

ISCTE  **IUL**
Escola de Ciências Sociais e Humanas

ISCTE  **IUL**
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Recrutamento de pessoal e direitos de Personalidade

Cátia Marisa Pedroso Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em
Direito das Empresas

Orientadora: Dra. Cláudia Susana Vaz Póvoa, Convidada no

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2018

AGRADECIMENTOS

À Doutora Cláudia Susana Vaz Póvoa, o meu grande agradecimento pela disponibilidade, aconselhamento e orientação para a elaboração da minha dissertação, bem como ao ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa pela partilha de conhecimento.

Aos meus pais e à minha irmã pelo encorajamento e apoio para finalizar este percurso.

E em especial ao meu marido, Rafael Silva, pelo apoio incondicional, pela motivação nos tempos difíceis e por toda a paciência ao longo desta etapa.

O meu obrigada a todos, pois sem vós, este trabalho não seria possível!

RESUMO

A presente dissertação teve por base analisar e compreender os efeitos do recrutamento através das redes sociais, bem como a utilização dos testes psicotécnicos e os direitos de personalidade do trabalhador.

O primeiro capítulo da dissertação incide sobre a análise teórica dos conceitos de direitos de personalidade, testes psicotécnicos, redes sociais e o recrutamento e seleção, com base na revisão da literatura. No segundo capítulo é analisado o resultado obtido no questionário realizado a potenciais recrutadores e a potenciais candidatos sobre o recrutamento e seleção através das redes sociais e a utilização dos testes psicotécnicos.

Com este estudo foi possível concluir que embora recente, o recrutamento através das redes sociais tem assumido um crescimento bastante visível, sendo utilizado como um meio complementar de recrutamento e seleção, pelos recrutadores. No que respeita aos testes psicotécnicos, os mesmos podem ser falaciosos e entre os traços de personalidade e o comportamento de um indivíduo não tem de existir uma correlação direta.

Os potenciais candidatos, no que aos testes psicotécnicos diz respeito, continuam a não estar devidamente informados quanto ao seu fim e respetivo resultado, quanto às redes sociais, encaram como um meio facilitador de acesso a ofertas de emprego e celeridade no recrutamento.

Palavras-chave: Direitos de Personalidade, Testes Psicotécnicos, Redes Sociais, Recrutamento

ABSTRACT

The present essay was based on analyzing and understanding the effects of recruitment through social networks, as well as the use of psychotechnical tests and worker's personality rights.

The first chapter of the essay focuses on the theoretical analysis of the personality rights concepts, psychotechnical tests, social networks and recruitment and selection, based on literature review. In the second chapter we analyze the results obtained in the questionnaire to potential recruiters and potential candidates on recruitment and selection through social networks and the use of psychotechnical tests.

With this study it was possible to conclude that although recruitment through social networks has assumed a very visible growth, being used as a complementary means of recruitment and selection, by the recruiters, regarding psychotechnical tests, they may be fallacious and between personality traits and an individual's behavior might not exist a direct correlation.

Potential candidates, concerning psychotechnical tests, are still not properly informed regarding their end and their outcome. Along with it, social networks are seen as a mean to facilitate access to job offers and in quick recruitment.

Key-words: Personality Rights; Psychotechnical Tests; Network ; Recruitment

LISTA DE ABREVIATURAS

CC – Código Civil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código de Trabalho

CV – Curriculum Vitae

FCSH- Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

FDUNL – Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão

LPD – Lei da Proteção de Dados

RGPD – Regime Geral de Proteção de Dados

SS – Seguintes

UAL - Universidade Autónoma de Lisboa

ULFP – Universidade de Lisboa- Faculdade de Psicologia

URL - Uniform Resource Locator /Localizador Padrão de Recursos / Endereço virtual

ÍNDICE

ÍNDICE.....	6
INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I - Enquadramento Teórico	9
1. Direitos de Personalidade	9
2. Direito de personalidade física e moral	11
3. Os testes psicotécnicos	12
4. As Redes Sociais	15
5. Recrutamento e Seleção	19
6. Recrutamento e os Testes Psicotécnicos	24
7. Recrutamento através das Redes Sociais.....	26
8. O recrutamento de pessoal e os direitos de personalidade	31
9. Discriminação e os Tribunais.....	32
CAPÍTULO II - Metodologia Utilizada.....	39
1. Análise e Discussão dos Resultados obtidos	41
3. Conclusão	48
4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
ANEXO A	57
ANEXO B	63

INTRODUÇÃO

Portugal é, em Direito e no conjunto das temáticas associadas às relações laborais, um país desenvolvido. Ainda assim, continua a debater-se com a temática da discriminação e o princípio da igualdade na fase pré-contratual. No entanto, da pesquisa efetuada, constata-se que esta temática é maioritariamente discutida nos tribunais portugueses já numa fase em que existe a relação laboral. Contudo, cada vez mais, e atendendo à crescente proliferação das redes sociais e do papel relevante destas e da internet no quotidiano das pessoas, torna-se interessante e pertinente analisar a sua evolução a par do mercado de trabalho.

Assim, a dissertação em apreço terá por base a análise da relação entre o potencial empregador e o potencial trabalhador e a respetiva utilização das redes sociais e dos testes psicotécnicos no processo de recrutamento.

Deste modo, será efetuada uma análise crítica aos meios e técnicas utilizados para o recrutamento de pessoal e ainda a sua ligação com os direitos de personalidade, ou seja, o presente estudo terá um maior enfoque na visão do trabalhador e as eventuais consequências da utilização destes meios, que poderá eventualmente resultar numa não contratação.

Para o efeito, na presente dissertação será primeiramente efetuado um enquadramento teórico, com base na leitura efetuada, dos direitos de personalidade físico e moral, sendo que o ênfase recairá sobre os direitos de personalidade moral, os testes psicotécnicos, as redes sociais, o recrutamento e seleção efetuado por meio de testes psicotécnicos e através das redes sociais e a violação ou não dos direitos de personalidade do candidato e por fim, a discriminação e os Tribunais.

De forma a tentar obter alguns dados concretos para a presente dissertação e a visão do potencial trabalhador quando confrontado com os testes psicotécnicos e às candidaturas on-line, foi elaborado um questionário on-line direcionado a potenciais trabalhadores que responderam a anúncios nas redes sociais ou que foram sujeitos a testes psicotécnicos, bem como a potenciais recrutadores. Com o referido estudo, pretendia-se obter resposta às seguintes questões:

1. Quem mais beneficia com a utilização das redes sociais?
2. Quais os riscos da utilização das redes sociais?
3. O que é testado nos testes psicotécnicos?
4. Até que ponto os testes psicotécnicos e o recurso às redes sociais é determinante para o recrutamento?
5. Qual a taxa de sucesso no recrutamento?
6. E se será legítima a utilização destes meios para o recrutamento? Ou uma violação ao direito da vida privada do potencial trabalhador?

Nestes termos, com o referido estudo pretende-se averiguar o crescente recurso aos testes psicotécnicos e às redes sociais on-line e a posição do potencial trabalhador quando confrontando com estas realidades.

Pretende-se ainda analisar a proteção do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, à luz do Código do Trabalho (CT), bem como a premência de uma apropriada proteção jurisprudencial e legislativa do trabalhador quanto a este direito de personalidade.

Com a presente análise será evidenciada a importância da reserva da vida privada do candidato/trabalhador e da sua relevância enquanto pessoa e cidadão e a sua inclusão no ordenamento jurídico, nomeadamente, no Código do Trabalho e a crescente expansão das redes sociais e a suas influências e consequências na relação laboral.

No que respeita à estrutura da dissertação, a mesma será composta por dois capítulos, primeiramente com uma análise teórica dos conceitos e seguidamente será analisado o resultado obtido no questionário realizado. Por fim, serão feitas as devidas conclusões sendo de salientar as limitações do referido estudo, abrindo portas para investigações futuras.

CAPÍTULO I - Enquadramento Teórico

1. Direitos de Personalidade

Os direitos de personalidade, estão intrinsecamente associados à pessoa humana, pelo que os podemos referir como o direito que o indivíduo tem de defender a sua dignidade, a sua essência.

Na verdade, “A personalidade é um atributo do ser humano e o acompanha por toda a sua vida. Como a existência da pessoa natural termina com a morte, somente com esta cessa a sua personalidade” (Pereira, 2008: 221).

A preocupação com a qualidade de emprego surge em consonância com a necessidade de reconhecimento de que o trabalhador, no seu local de trabalho e no tempo que despende, não deixa de assumir a sua qualidade enquanto cidadão, com direitos de personalidade, nomeadamente com direito à reserva da intimidade da vida privada.¹

Ora, com a crescente introdução de novos mecanismos tecnológicos nas relações laborais, com o desenvolvimento de meios de controlo relativamente à prestação laboral, cada vez mais sofisticados e, com a proliferação das redes sociais, gera-se uma maior potencialidade para as invasões do direito à intimidade do trabalhador.

Na verdade, numa primeira abordagem aos direitos de personalidade, verificamos que os mesmos integram uma preocupação relativamente recente no nosso ordenamento jurídico-laboral, prevista na Subsecção II do Capítulo I do Código do Trabalho, nos seus artigos 14º e seguintes. No entanto, diversas são as referências aos direitos de personalidade no nosso ordenamento jurídico, nomeadamente, na Constituição da República Portuguesa (CRP), que no seu artigo 26º nº1 refere que “ A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva

¹ O direito à reserva da intimidade da vida privada está previsto no Código do Trabalho no seu artigo 16º, que refere “1. O empregador e trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. 2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”

da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.” e, bem assim no Código Civil (CC) no seu artigo 80º.

Relativamente ao direito comunitário, esta matéria encontra-se referenciada em várias Diretivas, destacando-se algumas com maior importância na protecção do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, nomeadamente, a Diretiva 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, referente à Protecção das pessoas singulares no que respeita ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, a Diretiva 97/66/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, referente ao Tratamento de dados pessoais e protecção da privacidade no sector das telecomunicações, a Diretiva 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Julho de 2002, referente ao Tratamento de dados pessoais e protecção da privacidade no sector das comunicações eletrónicas e a Diretiva 2006/24/CE, de 15 de Março de 2006, referente à Conservação de dados das comunicações eletrónicas e alteração da Diretiva 2002/58/CE, sendo a transposição destas diretivas a base da legislação portuguesa.

