nas redes sociais virtuais, dado que aí se manifestam interesses, preconceitos, ambições, princípios, entre outros.

As agências de recrutamento e os empregadores consideram aquilo que os candidatos partilham nas redes sociais, observando, acompanhando e avaliando os seus perfis. Os conteúdos disponibilizados pelos potenciais trabalhadores podem influenciar

---

<sup>54</sup> Neste âmbito fala-se também no recrutamento 2.0

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

decisivamente a construção da respetiva imagem profissional e pessoal. Esta construção da imagem de um determinado candidato a emprego é praticamente impossível de sindicar, daí que seja mais vantajoso evitar exposições excessivas.

**d. O uso desses meios pelo candidato a emprego**

É ao nível da relação entre as esferas íntima, privada e pública do trabalhador ou do candidato a emprego que consideramos que o uso das novas tecnologias pelo próprio trabalhador ou candidato assume particular relevância.

Salvo melhor opinião, com a quantidade e diversidade de informação disponibilizada em rede, é particularmente difícil definir o que são factos de conhecimento público ou situações que podem ser genericamente conhecidas e divulgadas por toda a comunidade. Por outro lado, há determinados factos que, originariamente, pertencem à esfera privada – como a vida profissional, o domicílio e os hábitos de vida da pessoa – e que, rapidamente, através da internet, podem tornar-se conhecidos e divulgados para quase toda a comunidade. Há que considerar também a existência de um determinado grupo de indivíduos que “consente”<sup>55</sup> na divulgação de informações atinentes àquilo que seria a respetiva esfera íntima ou secreta, dando a conhecer a terceiros (que, por vezes, nem conhece bem) aspetos da sua vida familiar e pessoal, nomeadamente expondo as respetivas convicções políticas e religiosas e, às vezes, o próprio estado de saúde ou gravidez.

A atenuação dos limites entre as esferas íntima, privada e pública, causada pelo próprio candidato a emprego, ainda que potenciada pelas novas tecnologias, nomeadamente pelas redes sociais e pelos próprios dispositivos móveis que utilizamos no dia a dia (frequentemente com *Wi-Fi*, *GPS* e localizadores incorporados), parece-nos poder alterar o próprio paradigma da proteção legal vigente, na medida em que facilmente é contornada a tutela acrescida das informações atinentes à esfera íntima – aquela cuja compressão apenas seria possível “quando particulares exigências atinentes à natureza da atividade profissional o justifiquem” (artigo 17º, n.º1, al. b), do CT).

Verifica-se que há certos grupos profissionais de candidatos a emprego e trabalhadores – como os pilotos de aviões, os maquinistas e condutores de transportes em geral, os desportistas profissionais, os médicos e os enfermeiros – que, por ocuparem postos de trabalho cujas “particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional” justificam a recolha de informações respeitantes ao estado de saúde ou de gravidez<sup>56</sup> são passíveis de maiores limitações às proteções legais existentes no CT. Parece-nos que os candidatos a este tipo de empregos, que preenchem cumulativamente os requisitos substantivo (avaliação da aptidão do candidato, particulares exigências inerentes à atividade e proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros), formal (fundamento invocado pela empresa) e procedimental (avaliação feita por um médico) perdem a legitimidade para recusar a prestação de determinadas informações ou mentir acerca das mesmas. Talvez por isso tais candidatos devam adotar uma postura mais reservada em relação à informação que disponibilizam.

<sup>55</sup> Ainda que seja discutível o carácter informado desse consentimento.

<sup>56</sup> Um exemplo frequentemente dado é o das trabalhadoras de serviços de radiologia, pelos efeitos que algumas tarefas e/ou instrumentos de trabalho podem ter na saúde no nascituro.

## IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Como já referimos, em regra, o candidato a emprego não tem que prestar informação atinente à sua vida privada, familiar ou íntima, nem informação relativa a convicções políticas, ideológicas ou religiosas. Certo é que as redes sociais, por exemplo, se não forem utilizadas com parcimónia, permitem colocar esse tipo de informação, direta ou indiretamente, à disposição de quem recruta.

Pense-se, a este respeito, no candidato a um emprego, cuja página no *Facebook* contenha informações públicas, ou seja, informações ou conteúdos partilhados com um público geral, disponíveis para todas as pessoas que as consultem, que partilhe *posts* com críticas relativas a um determinado partido político ou que publique fotografias em poses íntimas. Se o recrutador consultar essa página pública, terá acesso a um leque de informações do foro privado do candidato.

O recrutamento, ao mesmo tempo que torna públicas oportunidades de emprego, atrai os candidatos para os processos de seleção. A modernização tecnológica impõe aos candidatos que sejam inovadores. Essa inovação manifesta-se a vários níveis, nomeadamente na preparação e organização dos currículos, que devem ser atrativos, bem organizados e enfatizar os aspetos essenciais que o candidato pretenda transmitir, como, por exemplo, as respetivas competências e resultados. As novas tecnologias auxiliam na disposição da informação e até no embelezamento dos currículos, o que pode favorecer o candidato que seja capaz de “fugir” aos tradicionais modelos europeus estandardizados.