Considerando que na relação laboral, atendendo à relação de subordinação, pode existir uma compressão dos direitos do trabalhador, o que não implica a perda da individualidade, gerando-se assim uma preocupação em prever também na legislação laboral os direitos do trabalhador, designadamente a “atenção crescente à chamada *“cidadania na empresa”*, isto é, aos direitos fundamentais não especificamente laborais, aos direitos do cidadão, que os exerce, enquanto trabalhador, na empresa” (Abrantes, 2005: 59).

Ainda relativamente aos direitos de personalidade, estes têm igualmente consagração prevista no Código Civil no Título II, em que a Secção II diz respeito aos Direitos de personalidade, estando previsto no artigo 70º nº1 que “A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.”.

A este respeito, há que distinguir a personalidade física e a personalidade moral.

2. Direito de personalidade física e moral

A personalidade física engloba o direito à vida, à integridade física e ao próprio corpo, a personalidade moral refere-se ao direito à honra, ao bom nome, à reputação, o direito à liberdade e o direito à intimidade da vida privada.

Assim, para incidência do tema da dissertação terá maior relevância os direitos de personalidade moral, nomeadamente o direito à intimidade da vida privada, previsto no artigo 80º do Código Civil que ora se transcreve “1. Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem.

2. A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas”.

Ora, para além da previsão dos direitos de personalidade no Código Civil e na Constituição da República Portuguesa, o mesmo também se encontra previsto no Código do Trabalho no artigo 14º e seguintes. Sendo de destacar o artigo 16º respeitante à reserva da intimidade da vida privada, que ora se cita:

1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Na verdade, o artigo 16º do Código do Trabalho é uma previsão genérica deste direito de personalidade, à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador, sendo de referir que nos artigos seguintes deste código, estão previstas algumas particularidades de proteção deste direito.

Deste modo, um artigo com uma previsão geral deste direito de personalidade, pode permitir uma proteção mais ampla do direito à reserva da vida privada, que não se encontre estipulada nas disposições particulares enumeradas nos artigos 17º e seguintes

do Código do Trabalho, contudo, tal previsão geral também poderá levar a que determinadas interpretações sejam efetuadas de forma a restringir e a intimidar este direito à reserva da intimidade da vida privada.

Ainda quanto aos direitos de personalidade, refere-nos (Fernandes, 2014: 169) que, “é particularmente relevante no que respeita a práticas de direcção e controlo em que os poderes do empregador podem desafiar abertamente a privacidade e a própria dignidade pessoal do trabalhador”.

E ainda o artigo 19º do CT quanto a testes e exames médicos no nº1 refere-nos que:

Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

Desta feita, os direitos de personalidade com especial relevância para a temática em análise são os designados por direitos de personalidade moral.

3. Os testes psicotécnicos

Os testes psicotécnicos, na verdade, são testes de personalidade, pelo que se colocam várias dúvidas, nomeadamente, o que estão os recrutadores a testar, se será legítimo, até que ponto são necessários, até onde é testado e que consequências podem ter, como por exemplo, uma represália ou até a discriminação. Se podem ser usados ilimitadamente e, até se os candidatados deveriam ter acesso ao resultado destes testes, pois, na verdade, os candidatos não costumam ter acesso ao resultado dos testes psicotécnicos.

Os Recursos Humanos costumam utilizar testes para avaliar as aptidões do candidato e as disposições psicológicas do mesmo. Nos testes para avaliar as aptidões do candidato, por norma, são constituídos por um largo número de respostas, em que deve ser escolhida a

resposta acertada, num espaço de tempo reduzido e, com tais testes, pretende-se avaliar o desempenho cognitivo do candidato. No que respeita à avaliação das disposições psicológicas do candidato, com tal teste pretende-se obter dados de determinadas características do indivíduo, para constatar se o mesmo estará adequado à função pretendida, abrangendo por norma afirmações com respostas de verdadeiro ou falso (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 157).

Refira-se ainda que o recurso aos testes psicotécnicos é cada vez mais utilizado pelos recrutadores, Coelho (2004: 94) refere que,

Todos os dias, milhares de candidatos são submetidos a testes psicológicos, entrevistas, dinâmicas de grupo, e outras técnicas variadas, visando o preenchimento de uma vaga para emprego. Alguns desses instrumentos, como os testes, são operados por psicólogos, os quais deverão possuir a qualificação necessária.

Os métodos utilizados para avaliação das características do candidato, normalmente são, a observação, as provas comportamentais, as avaliações de pares, as provas projetivas e os questionários ou inventários de personalidade.

No que respeita à observação, a mesma consiste no estudo do comportamento do indivíduo em determinada situação. Nas provas comportamentais o objetivo é perceber qual o comportamento e as características de personalidade do candidato em situações muito específicas, nomeadamente com a atribuição de determinadas tarefas. Relativamente à avaliação de pares por norma é realizada por uma pessoa que descreve a personalidade do candidato, ou refere qual a opinião que tem deste. Nas provas projetivas, pretende-se identificar características da personalidade do candidato através de apresentação de histórias para este concluir ou através de estímulos ambíguos. Os questionários ou inventários de personalidade, são os mais comuns, que consiste na apresentação de questões que avaliam sentimentos e comportamentos que acabam por refletir características de personalidade que o potencial empregador entende relevantes para o preenchimento de determinada vaga (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 157-158).

Assim, verifica-se a possibilidade de o resultado do teste psicotécnico configurar uma discriminação e conseqüentemente a não contratação, Coelho (2004: 96):

(...)em alguns casos, tais fatores, gerando uma não contratação, podem ser considerados discriminatórios, o que nos leva a pensar se existe uma “discriminação por personalidade”, como no caso da empresa que só contrate pessoas expansivas, outra que só contrate pessoas com “espírito de liderança” elevado, outra que afasta candidatos com estima em baixa..

Ainda na sequência do aumento da utilização dos testes psicotécnicos pelo recrutador, Alvarenga (2013: 98) refere que:

Através deles, o empregador pode conhecer não apenas a capacidade do candidato para o posto do trabalho, mas também características da sua personalidade, atingindo, assim, a esfera da vida privada.

Em razão disso, é preciso ter muita cautela em sua aplicação, pois, como aponta Viana, os testes utilizados para revelar com profundidade o “perfil” ou mesmo a personalidade do trabalhador podem ter o objetivo oculto de avaliar até que ponto o empregado é cooptável, ou seja, se está efetivamente pronto para vestir a camisa da empresa – requisito indispensável para o empregado se ajustar às novas técnicas de gestão de mão-de-obra (...).

Neste seguimento e ainda sobre a proteção da reserva à intimidade da vida privada, Santos (2011: 71) refere que:

A par da protecção da intimidade privada do candidato, existem normas que atenuam a possibilidade de existir uma influência, que poderá até ser inconsciente, na escolha do candidato baseada em factores discriminatórios. O art. 17º limita as informações que o candidato está obrigado a facultar. A possibilidade de ocultar dados da sua esfera íntima e privada ao empregador, tais como a intenção de engravidar, permite que as candidatas não sejam condenadas por má-fé na fase pré-contratual. O art. 19º impede a submissão a testes médicos, quando não justificados por razões de protecção e segurança ou inerentes à actividade a exercer. Contudo, quanto a todas estas questões, o empregador terá legitimidade para solicitar a realização de testes médicos ou inquirir sobre determinadas matérias sensíveis se tal for relevante para o desempenho das funções.

As perguntas sobre dados da esfera privada carecem de autorização do candidato e de um parecer da CNPD. O acesso aos dados da esfera íntima são em regra proibidos, salvo quando uma disposição legal o permita ou seja obtida uma autorização da CNPD para aceder aos mesmos.

Assevera ainda Coelho (2004: 96) que:

Um teste levanta muito mais do que fatores correlacionados com a função, assim, se o chamado “perfil profissiográfico” da função deve levar em conta aspectos subjetivos e situações circunstanciais, é possível identificar os limites da invasão na esfera privada em um caso específico, e, portanto, aí, há um direito violado.

Será ainda de referir que os testes psicotécnicos podem ser falaciosos em diversos aspetos, primeiramente, porque estando em disputa uma vaga para determinado cargo, é propício a que haja competitividade e, o potencial trabalhador tenderá a manipular a sua própria imagem e ainda que tal não ocorra não são raras as vezes que a ideia que o indivíduo tem de si próprio, não corresponde à ideia que os outros têm de si, e o mesmo se poderá dizer que entre os traços de personalidade e o comportamento de um indivíduo não tem que existir uma correlação direta.²

4. As Redes Sociais

As Redes Sociais são definidas como um conjunto de relações interpessoais ou de organizações que partilham através da internet interesses e conhecimentos comuns, o que é uma realidade atual.

Num estudo efetuado pela Marktest Consulting, baseado em 819 entrevistas online, realizado entre 30 de Junho e 19 de Julho de 2016, com o propósito de obter dados sobre os hábitos dos Portugueses quanto às Redes Sociais, designadamente, os sites que conhecem e que mais utilizam, quais as funcionalidades que mais apreciam, a assiduidade com que acedem às redes e os equipamentos que utilizam, bem como o tempo que despendem, foi possível apurar que entre os utilizadores de redes sociais 94% tem conta no Facebook, 43% no Youtube e 21% abandonou uma rede social no último ano, sendo que, 37% usa smartphone para aceder às redes sociais entre as 18 e as 20 horas, 25% considera ter aumentado o tempo dedicado às redes sociais no último ano, 67% segue

² Machado, Magda (2016) “Recrutamento e Seleção: Que decisões podem (e devem) ser tomadas com base nos resultados dos questionários de personalidade?”

Disponível em: <http://www.testes-psicologicos.pt/2016/03/16/recrutamento-selecao-questionarios-personalidade/>

figuras públicas e 62% segue marcas nas redes sociais e 87% costuma ver vídeos nas redes sociais.³

Tal como nos refere Pedroso (2016: 29), “O uso da comunicação online difundiu--se e massificou-se, contribuindo para mudanças significativas quer no ambiente interno como externo das Organizações.”

Desta feita, as redes sociais têm cada vez mais, uma maior importância na vida e no quotidiano das pessoas.

Na verdade, da informação disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em Novembro de 2017, passamos de uma média total em 2013 de 62.3% de proporção de agregados domésticos privados com pelo menos um indivíduo com idade compreendida entre os 16 e os 74 anos, com ligação à internet em casa, sendo a percentagem de 85.9% nos agregados com crianças e de 52.8% nos agregados sem crianças, para um total de 76,9% em 2017, que nos agregados com crianças corresponde a 96.5% e sem crianças a 70.2%. O que nos demonstra uma grande evolução de 2013 para 2017, no acesso e utilização da internet no agregado familiar português.

E, esta relevância passa também pela cuidado que deve ser tido com a gestão do respetivo perfil na rede social, tal como nos refere Ferretti, e Bruno (2017: 91-115):

Administrar perfis nas redes sociais online se tornou algo extremamente necessário. Isso passa pela adoção de táticas, desde conhecer melhor quem faz parte das redes virtuais de relacionamento ao desenvolvimento da identidade que se deseja assumir junto àquele público. Se não forem bem gerenciados, os comportamentos adotados nessas redes, tais como Facebook, Twitter ou Instagram podem afetar a credibilidade da carreira de determinado profissional ou a relação de proximidade e amizade entre os grupos dos quais faz parte, uma vez que é cada vez mais difícil distinguir quais redes sociais online são voltadas para fins pessoais e quais para fins profissionais.

Destacando duas redes sociais, o Facebook e o LinkedIn, será de referir que, a rede social Facebook surgiu em 2004 e, foi fundada por estudantes da Universidade de Harvard, ou

³ Markttest Gurpo (2016) “Os Portugueses e as Redes Sociais 2016.” Disponível em: <http://www.markttest.com/wap/a/grp/p~96.aspx>

seja, por Mark Zuckerberg, Eduardo Saverin, Andrew McCollum, Dustin Moskovitz e Chris Hughes.

No início o Facebook era apenas para utilização dos estudantes da Universidade de Harvard, mas em 2012 tinha atingido 1 bilhão de utilizadores ativos, sendo assim, considerada a maior rede social do mundo.

O LinkedIn é considerada uma rede social profissional, que foi fundada em 2002 por Reid Hoffman e foi lançada em 2003. É uma rede utilizada por profissionais com o objetivo de que o utilizador possa apresentar as suas competências, e que outros profissionais possam apoiar o descrito, dando assim credibilidade ao conteúdo da informação prestada pelo utilizador.

Em novembro de 2007, tinha mais de 16 milhões de utilizadores registados e, em janeiro de 2015, o LinkedIn tinha mais de 347 milhões de utilizadores registados em mais de 200 países.

Os países que mais utilizam o LinkedIn são, os Estados Unidos, com 84 milhões de utilizadores, a Índia, com 21 milhões de utilizadores e o Brasil, com 15 milhões de utilizadores.

Em 13 de junho de 2016, a Microsoft adquiriu a empresa LinkedIn, sendo a maior aquisição da Microsoft.

Em Portugal o Facebook conta com cerca de 4,7⁴ milhões de utilizadores e, o LinkedIn conta com cerca de 1,1⁵ milhões de utilizadores ativos.

Considerando a existência de uma sociedade progressivamente mais tecnológica, as redes sociais, estão significativamente mais em voga e, são meios cada vez mais utilizados pelo recrutador, para ter acesso ao perfil do candidato e obter informações sobre o mesmo.

⁴ Diário de Notícias (2014) “Facebook com 4,7 milhões de utilizadores em Portugal” Disponível em: <https://www.dn.pt/economia/interior/facebook-com-47-milhoes-de-utilizadores-em-portugal-3667289.html>

⁵ Notícias Sapo (2015) “LinkedIn passa a ter representante em Portugal para gerir a publicidade” Disponível em: <https://tek.sapo.pt/noticias/negocios/artigos/linkedin-passa-a-ter-representante-em-portugal-para-gerir-a-publicidade>

Assim, através das redes sociais, o recrutador, pode ter acesso a informação pessoal e da vida privada do candidato, podendo este ser imediatamente excluído, do processo de recrutamento.

De referir ainda que o acesso a esta informação nas redes sociais, e a sua avaliação pelo recrutador, tornam-se extremamente subjetivas, pelo que se tornam pouco claras e pouco concretas, o que pode originar uma efetiva discriminação e desigualdade entre candidatos.

A este respeito veja-se Gomes (2011: 38-39) que refere:

O facto de alguns sites apresentarem informações sobre a orientação sexual ou religiosa no perfil da pessoa, pode influenciar as decisões de quem está a recrutar (Prasad, 2009). Neste sentido, é importante que os candidatos saibam seleccionar as informações realmente importantes que difundem nas redes sociais. Neste sentido, a privacidade é algo que deve ser protegido por quem tem o perfil disponível on-line, na medida em que, apesar de na maioria das vezes não admitirem, os caça - talentos e as empresas visitam as redes na busca de mais informações sobre determinado candidato. A gestão da reputação on-line, é desta forma, algo que tem de suscitar preocupação. No estudo intitulado “Online Reputation in a Connected World” é referido o tipo de informação on-line a que as empresas dão relevo na rejeição de candidatos. As empresas rejeitam candidatos pelo seguinte conteúdo disponível on-line:

- 1) Comentários que criticam antigos empregadores/colaboradores/clientes;
- 2) Comentários inapropriados escritos por amigos e familiares;
- 3) Comentários inapropriados escritos por colegas e contactos profissionais;
- 4) Fraca capacidade de comunicação apresentada online;
- 5) Fotos, vídeos e informação inapropriada;
- 6) Comentários e textos inapropriados escritos pelo próprio;
- 7) Informações sobre preocupações financeiras;
- 8) Grupos e ligações a que está ligado;
- 9) Informação falsa;
- 10) Informações sobre o estilo de vida.

Na verdade, verificamos que a utilização das redes sociais facilita o fornecimento de mais informações que os currículos, facilita ainda a atualização de dados on-line e a divulgação de informação profissional pelo candidato, sendo deste ponto de vista, uma vantagem das redes sociais.

Em contrapartida, as desvantagens iminentes são as discriminações, associadas a conceitos muito vagos e subjetivos, tais como a má-reputação e a distorção de imagem.

Pelo que, a utilização de tais meios deverá ser efetuada por ambas as partes de forma equilibrada, equitativa e complementar.

Dúvidas não restam que as redes sociais têm vindo a obter um crescimento exponencial, nomeadamente em Portugal.

5. Recrutamento e Seleção

A base de sustentabilidade de uma empresa são as pessoas, pelo que contratar os melhores profissionais é certamente um dos segredos para o sucesso. Posto isso, dir-se-á que o processo de recrutamento é um elemento fundamental para a gestão de uma empresa, principalmente no quadro atual de competitividade do mercado.

Contudo, existem empresas que entendem que se as pessoas contratadas não se integram, ou no caso de a empresa não estar satisfeita com o seu desempenho, a solução passará pela rescisão do contrato. No entanto, existem outras empresas que adotam uma postura de prudência, que passa por um processo de recrutamento bem estruturado e cuidadoso.⁶ A referência passa por as empresas terem um processo de recrutamento estruturado e eficiente de forma a que seja possível selecionar e recrutar os melhores candidatos.

Na verdade, como nos refere o pmelink.pt, o primeiro Centro de Negócios Online, é fundamental que num processo de recrutamento seja definido de forma objetiva o cargo para o qual se está a recrutar, designadamente, as funções inerentes ao cargo, evitando

⁶ Pmelink.pt (2018) “Como estruturar um processo de recrutamento
Disponível em: <http://www.pmelink.pt/manuais/recursos-humanos/como-estruturar-um-processo-de-recrutamento>

assim, recrutar alguém para uma função que já é desempenhada por outro funcionário, ou que podem ser incluídas num outro cargo.

Ora, considerando que o processo de recrutamento requer tempo e planeamento, o mesmo deve ser feito de forma ponderada e com um compromisso de todos uma vez que as pessoas são o ativo mais precioso de uma empresa.⁷

Posto isto, o recrutamento envolve um conjunto de procedimentos, que por norma são definidos como modelo de descrição de funções ou como modelo de competências. O primeiro assenta na identificação das características do cargo, tais como as qualificações necessárias, a experiência exigida, ou determinadas características necessárias. Apesar de ser um modelo muito usual, também apresenta desvantagens, designadamente, quando as características de determinada função se altera de acordo com as necessidades da empresa. O modelo de competências centra-se no perfil dos candidatos, nomeadamente em características da personalidade, nos conhecimentos, nas aptidões, nas competências que são pretendidas pela empresa e que se tornam adequadas para empresas dinâmicas e que se encontram em constante mudança (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 144-145).

O processo de recrutamento pode ser dividido em duas fases, a primeira consiste na verificação efetiva de uma necessidade de recrutar da empresa, a segunda, baseia-se na análise e identificação das principais tarefas e requisitos necessários para o desempenho da função.

O recrutamento pode assumir quatro variantes, o recrutamento interno, o externo, o direto e o indireto. O recrutamento interno pressupõe o preenchimento de uma vaga através de candidatos internos, a vantagem passa pela redução de custos e de conhecimento, uma vez que o candidato já conhece a estrutura e a cultura da empresa, e pode fomentar a motivação, no entanto, também pode assumir desvantagens tais como, desconforto e competitividade interna que possam gerar quebras de confiança e até abandono voluntário do emprego. O recrutamento externo, consiste na procura de candidatos externos à

⁷ Pmelink.pt (2018) “Como estruturar um processo de recrutamento
Disponível em: <http://www.pmelink.pt/manuais/recursos-humanos/como-estruturar-um-processo-de-recrutamento>

estrutura. É um processo mais demorado e dispendioso e apresenta uma maior probabilidade de erro face à cultura e socialização da empresa, contudo, a entrada de um novo elemento auxilia a partilha de novos conhecimentos. Para o recrutamento externo conseguir mobilizar o maior número de candidatos adequados à função, são despendidas verbas avultadas em anúncios, quer nos jornais, método tradicional, quer na internet, método mais recente e que atrai um maior número de candidatos, que deve contemplar informação sobre a empresa, a descrição da função, o perfil do candidato, a oferta de emprego e os contactos para submissão da candidatura.

No que respeita ao recrutamento direto, o mesmo acontece quando é assegurado na totalidade pela empresa, nomeadamente, a publicação de anúncios, as entrevistas, ou os testes. Relativamente ao recrutamento indireto o mesmo ocorre quando delegam em empresas especializadas no recrutamento e seleção, recorrendo a serviços externos, nomeadamente em *outsourcing*.