O candidato a emprego deve prestar especial atenção a todos estes aspetos e saber escolher a informação que torna visível e acessível a potenciais recrutadores e empregadores. É essencial que esteja devidamente informado dos riscos que corre e que revele apenas o necessário para a avaliação das suas aptidões profissionais.

### V. Conclusões

A vertigem tecnológica tem reflexos inevitáveis no mundo laboral, com impactos significativos nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, permitindo os meios à disposição, sejam eles meios audiovisuais, escritos, sonoros ou outros, não só o aperfeiçoamento daqueles processos, mas também o acesso a um conjunto cada vez mais vasto de informação. Na verdade, a tecnologia, entendida num sentido lato, intensifica a possibilidade de recolha de informação e acarreta perigos relacionados, desse logo, com o tratamento de dados pessoais.

Os riscos de lesões à esfera privada dos candidatos a emprego são muitos e as redes digitais contribuem decisivamente para que esses riscos aumentem.

Se é certo que a internet e os *softwares* atualmente disponíveis facilitam o andamento dos processos de recrutamento e seleção, na medida em que permitem encurtar distâncias e poupar tempo, também é certo que o desenvolvimento informático e tecnológico facilita a interconexão de ficheiros e a transmissão de dados, o que pode acarretar prejuízos para as partes envolvidas nestes processos.

Motores de busca como o *Google* permitem que, através da mera introdução do nome de um candidato a emprego, se possa aceder a informações disponíveis em rede sobre o mesmo, dado que essa pesquisa devolve resultados e fornece hiperligações para páginas diversas, tais como o *Twitter*, o *Linkedin* e/ou o *Facebook* do próprio e um ou mais *blogs* que o mesmo possua.

**IMPACTO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

A proteção conferida aos candidatos a emprego deve, na nossa opinião, assemelhar-se àquela que é conferida aos trabalhadores, desde logo porque os primeiros estão sujeitos a uma pressão elevada, face à necessidade de obtenção de trabalho, o que conduz a que se sujeitem a solicitações desmesuradas e desadequadas dos “candidatos a dadores de emprego”, para utilizarmos uma expressão de JÚLIO GOMES.<sup>57</sup>

É essencial dispensar a proteção adequada ao candidato a emprego logo na fase de recrutamento, nomeadamente através da criação de condições para que sejam convenientemente informados das finalidades e condições de tratamento desses dados, de forma a que não se suscitem quaisquer dúvidas a esse respeito. A entidade que recruta deve comunicar aos candidatos a emprego os meios de que se vai servir nas diversas fases do processo e as finalidades pretendidas com a recolha de dados pessoais. As técnicas e métodos seletivos devem relacionar-se com a concreta finalidade a prosseguir.

Ainda que a interpretação conjugada das disposições legais a que fomos fazendo referência no presente *paper* permita solucionar diversos problemas que se colocam no âmbito dos processos de recrutamento e seleção atuais, entendemos que o Direito do Trabalho tem cada vez mais desafios, atendendo às suas especialidades, concretamente se atendermos a que a fase de acesso a um posto de trabalho configura, não raras vezes, um estágio de inferioridade que importa acautelar devidamente.

Os perigos associados à concentração crescente de informação, à multiplicação de ficheiros e bases de dados, à construção dos chamados “perfis informáticos”<sup>58</sup> e à alienação de dados pessoais a terceiros merecem uma atenção especial das entidades internacionais e nacionais; importa conciliar conhecimentos jurídicos e informáticos e acautelar que os candidatos a emprego estejam bem informados dos seus direitos e dos perigos associados às novas tecnologias. A recente regulação comunitária respeitante à proteção de pessoas singulares no âmbito do tratamento de dados pessoais e da livre circulação destes demonstra que as questões relacionadas com o desenvolvimento tecnológico são uma preocupação. Resta, porém, aguardar pela discussão, implementação e aplicação prática das normas que passarão a reger estas matérias a partir de 25 de maio de 2018. O legislador nacional deve, a nosso ver, no que respeita ao tratamento de dados no contexto laboral, aproveitar a oportunidade para discutir e rever as disposições atuais e para avaliar a pertinência de introduzir normas mais específicas neste âmbito.

“Todo o mundo é composto de mudança/ Tomando sempre novas qualidades”<sup>59</sup>; o Direito do Trabalho não é alheio às mudanças sociais e tecnológicas e tem de estar atento a todas “as novas qualidades”.

---

<sup>57</sup> Op. cit, p. 337.

<sup>58</sup> O Reg. 2016/679, a que acima fizemos referência, prevê de forma expressa, no respetivo artigo 4.º, o que deve entender-se por “definição de perfis” como: “qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais para avaliar certos aspetos de uma pessoa singular, nomeadamente para analisar ou prever aspetos relacionados com o seu desempenho profissional, a sua situação económica, saúde, preferências pessoais, interesses, fiabilidade, comportamento, localização ou deslocações” - sublinhado nosso.

<sup>59</sup> LUÍS VAZ DE CAMÕES, Lírica Camoniana.