Ora, ainda no que respeita à divulgação do recrutamento, o mesmo pode ser feito de diversas formas, dependendo da estratégia que a empresa pretende adotar, bem como da pretensão de reduzir custos na utilização dos anúncios. Assim, quem pretenda diminuir os custos nos anúncios, pode divulgar através de sites de emprego online, ou utilizar as próprias páginas da empresa para divulgar os anúncios, sendo que neste último caso, se a empresa não for muito conhecida poderá tornar-se ineficiente. Outra forma de promover o recrutamento é através das sugestões ou referências dos colaboradores sobre conhecidos ou familiares que possam preencher a vaga. Quando a empresa está à procura de recém-licenciados, ou de candidatos com pouca experiência profissional, também é usual publicitar anúncios junto das escolas profissionais, institutos universitários, bem como utilizar feiras de emprego para divulgação da empresa (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 147-148).

A forma mais tradicional de publicitar anúncios de recrutamento é através de jornais locais ou nacionais. A este respeito há que referir que a utilização de jornais locais é mais adequada para perfis específicos e pouco qualificados que por norma pouco acedem aos jornais nacionais, enquanto que os jornais nacionais, como são mais abrangentes, são utilizados quando a empresa procura um perfil mais especializado, sendo de salientar que alguns jornais permitem a divulgação online. No entanto, a utilização deste meio para

publicitar o recrutamento, de acordo com uma tabela de publicidade de 2013 determinava que publicitar num dos jornais portugueses com maior triagem poderia ter custos avultados, nomeadamente se o anúncio fosse feito numa página dupla central de um caderno de emprego o custo seria de € 11.500,00, se fosse de página inteira o custo seria de € 6.000,00, a contracapa seria de € 10.500,00, se fosse ½ de uma página o custo seria de € 2.150,00 e se fosse ¼ de página o custo seria de € 1.100,00 (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 148).

Ora, atendendo ao elevado custo associado à publicitação do anúncio no jornal, cada vez mais, as empresas recorrem às redes sociais, servindo assim para encontrar potenciais candidatos e para recolher informação dos mesmos, sendo de referir como redes sociais mais conhecidas e utilizadas o Facebook, o LinkedIn, o Twitter entre outras.

Refira-se ainda que outra forma de divulgação do recrutamento de forma gratuita é através dos centros de emprego.

Denota-se que as empresas têm vindo a aumentar a utilização das redes sociais, designadamente no processo de seleção para obter elementos adicionais da personalidade e da vida pessoal do candidato.

É certo que cada vez mais se destacam os aspetos positivos do recrutamento através destes meios, tais como a redução de tempo, de custos, a facilidade e rapidez de acesso à informação. Contudo, há gestores que entendem que este meio pode levar a que não sejam selecionados os perfis mais adequados.

Outras questões que se colocam com a utilização dos meios tecnológicos prendem-se com a ética associada à privacidade dos candidatos.

No que respeita ao processo de seleção, o mesmo culmina na escolha do candidato, sendo que, os métodos e instrumentos mais utilizados na seleção são o *curriculum vitae*, as referências, as entrevistas e os testes psicológicos. Em 1990, num estudo desenvolvido pela Price Waterhouse Cranfield, revelou que Portugal é dos países que mais utiliza no processo de seleção a entrevista e as provas de grupo (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 151).

Quanto aos *curriculum vitae* (CV) os mesmos detêm informação discriminada do candidato, quanto às habilitações literárias, experiência profissional, competências, bem como outros dados que se demonstrem relevantes para a candidatura, sendo de referir um modelo standard utilizado por muitos candidatos disponível no site <https://europass.cedefop.europa.eu/pt/documents/curriculum-vitae>. No entanto, cada vez mais se fala na originalidade dos CV, fugindo desta forma aos CV standard. Nesta senda, o candidato deve personalizar e ter em atenção os dados que são relevantes para a candidatura, sendo também recomendado a entrega de uma carta de apresentação, com as motivações da candidatura, referindo os aspetos que devem ser valorados para a seleção, tornando desta forma a candidatura mais direcionada. O CV é assim um instrumento relevante para a seleção, mas atendendo às limitações do mesmo, deve ser complementado com uma entrevista e até servir de ferramenta para conduzir esta e desenvolver ou clarificar pontos identificados no curriculum (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 152).

No que às referências diz respeito, podemos dizer que é um método muito utilizado como forma de seleção. As referências podem ser dadas por colaboradores da própria empresa recrutadora, em que identificam alguém que conhecem com as características necessárias para o cargo. Neste tipo de referências, por norma, as empresas até costumam fomentar a possibilidade de receção de prémios por parte do colaborador que referencia alguém para o cargo. Outra forma de referência, é o candidato ou no próprio CV ou numa fase de entrevista identificar por exemplo, antigos colegas ou chefias que possam referenciar ou recomendar o candidato (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 153).

Um dos métodos mais utilizados e talvez dos mais relevantes para a seleção de candidatos é a entrevista, uma vez que é o momento em que existe um contacto direto com o candidato e a respetiva interação entre o entrevistador e o candidato. A entrevista pode ser feita com um entrevistador, ou com vários, pode ser feita por telefone, o que não exige deslocação, é mais célere e pode facilitar a comunicação, uma vez pode desinibir alguns candidatos, no entanto, para além das vantagens referidas também traz desvantagens, designadamente, a impossibilidade de serem observados determinados comportamentos e limitar a interação do candidato. Outra forma que tem sido adotada pelas empresas é a videoconferência em que efetivamente elimina a barreira da deslocação e permite ter um

contacto visual com o candidato, contudo, o mesmo pode apresentar dificuldades na análise de determinados comportamentos, atendendo a que não é uma entrevista efetivamente presencial.

Ainda quanto às entrevistas há que salientar que para uma melhor análise do desempenho individual do candidato é importante que exista um guião de entrevista, bem como uma preparação para a realização da mesma, nomeadamente com a leitura prévia e cuidada do currículo do candidato. A entrevista deve ser composta por seis fases, são elas, o acolhimento que serve para criar alguma ligação com o candidato, onde se apresenta o entrevistador, sendo abordados temas menos invasivos, seguindo-se a fase da apresentação onde são dadas todas as informações relacionadas com a empresa, a função e processo de seleção. A fase seguinte é designada por fase não diretiva em que é solicitado ao candidato que fale da sua experiência e a motivação da candidatura. Subsequentemente surge a fase temática que incide sobre questões mais específicas que surgem da fase anterior ou até do currículo que se pretendem ver esclarecidos. A penúltima fase da entrevista é designada por espelho e é onde é feita uma confrontação com alguma incongruência que possa surgir na entrevista. Por fim, temos a síntese onde é feito um resumo do processo de seleção e onde o candidato também pode comentar, colocar questões ou pedir esclarecimentos (Ferreira, Luís, Francisco, Henrique, 2015: 155).

6. Recrutamento e os Testes Psicotécnicos

Uma das questões que se coloca é se fará sentido utilizar os testes de personalidade no âmbito do recrutamento e seleção, uma vez que nos referidos testes, são os candidatos que se autodescrevem o que é sempre passível de distorção, nomeadamente em contextos competitivos.

Nesta senda, os testes de personalidade acrescentam informação sobre o candidato e, podem corroborar informação obtida através de outros meios de avaliação. No entanto, o recurso a apenas este método para tomar uma decisão no recrutamento, será insuficiente, sendo de referir que qualquer incongruência entre o resultado obtido através dos testes de

personalidade e outro método de avaliação deverá ser preterido quanto aos restantes resultados, uma vez que, serão mais objetivos que os testes de personalidade.⁸

A este respeito, uma das questões que se tem levantado é quais as características da personalidade de um candidato que maior importância tem para o desempenho profissional. Para esta questão é utilizado o modelo *Big Five* que identifica os cinco grandes fatores de personalidade, nomeadamente, a responsabilidade, a estabilidade emocional, a extroversão, a amabilidade e a abertura à experiência.⁹

Ora, a responsabilidade, dentro do modelo *Big Five*, refere que as pessoas consideradas responsáveis empenham-se constantemente para alcançar determinado objetivo e, por norma, têm padrões de exigência elevados. No que respeita à estabilidade emocional, esta tem sido apontado como um fator relevante, nomeadamente na adaptação à organização e à função, bem como ao controlo em situações de maior perturbação. A extroversão é considerada uma característica de pessoas com facilidade de socializar e que por norma são otimistas e que podem ser relevantes para o desenvolvimento de determinada tarefa. Quanto à amabilidade, é a tendência do indivíduo para ser cooperante, bondoso, o que é vantajoso, quando na função para a qual o indivíduo se candidata é fundamental o trabalho em equipa uma vez que, com esta característica, potencia sinergias. Relativamente à abertura à experiência a mesma está associada à curiosidade intelectual e à criatividade.

No entanto, no que respeita aos testes psicotécnicos e aos direitos de personalidade, Coelho (2004: 95-96), refere-nos que:

(...) testes de personalidade ou projetivos invadem a esfera psíquica do indivíduo e que, se existe um direito psíquico, derivado da personalidade, que é irrenunciável, não se justifica, juridicamente, hoje, em todas as situações, a aplicação de testes aos candidatos a emprego, mesmo que por profissional qualificado.

⁸ Machado, Magda, (2016) “Recrutamento e Seleção: Que decisões podem (e devem) ser tomadas com base nos resultados dos questionários de personalidade?” Disponível em: <http://www.testes-psicologicos.pt/2016/03/16/recrutamento-selecao-questionarios-personalidade/>

⁹ Machado, Magda, (2016) “Recrutamento e Seleção: Quais os traços de personalidade que melhor predizem o desempenho profissional?” Disponível em <http://www.testes-psicologicos.pt/2016/03/23/tracos-personalidade-melhor-predizem-desempenho-profissional/>

Assim, dúvidas permanecem sobre a legitimidade destes testes, e a sua fundamentação ou necessidade, que inevitavelmente geram a discriminação do candidato que pode ficar excluído por questões de personalidade, pelo que estamos, efetivamente, perante testes de personalidade ao candidato.

7. Recrutamento através das Redes Sociais

Passou a ser uma prática recorrente entre os recrutadores a visualização do perfil do candidato através das redes sociais, para fazerem uma triagem dos currículos.

Apesar de não ser unânime os benefícios desta prática, um estudo divulgado pelo Mashable veio comprovar que a consulta dos perfis, nomeadamente dos comentários, das fotos, bem como das páginas que seguem, permite compreender quem tem o perfil que o recrutador procura.

No estudo, é referenciado que um perfil no Facebook pode revelar mais sobre o candidato e ser mais fiável do que os testes de personalidade.

Este estudo foi realizado por dois investigadores da Old Dominion University, nos Estados Unidos da América, com 146 licenciados que já estavam a trabalhar. O estudo consistiu na elaboração de um teste de personalidade online e no escrutínio dos seus perfis no Facebook, que os classificou de acordo com várias características, que iam desde o simpático ao neurótico. Os resultados, foram depois comparados com o desempenho no trabalho e as conclusões a que chegaram foi que os traços de personalidade demonstrados nos perfis do Facebook conseguem prever o tipo de desempenho que essa pessoa vai ter no trabalho e, são mais fiáveis do que os resultados dos testes de personalidade.¹⁰

A justificação que os autores encontram para esta diferenciação, surge pelo facto de os perfis no Facebook terem conteúdos espontâneos que são colocados ao longo do tempo, enquanto que os testes de personalidade são realizados num determinado momento e as respostas são pensadas e ponderadas.

¹⁰ Jornal Expresso (2014) “Por que os recrutadores veem o seu perfil no Facebook?”

Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/queroestudarmelhor/por-que-os-recrutadores-veem-o-seu-perfil-no-facebook=f866006>

Os resultados deste estudo, não surpreenderam grande parte dos recrutadores que analisam os perfis dos candidatos no Facebook antes de decidirem se vão chamar um candidato para uma entrevista de emprego. Na verdade, num estudo publicado em 2009, cerca de 45% das empresas norte-americanas admitiu que analisava os perfis com regularidade e, 35% admitiu ter deixado de contratar candidatos, depois de ter visto os perfis no Facebook.¹¹

No entanto, também são vários os artigos que referem a importância de ter o perfil certo nas redes sociais, quando se está à procura de emprego.

A este respeito, o diretor executivo da Stanton Chase Portugal, uma empresa especializada em recrutamento de executivos, José Bancaleiro, refere um caso em que um perfil no Facebook acabou por prejudicar um candidato, uma vez que a pessoa tinha publicado uma fotografia com a seguinte legenda: "Assim é que eu gosto. De papo para o ar, a coçar a micose." Ora, o potencial empregador, que se tratava de uma empresa de consultoria, não gostou da publicação e perdeu o interesse no candidato. O diretor executivo refere que "Se calhar, injustamente", uma vez que se trata de uma expressão que muitas pessoas podem utilizar entre amigos.¹²

Assim, há que ter cuidado com o tipo de fotografias que se publica, aos comentários, às publicações pessoais, que se devem manter num círculo restrito de familiares e amigos. Contudo, há que salientar que em redes sociais como, por exemplo, o Facebook, nem sempre é fácil determinar o que é público e, o que está apenas disponível para grupos restritos, considerando que por vezes, utilizadores que não estão na nossa rede de contactos, mas que estão na rede de contactos de alguém que está na nossa lista, pode conseguir aceder aos referidos conteúdos restritos.

No que respeita ao LinkedIn que é menos utilizado, as fotografias são substituídas por fotografias com uma postura mais profissional, sendo uma rede onde é possível

¹¹ Jornal Expresso (2014) "Por que os recrutadores veem o seu perfil no Facebook?"

Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/queroestudarmelhor/por-que-os-recrutadores-veem-o-seu-perfil-no-facebook=f866006>

¹² Jornal Público (2013) "Se procura emprego, não aposte tudo na Internet"

Disponível em: <https://www.publico.pt/2013/04/29/tecnologia/noticia/se-procura-emprego-nao-aposte-tudo-na-internet-1592854>

estabelecer contactos profissionais, participar em fóruns, colocar a informação de modo muito semelhante à de um currículo, anexar o currículo, bem como receber e dar recomendações.

Refere-nos Rui Pedro Caraméz, que escreveu um manual sobre como utilizar o LinkedIn, que "É um currículo vitaminado, com o capital de relações que a pessoa tem e as recomendações que os seus pares fizeram".¹³

Vários são os artigos disponibilizados na internet que auxiliam no processo de criação de um perfil no LinkedIn, nomeadamente, com os vários passos a ter em conta. Na verdade, cada vez mais, torna-se quase que obrigatório ter um perfil no LinkedIn, quer para quem esteja a trabalhar ou à procura de emprego.

É um instrumento utilizado por empresas que procuram profissionais que pretendem novos desafios, pelo que, cada vez mais os profissionais de recursos humanos começam a utilizar estas novas ferramentas como meio de recrutamento, sendo de destacar esta utilização pelas empresas tecnológicas.

Porém, tal não significa que um anúncio de emprego não seja publicitado noutra suporte, bem como as respetivas respostas aos anúncios.

No entanto, há que referir, que existem diversas publicações que facultam uma espécie de guia de como poderá encontrar emprego através do LinkedIn, veja-se o exemplo em 16 passos, que passo a citar:¹⁴

- ✓ 1. Desenvolva uma estratégia de palavras-chave
- ✓ 2. Coloque uma (boa) fotografia
- ✓ 3. Use uma URL personalizada
- ✓ 4. Tenha o seu perfil visível para todos
- ✓ 5. Informe seus contatos de que está à procura de trabalho
- ✓ 6. Peça recomendações

¹³Jornal Público (2013) "Se procura emprego, não aposte tudo na Internet"

Disponível em: <https://www.publico.pt/2013/04/29/tecnologia/noticia/se-procura-emprego-nao-aposte-tudo-na-internet-1592854>

¹⁴PME.PT (2018) "Como Encontrar Emprego no LinkedIn"

Disponível em: <http://pme.pt/como-encontrar-emprego-no-linkedin/>

- ✓ 7. Tenha o seu currículo atualizado
- ✓ 8. Explore as ferramentas do LinkedIn
- ✓ 9. Faça conexões estratégicas
- ✓ 10. Partilhe informações com as suas conexões
- ✓ 11. Indique empregos
- ✓ 12. Adira a grupos
- ✓ 13. Siga as empresas e os especialistas do setor
- ✓ 14. Esteja aberto a oportunidades
- ✓ 15. Descubra eventos onde pode ir
- ✓ 16. Mantenha-se ativo

Uma das primeiras sugestões deste guia passa por manter o currículo online atualizado e ter de forma muito explícita as habilitações e as experiências profissionais e, se forem utilizadas palavras-chave relacionadas com as competências, os conhecimentos e as experiências profissionais, maior será a probabilidade de aparecer nas primeiras pesquisas feitas pelos recrutadores.

No que respeita à fotografia, é sugerido que o perfil tenha uma fotografia de rosto e com um ar profissional, uma vez que para o recrutador é relevante associar um rosto a um nome e a probabilidade de o perfil ser visualizado é maior com fotografia do que sem ela.

Quanto à utilização de uma URL personalizada no perfil, é referido que tal aumenta a possibilidade de aparecer em pesquisas no Google, o que de si aumenta a visibilidade do candidato.

Refere ainda o artigo que o perfil no LinkedIn deverá ser público e, estar visível a todos, de forma a poder aparecer nas pesquisas feitas pelos recrutadores.

Outra sugestão feita passa por comunicar na rede de contactos que está à procura de um novo desafio. É também sugerido que o candidato se mantenha ativo, que peça recomendações aos contactos na rede, que adira a grupos, que siga empresas de relevo no setor de atividade, que aumente as conexões de forma estratégica, uma vez que quanto maior for o número de conexões, maior será a probabilidade de aparecer nos resultados de pesquisa dos recrutadores e, nessas conexões devem ser partilhadas informações

relacionadas com a profissão ou com o sector de atividade, o que também pode gerar convites a eventos que podem auxiliar na procura de emprego.¹⁵

Num artigo publicado pelo Público em 29 de Abril de 2013, os especialistas em recrutamento que foram ouvidos, referem que o LinkedIn é a ferramenta ideal para quem pretende estar ativo no mercado de trabalho. Contudo, dependendo do tipo de profissão e, da fase da carreira em que se encontre, um bom perfil pode oscilar entre o moderadamente proveitoso e o irrelevante.

No mesmo artigo, a diretora e fundadora da Amrop Portugal, uma empresa de pesquisa de talento executivo, Maria da Glória Ribeiro, refere que, "Aconselho [a ter perfil no LinkedIn] os que ainda são juniores, até aos dez anos de experiência", "A partir daí, acho que a pessoa que ficou disponível [sem emprego] tem de ser muito mais inteligente." Mais refere que o LinkedIn não trouxe alterações às práticas da empresa que dirige quanto à procura de executivos.

É ainda referido no artigo do Público que no LinkedIn não são procurados candidatos para posições pouco especializadas, mas que também não serve para os cargos de topo, que pressupõe abordagens mais sofisticadas por parte de empresas especializadas. Ou seja, ficam os cargos intermédios, também conhecidos pelos middle managers.¹⁶

Refira-se que, não basta criar um perfil, é necessário saber usufruir da plataforma, uma vez que, tanto pode gerar perspetivas, tendo um perfil compatível com o mercado de trabalho pretendido, como também pode sentenciar se o perfil não for adequado.

No próprio site do LinkedIn, foi publicado em 24 de março de 2017, um artigo que refere um relatório realizado pelo Instituto Ibero-Brasileiro de Relacionamento com o Cliente (IBRC) para a revista VOCÊ S/A onde refere que cada vez é maior o número de empresas que examinam o comportamento do trabalhador nas redes sociais, no momento da contratação, bem como ao longo da sua atividade dentro da organização.

¹⁵ PME.PT (2018) "Como Encontrar Emprego no LinkedIn"

Disponível em: <http://pme.pt/como-encontrar-emprego-no-linkedin/>

¹⁶ Jornal Público (2013) "Se procura emprego, não aposte tudo na Internet"

Disponível em: <https://www.publico.pt/2013/04/29/tecnologia/noticia/se-procura-emprego-nao-aposte-tudo-na-internet-1592854>

No referido artigo é ainda enunciado o que não se deve publicar de forma a evitar ser excluído ou demitido, nomeadamente, ter cuidado com a sua imagem, evitando as fotografias pouco profissionais, não atualizar constantemente o perfil, em particular no horário de trabalho, devendo ainda evitar comentários ofensivos nas redes sociais e, ter cuidado com os grupos em que se participa, uma vez que o perfil ficará vinculado a esses grupos.¹⁷

Assim, constata-se benefícios na plataforma online, como uma ferramenta complementar ao recrutamento, no entanto nem sempre é benéfica ao candidato, sendo certo que também não substitui outros métodos que devem ser utilizados pelo candidato na procura de emprego.

8. O recrutamento de pessoal e os direitos de personalidade

Ora, enquadrando os direitos de personalidade, há que analisar e interligar com a fase pré-contratual, ou seja, a fase de recrutamento.

Na fase de recrutamento, que se trata de um potencial momento de negociação, é relevante o direito e o dever de informação, que tem por base a boa-fé de ambos os intervenientes. Pelo que, colocam-se diversas questões, nomeadamente, se é exigível ao trabalhador que preste informação de forma voluntária, mesmo sem ser questionado, e o que é legítimo ou não ao empregador recrutador solicitar ao potencial trabalhador.

Nesta temática colocam-se dois temas pertinentes, nomeadamente, os testes psicotécnicos e as redes sociais.

¹⁷ LinkedIn (2017) “DICA Empresas avaliam candidatos e funcionários através das redes sociais, diz pesquisa”

Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/dica-empresas-avaliam-candidatos-e-funcion%C3%A1rios-atrav%C3%A9s-batista>

9. Discriminação e os Tribunais

Na abordagem deste tema evidenciou-se que não há jurisprudência portuguesa sobre estas temáticas nas fases pré-contratuais.

Conclui-se que tal facto se deve à dificuldade de prova e de falta de conhecimento do próprio candidato.

Na verdade, um candidato não consegue provar que não foi chamado para uma vaga de emprego pela análise do seu perfil numa rede social pelo recrutador, se não for chamado para uma entrevista.

Sendo ainda de salientar o eventual desconhecimento do candidato sobre a proteção e os direitos que lhes assistem na fase pré-contratual.

Como auxiliador do princípio da não discriminação há que referir a importância da reserva da vida privada do candidato, uma vez que é intrínseco do ser humano criar ideias que influenciam a sua escolha, dir-se-á que o modo de minimizar essa influência que pode levar ao impedimento da contratação, será protegendo esses dados pessoais. A este respeito há que referir que nos termos do artigo 81º n.º 1 do Código Civil, os direitos de personalidade são irrevogáveis e indisponíveis (Santos, 2011: 29-34).

Nesta senda, é de salientar uma temática muito importante que é a matéria relativa à proteção de dados, não menos importante na fase prévia à contratação. Ou seja, quando é apresentada uma candidatura, são entregues dados pessoais do candidato, existindo um dever de informação mútuo, que pese embora não esteja regulado diretamente no Código do Trabalho, está tutelado no princípio da confiança das partes, nos termos do artigo 227º do Código Civil, com o princípio da boa-fé. Este princípio deve estar presente em qualquer fase na relação laboral, pelo que o direito à informação tem limites, e qualquer informação referente a dados sensíveis deverá ser fornecido apenas na estrita medida em que esteja relacionado com o posto de trabalho a ocupar (Santos, 2011: 29-34).

E para controlar e fiscalizar o processamento de dados pessoais temos a Comissão Nacional de Protecção de Dados que é uma entidade administrativa independente com poderes de autoridade, que funciona junto da Assembleia da República, que o faz em

rigoroso respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas na Constituição e na lei e coopera com as autoridades de controlo de proteção de dados de outros Estados, nomeadamente na defesa e no exercício dos direitos de pessoas residentes no estrangeiro.¹⁸

A partir de 25 de maio de 2018 passou a aplicar-se o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), que é muito mais rigoroso na obtenção e tratamento de dados.

A Lei de Proteção de Dados (LPD) atual Lei 67/98, de 26 de outubro continua em vigor até existir legislação nacional de execução do RGPD que revogue a Lei 67/98 nas matérias abrangidas pelo regulamento, continuando em vigor em tudo o que não contrarie o RGPD.

No que respeita ao consentimento do titular para tratamento de dados, se estiver em causa uma relação contratual, e esse tratamento de dados é necessário à execução de um contrato, não é necessário o consentimento do mesmo.

No entanto, se estiver em causa um tratamento de dados pessoais adicionais em relação ao contrato, e se o consentimento foi dado de forma implícita, será necessário obter um consentimento explícito e específico, isto é, a pessoa tem de manifestar a sua vontade em autorizar e deve ser diferenciado quando é para fins distintos, sendo o titular dos dados informado de que pode revogar o consentimento a todo o momento e como o pode fazer.

Quanto à videovigilância no local de trabalho (armazém, oficina, escritório, fábrica, etc.), mantêm-se vigentes as condições impostas pelo Código do Trabalho para a vigilância à distância, ou seja, não pode ser usada para controlo do desempenho dos trabalhadores, não podendo assim, incidir sobre estes, o que exclui as áreas de laboração e, os trabalhadores têm de ser informados sobre a existência do sistema de videovigilância, e bem assim de todas as questões relevantes quanto ao seu funcionamento.¹⁹

De referir ainda que um candidato a emprego pode reclamar junto da CNPD, nas situações de quebra do sigilo profissional, gerando-se responsabilidades extracontratuais face à

¹⁸ Comissão Nacional de Protecção de Dados (2018) “O que é a CNPD”
Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/cnpd/acnspd.htm>

¹⁹ Comissão Nacional de Protecção de Dados (2018) “Perguntas frequentes”
Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/faqs/faqs.htm>

violação do direito à reserva da vida privada, o que pode gerar responsabilidade civil criminal e contraordenacional (Santos, 2011: 32-34).

No entanto, se um potencial recrutador praticar um ato discriminatório pode ser condenado nos termos do artigo 28.º do Código do Trabalho, tendo o candidato a emprego direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais. Para além da indemnização, o empregador poderá ainda ser condenado ao pagamento de uma coima, atendendo à contraordenação praticada, nos termos do que vem previsto no artigo 30º referente ao acesso ao emprego, atividade profissional ou formação, artigo 31º quanto à igualdade de condições de trabalho, o artigo 32º referente ao registo de processos de recrutamento, no artigo 554º quanto ao valor das coimas e o artigo 559º quanto à determinação da medida da coima, todos do Código do Trabalho.

Ora, com a expansão das redes sociais, recentemente, tem sido discutido na jurisprudência portuguesa, se o conteúdo de publicações nas redes sociais se enquadra na esfera privada do trabalhador, ou se assume uma natureza pública, não se enquadrando desta forma, num direito à reserva da vida privada do trabalhador.

No aresto de 24-9-2014 do Tribunal da Relação de Lisboa, foi analisado o caso, no entanto de um trabalhador e não de um candidato que, através da rede social Facebook, partilhou uma publicação, cujo entendimento foi de difamação do empregador, que por sua vez, procedeu ao despedimento do trabalhador, com base na referida divulgação na rede social.

A par da alega difamação, as questões que se levantaram foi quanto à liberdade de expressão, o acesso à informação, a confidencialidade das mensagens e se tal publicação colocada numa página pessoal, na referida rede social, se insere na esfera privada ou na esfera pública.

Na verdade, tal como nos é referido pela Professora Rendinha (2011: 34):

(...) as redes sociais são um meio de comunicação em contínua expansão: depois do adro da igreja, do café da praça e do centro comercial, o ponto de encontro parece agora ser na rede social, que há muito deixou de ser um prolongamento do recreio da escola, para ser um local de convívio, de trabalho, de comércio, de propaganda política e até da prática de actos ilícitos.

A controvérsia em torno deste fenómeno de proporções crescentes tem-se centrado, sobretudo, nas questões de privacidade, ou melhor, no grau de reserva de dados fornecidos pelos utilizadores e na segurança da rede face a intrusões ilícitas.

Ainda no que se refere à esfera privada ou de natureza pública, no próprio acórdão é citado um estudo de Veríssimo, Maria e Sofia (2011/2012), que refere o seguinte:

Ao abrir-se uma conta numa rede social aceita-se “a priori” que parte da vida privada vai ser exposta, pelo menos aos nossos supostos “amigos”. No entanto, por mais íntimos que alguns desses “amigos” sejam, há sempre alguns que nunca o serão verdadeiramente.

Na concepção clássica da teoria das três esferas, a esfera privada cinge-se às informações que o indivíduo partilha com a sua família e amigos mais próximos; já a esfera pública é definida como sendo os factos susceptíveis de serem conhecidos por todos. Consequentemente, um perfil privado de uma rede social, não se enquadra nem totalmente na esfera da vida privada, nem na esfera pública.

O que temos é um novo conceito de amigos que engloba: amigos mais próximos, conhecidos e, por vezes, para quem não faz uma verificação das identidades de quem está a adicionar na sua rede ou para quem a popularidade se define pelo número de amigos adicionado na rede, e que aceita praticamente todos os pedidos de amizade que lhe são feitos, desconhecidos.

No caso em apreço, o acórdão decidiu que a referida publicação seria afastada do carácter privado, não beneficiando de tutela de confidencialidade.

No entanto, também tem sido entendimento da jurisprudência que a confidencialidade de mensagens pessoais, não pode à partida ser utilizadas pelo empregador para apreciação de condutas disciplinares no contrato de trabalho.

Contudo, constata-se que na jurisprudência portuguesa as questões sobre a discriminação e aplicação do princípio da igualdade, por norma, são suscitadas já no âmbito de decurso de um contrato de trabalho, ou seja, de uma relação laboral, tendo como principais temáticas a discriminação em função da remuneração, o assédio e o despedimento de grávidas.

A nível comunitário, também não tem sido muito diferente a abordagem, sendo maioritariamente referente ao princípio da igualdade de tratamento, a este respeito veja-

se por exemplo, o Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, Relatório conjunto sobre a aplicação da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva relativa à igualdade racial») e da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva relativa à igualdade no emprego») que nos refere:

A proteção contra a discriminação é uma das áreas em que a legislação da UE afeta de perto a vida quotidiana dos cidadãos europeus. Há mais de uma década que a paisagem legislativa europeia neste domínio é definida pelo vasto enquadramento proporcionado pelas duas diretivas[1] da UE em matéria de luta contra a discriminação. Alguns Estados-Membros não possuíam praticamente qualquer ato legislativo nesta matéria antes de terem transposto as referidas diretivas. Estas vieram introduzir novos elementos nas legislações nacionais, como a proteção contra a discriminação em razão da idade.

As diretivas antidiscriminação: - proíbem a discriminação em razão da raça ou origem étnica (Diretiva 2000/43/CE), assim como da religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual (Diretiva 2000/78/CE); - concedem proteção numa série de domínios essenciais: emprego e formação profissional (ambas as diretivas); educação, segurança social e cuidados de saúde, assim como acesso ao fornecimento de bens e serviços, incluindo habitação (Diretiva 2000/43/CE); - proíbem diversos tipos de discriminação: a discriminação direta ou indireta, o assédio, a instrução para a prática de discriminação ou as represálias; - obrigam os Estados-Membros a estabelecer sanções e vias de recurso eficazes.²⁰

De referir ainda o Livro Verde - Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada que nos indica o seguinte:

Os princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação estão no centro do modelo social europeu. Representam a pedra de toque dos direitos e valores fundamentais subjacentes à União Europeia de hoje.

²⁰ Diretiva 2000/43/CE aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva relativa à igualdade racial») e da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional
Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002>

Tudo aquilo que concretizámos na área da igualdade de tratamento e da não discriminação é motivo de orgulho. Muito foi conseguido no curto espaço de tempo desde que os Estados-Membros chegaram a um consenso quanto à necessidade de uma acção concertada no plano europeu para combater a discriminação em razão da raça ou da origem étnica, da religião ou crença, da idade, da deficiência e da orientação sexual. As acções neste domínio tiveram por base a experiência considerável adquirida pela UE na abordagem da discriminação em razão do sexo.

A legislação europeia veio reforçar significativamente o nível de protecção contra a discriminação em toda a UE. Tem agido como catalisador do desenvolvimento de uma abordagem da igualdade e da não discriminação simultaneamente mais coerente e vocacionada para os direitos.²¹

Quanto à jurisprudência comunitária do Tribunal de Justiça da União Europeia, tem sido fundamental para a definição de determinados conceitos de discriminação. No entanto, a maioria dos Acórdãos são referentes à discriminação direta em razão do sexo, são exemplos disso o, Processo C-451/1622 , o Processo C-531/15 23 e o Processo C-222/1424.

No processo C-451/16 o dispositivo refere que:

A Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, em especial o seu artigo 4.o , n.o 1, primeiro travessão, conjugado com os artigos 3.o , n.o 1, alínea a), terceiro travessão, e 7.o , n.o 1, alínea a), deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que impõe a uma pessoa que mudou de identidade sexual o cumprimento não apenas de critérios de ordem física, social e psicológica, mas também do requisito de não ser casada com uma pessoa com identidade sexual igual à que ela adquiriu na sequência dessa mudança, para poder

²¹ Livro Verde - Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada
Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX:52004DC0379>

beneficiar de uma pensão de reforma do Estado a partir da idade legal de aposentação das pessoas com a identidade sexual adquirida.²⁵

No processo C-531/15, refere-nos que:

O artigo 19.o , n.o 1, de la Directiva 2006/54 deve ser interpretado no sentido de que, numa situação como a que está em causa no processo principal, cabe à trabalhadora em causa demonstrar factos que possam sugerir que a avaliação dos riscos que apresenta o seu posto de trabalho não foi efetuada em conformidade com as exigências do artigo 4.o , n.o 1, da Directiva 92/85 e que permitam assim presumir que existe uma discriminação direta baseada no sexo, na aceção da Directiva 2006/54, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar. Por consequência, caberá à parte demandada provar que a referida avaliação dos riscos foi efetuada em conformidade com as exigências desta disposição e que não houve, portanto, violação do princípio da não discriminação.²⁶

No que respeita ao Processo C-222/14 é-nos indicado que:

As disposições das Diretivas 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, conforme alterada pela Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, e 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a um regime nacional que priva um funcionário do direito à licença parental pelo facto de a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão, a menos que ela seja considerada não idónea para cuidar da prole devido a doença grave ou incapacidade.²⁷

²⁵ Jornal Oficial da União Europeia (2018) “Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 26 de junho de 2018 (pedido de decisão prejudicial da Supreme Court of the United Kingdom — Reino Unido) — MB/Secretary of State for Work and Pensions”

Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Proc_C451_16.pdf

²⁶ Jornal Oficial da União Europeia (2017) “Acórdão do Tribunal de Justiça (Quinta Secção) de 19 de outubro de 2017 (pedido de decisão prejudicial de Tribunal Superior de Justicia de Galicia — Espanha) — Elda Otero Ramos/Servicio Galego de Saúde, Instituto Nacional de la Seguridad Social”

Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Proc_C_531_15.pdf

²⁷ Jornal Oficial da União Europeia (2015) “Acórdão do Tribunal de Justiça (Quarta Secção) de 16 de julho de 2015 (pedido de decisão prejudicial do Symvoulio tis Epikrateias — Grécia) — Konstantinos Maïstrellis/Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton”

Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Proc_C222_14.pdf

CAPÍTULO II - Metodologia Utilizada

Na presente dissertação a metodologia adotada, numa primeira análise, consistiu no enquadramento dos conceitos, nomeadamente, no que diz respeito ao direito à reserva da intimidade da vida privada e dos direitos de personalidade, no ordenamento jurídico português com ênfase na legislação laboral.

Num segundo momento, é analisada a proliferação das redes sociais, a utilização dos testes psicotécnicos e as consequências dessa utilização.

Atendendo à insuficiência de estudos e jurisprudência em Portugal sobre esta temática, foi efetuado um estudo empírico, através de pesquisa explorativa e descritiva, com o intuito de responder às questões colocadas inicialmente neste estudo, nomeadamente quanto ao recrutamento através das redes sociais e a utilização dos testes psicotécnicos.

Para recolha e obtenção dos referidos dados, foi utilizado um questionário estruturado (Anexo A) que visava obter o maior número de respostas quer por parte dos empregadores quer por parte dos candidatos.

O questionário foi divulgado nas redes sociais e enviado por e-mail para contactos pessoais, sendo que as respostas dadas ao questionário foram totalmente anónimas de forma a permitir uma maior franqueza nas respostas dadas a cada pergunta.

A divulgação do questionário pelas redes sociais permitiu uma maior divulgação e acesso a um maior número de pessoas, sendo que, o objetivo seria obter uma amostragem de pelo menos 100 (cem) respostas, no entanto, apenas responderam ao questionário 72 (setenta e duas) pessoas.

O questionário entrou em vigor a 13 de março de 2018 e a amostragem foi realizada até ao dia 30 de setembro de 2018.

Tal como referido, o questionário era completamente anónimo e confidencial e estava acessível através do link: <https://www.surveio.com/survey/d/M0G3G2O8S8C5Q3W9T> .

O questionário é composto pelo total de 36 (trinta e seis) questões, e os potenciais recrutadores deveriam responder às perguntas com início no número 1(um) e termo na questão número 22 (vinte e dois) e os potenciais candidatos deveriam responder às perguntas que têm início no número 23 (vinte e três) e termo na questão número 36 (trinta e seis).

As questões formuladas eram simples, diretas, de escolha múltipla e foram respondidas através da plataforma online no link suprarreferido.

Das respostas ao inquérito foi possível concluir que responderam enquanto potencial recrutador 21 (vinte e uma) pessoas e enquanto potencial candidato cerca de 58 (cinquenta e oito) pessoas. No questionário não era obrigatório responder a todas as questões, no entanto, era permitido responder a todas as questões, ou seja, na qualidade de potencial recrutador e potencial candidato. Assim, constata-se que 7 (sete) pessoas responderam nas duas qualidades, o que é exequível, uma vez que o recrutador também pode ser candidato.

Com o referido estudo, pretendia-se analisar quer do lado do recrutador o impacto que as redes sociais e os testes psicotécnicos têm na contratação ou não de um candidato, com especial ênfase para a visão que o candidato tem sobre a utilização destes meios para contratação e o impacto que as mesmas têm para a sua eventual contratação.

No que respeita à faixa etária das pessoas que responderam ao inquérito a mesma centra-se entre os 18 e os 50 anos, ou seja, na população ativa no mercado de trabalho.

A recolha da informação obtida, à resposta ao presente questionário foi colocada em gráficos (Anexo B) de forma a permitir uma melhor análise e discussão dos resultados obtidos.

1. Análise e Discussão dos Resultados obtidos

A análise aos resultados obtidos, primeiramente incidirá sobre as questões e respetivas respostas dos potenciais recrutadores e, em segundo lugar, será efetuada uma análise das respostas obtidas quanto aos potenciais candidatados.

Recorde-se que ao questionário responderam 72 (setenta e duas) pessoas, sendo possível concluir que 21 (vinte e uma) responderam enquanto potencial recrutador e 58 (cinquenta e oito) pessoas, enquanto potencial candidato.

Dos inquiridos que responderam à questão referente ao género, sendo de referir que apenas responderam 58 (cinquenta e oito) pessoas, concluindo-se que os inquiridos foram maioritariamente mulheres, uma vez que 39 (trinta e nove) pessoas são do sexo feminino, o que dá um rácio de 67,2%, sendo 19 (dezanove) pessoas do sexo masculino, o que corresponde a 32,8%. Quanto à faixa etária, dos 59 (cinquenta e nove) inquiridos que responderam, 38 (trinta e oito) encontram-se entre os 18 e os 35 anos, o que corresponde a um rácio de 64.4% e 21 (vinte e uma) pessoas estão na faixa etária entre os 36 e os 50 anos, o que corresponde a 35.6% dos 59 (cinquenta e nove) inquiridos que responderam a esta questão.

Ora, quanto à questão colocada sobre a utilização das redes sociais para publicitar uma oferta de emprego, 15 (quinze) responderam que utilizam as redes sociais, sendo que 6 (seis) responderam que não utilizam as redes sociais.

Quanto ao motivo pelo qual não utilizam as redes sociais, apenas 5 (cinco) dos 6 (seis) responderam indicando os seguintes motivos, que a política da empresa não permitia o acesso a redes sociais, que a empresa não adotou essa política, que apenas utilizam sites muito específicos e que preferem a referência de pessoas a candidaturas em massa. E se pensam vir a utilizar as redes sociais, dos 5 (cinco) que responderam, dois pensam vir a utilizar e três não contam vir a utilizar. Dos dois potenciais recrutadores que responderam que contam vir a utilizar a rede social, apenas um justificou como sendo importante para a divulgação das ofertas. Os que responderam negativamente, justificaram que a empresa recorre a sites próprios, uma vez que procuram pessoas especializadas, ou porque está

fora da sua área de decisão a utilização ou não das redes sociais e outra justificação dada prede-se com a preferência pelo recrutamento por referência.

Relativamente à questão colocada para aferir desde quando utilizam a rede social, três pessoas responderam que antes de 2008, dez pessoas responderam que começaram a utilizar a rede social entre 2008 e 2015 e quatro responderam que começaram a utilizar depois de 2015.

Questionados quanto ao que motiva a utilização das redes sociais para divulgar uma oferta de emprego, 10 (dez) potenciais recrutadores indicam que é pratico, 9 (nove) referem que é dinâmico, 8 (oito) referem que é gratuito, 7 (sete) consideram que é célere, 3 (três) que com a divulgação pela rede social permite avaliar outros aspetos pessoais do candidato que não estão num *curriculum vitae*, e ainda foi feita a menção da capacidade que esta divulgação permite, quanto ao acesso a um número elevado de pessoas, num curto espaço de tempo.

Levantada a questão se as redes sociais permitem uma maior facilidade de comunicação, 16 (dezasseis) pessoas responderam, sendo que 15 (quinze) consideraram que sim, que permite uma maior facilidade de comunicação, ao passo que 1 (uma) considera que talvez possa facilitar.

À questão de quem utiliza mais as redes sociais se os homens, as mulheres, ou ambos, dos 15 (quinze) inquiridos que responderam, 13 (treze) consideram que são ambos, ao passo que 2 (dois) consideram que quem utiliza mais as redes sociais são as mulheres.

Para perceber qual a faixa etária dos candidatos que recrutados através das redes sociais, dos 20 (vinte) inquiridos que responderam a esta questão, a maioria, com 13 (treze) respostas, indicam que a faixa etária se situa entre os 18 e os 35 anos, o que representa um rácio de 92,9%, sendo que 5 (cinco) responderam que a faixa etária se situa entre os 35 e os 50 anos, o que representa um rácio de 35,7%, sendo que dois responderam que a maioria dos candidatos recrutados através das redes sociais tem mais de 50 anos.

Pelo que, verificamos que os candidatos que são recrutados através das redes sociais, estão enquadrados na faixa etária dos 18 e os 35 anos, que é considerada uma faixa jovem ativa.

Indagados quanto ao sucesso na procura de emprego por quem utiliza as redes sociais, dos 16 (dezassex) inquiridos que responderam, 9 (nove) consideram que quem utiliza as redes sociais tem mais sucesso na procura de empregos, 1 (um) considera que quem utiliza as redes sociais não tem mais sucesso na procura de emprego, ao passo que, 6 (seis) põe em hipótese que quem utiliza as redes sociais, talvez tenha mais sucesso na procura de emprego. Ou seja, claramente esta propagação das redes sociais, tem tomado uma maior importância para o candidato e para o recrutador.

Quando interrogados para que função a recrutar utilizam as redes sociais, das 14 (catorze) pessoas que responderam, 9 (nove) responderam que para qualquer cargo, o que corresponde a um rácio de 64,3%, enquanto que 5 (cinco) pessoas responderam que recrutam através das redes sociais apenas para cargos de quadro médio, o que corresponde a um rácio de 35,7%. No entanto, parece-nos que, cada vez mais, o recurso às redes sociais é feito para qualquer tipo de cargo, sem distinção de quadro.

No que respeita às vantagens de recrutamento através das redes sociais, em que poderia ser escolhida mais do que uma vantagem, 11 (onze) o que corresponde a um rácio de 84,6% em 100%, considera que a vantagem é o acesso a um maior número de candidatos, 9 (nove) que corresponde a 69,2% em 100% considera que a vantagem é o tempo, seguindo-se os custos, com 8 (oito) respostas, que corresponde a 61,5% em 100%, a simplificação da triagem com 5 (cinco) respostas, que se traduz no rácio de 38,5% em 100% e por fim a qualidade com 3 (três) respostas, que se traduz num rácio de 23,1% em 100%. Ou seja, deste resultado a maioria entende que a grande vantagem é o acesso a um grande número de candidaturas.

Quanto às desvantagens deste recrutamento, questão que também permitia uma escolha múltipla, 6 (seis) consideraram que não existe desvantagens neste tipo de recrutamento, o que corresponde a um rácio de 42,9% em 100%, 5 (cinco) pessoas consideraram que a desvantagem é o excesso de candidaturas, com um rácio de 35,7% em 100%, 3 (três) pessoas consideraram que a desvantagem é a imagem do candidato não corresponder à realidade, com um rácio de 21,4% em 100% e 1 (uma) pessoa considera que a desvantagem é o risco de plágio de *curriculum vitae*.

Se as redes sociais têm cada vez mais importância, dos 15 (quinze) inquiridos, 14 (catorze) responderam que consideram que sim, que cada vez tem mais importância, sendo que apenas 1 (um) considera que não tem cada vez mais importância. O que corresponde a um rácio de 93,3% que considera que tem mais relevância, para 6,7% que não considera.

Ora, com a relevância que a utilização das redes sociais assume, é possível aferir que as mesmas facilitam a pesquisas de ofertas de emprego, sendo possível ter acesso a um maior número de ofertas, bem como de informação disponível. Poder-se-á equacionar que um candidato sem acesso às redes sociais, pode limitar o acesso a ofertas de emprego e consequentemente limita a sua capacidade de candidatar-se.

Interpelados quanto a tempo que leva o processo de recrutamento através das redes sociais, dos 14 (catorze) inquiridos que responderam, 5 (cinco) indicam que leva uma semana, outros 5 (cinco) consideram que leva duas semanas e 4 (quatro) responderam que leva mais de duas semanas. Poderemos assim considerar que o recrutamento através das redes sociais, é bastante célere, já que maioritariamente termina no máximo em duas semanas.

Levantada a questão se o recrutamento online é um substituto ou um complemento ao recrutamento tradicional, dos 15 (quinze) inquiridos que responderam, 13 (treze) consideram que é um complemento, ao passo que 2 (dois) consideram que é um substituto. Apesar da forte aposta e crescente consulta das redes sociais, o certo é que a maioria, considera que é um meio complementar ao recrutamento.

Quanto há utilização de testes psicotécnicos num recrutamento, dos 16 (dezasseis) inquiridos, 10 (dez) indicaram que não utilizaram testes psicotécnicos, sendo que 6 (seis) responderam afirmativamente à utilização de testes psicotécnicos, num processo de recrutamento. À questão de qual o tipo de teste que foi utilizado, 2 (duas) pessoas responderam que não utilizaram nenhum, 5 (cinco) referiram que utilizaram testes de aptidão, ao passo que 4 (quatro) identificam a utilização de testes de disposição psicológica.

Se os testes psicotécnicos são fundamentais para a contratação, dos 12 (doze) inquiridos que responderam a esta questão, 2 (dois) responderam que sim, sendo que 10 (dez)

indicam que os testes psicotécnicos não eram fundamentais para a contratação. À questão colocada se algum candidato terá sido rejeitado pelo resultado dos testes psicotécnicos, das 9 (nove) pessoas que responderam a esta questão, 3 (três) afirmam que rejeitaram candidatos pelo seu resultado no teste psicotécnico, sendo que 6 (seis) indicam que não rejeitaram nenhum candidato pelo resultado nos testes psicotécnicos.

Questionados se facultaram o resultado dos testes aos candidatos, dos 9 (nove) inquiridos que responderam a esta questão, 4 (quatro) afirmam que facultaram o resultado dos testes psicotécnicos, ao passo que 5 (cinco) afirmam que não facultaram o resultado dos testes ao candidato.

Colocada a questão se algum candidato pediu o resultado dos testes psicotécnicos, das 8 (oito) pessoas que responderam a esta questão, 2 (duas) afirmam que sim, contra 6 (seis) que indicam que não foi solicitado.

Quanto a estas questões dos testes psicotécnicos, mais concretamente quanto às questões n.º 19, 20, 21 e 22 que encerram o questionário quanto aos potenciais recrutadores, será importante correlacionar as respetivas respostas dos inquiridos, pelo que mais à frente, pormenorizaremos esta análise.

Na parte do inquérito direcionada ao potencial candidato, à questão se já teria respondido a um anúncio de emprego através da rede social, dos 58 (cinquenta e oito) inquiridos que responderam a esta questão, 35 (trinta e cinco) afirmam já ter respondido a um anúncio de emprego pela rede social o que corresponde a um rácio de 60.3%, sendo que 23 (vinte e três) dos inquiridos, refere que não respondeu a nenhuma oferta de emprego pela rede social, o que corresponde a um rácio de 39,7%.

Relativamente à rede social utilizou, sendo que a referida pergunta permitia optar por mais do que uma resposta, 31 (trinta e uma) responderam LinkedIn, o que em 100% dá um rácio de 81,6%, sendo que 16 (dezasseis) pessoas responderam Facebook, o que dá um rácio de 42,1% em 100% e quatro responderam websites de emprego, Net-empregos, Instagram e Pinterest.

Quando inquiridos se obtiveram resposta à candidatura, dos 38 que responderam a esta questão, 27 (vinte e sete) afirmam que sim, ao contrário, 11 (onze) responderam que não obtiveram resposta à candidatura, o que dá um rácio de 71,1% positivo e 28,9% negativo.

No que respeita ao tempo de espera para obter uma resposta à candidatura, 29 (vinte nove) dos inquiridos que responderam a esta questão, 16 (dezasseis) pessoas indicam que levaram uma semana para obter uma resposta à candidatura, 7 (sete) pessoas referem que levaram duas semanas para obter uma resposta, ao passo que 6 (seis) referem ter levado mais de duas semanas para obter uma resposta. O que representa que 55,2% obteve uma resposta numa semana.

O potenciais candidatos, quando interrogados sobre o que pensam das redes sociais, sendo que a resposta permitia mais do que uma opção, obteve 35 (trinta e cinco) pessoas que entendem que é uma forma eficaz de marketing, 30 (trinta) inquiridos considera que apresenta uma grande variedade de ofertas disponíveis, 29 (vinte nove) considera que é um meio rápido, 22 (vinte e duas) pessoas considera que facilita as respostas a anúncios, 21 (vinte e um) considera que não apresenta custos, 17 (dezassete) inquiridos considera que a informação disponível nas redes sociais sobre as empresas é maior, sendo que 3 (três) pessoas, uma refere que permite uma concentração de ofertas e outra refere que não gosta e não se revê na rede social, e outra refere que as redes sociais apresenta informação falsa.

Questionados os potenciais candidatos se o âmbito de uma entrevista se aperceberam que o entrevistador teria pesquisado o seu perfil nas redes sociais, dos 59 (cinquenta e nove) inquiridos que responderam a esta questão, 32 (trinta e dois) referem que não se aperceberam que o entrevistador tenha feito essa pesquisa, no entanto, 27 (vinte e sete) inquiridos refere que ter-se-á apercebido que teria sido pesquisado o seu perfil nas redes sociais.

E à questão se sentiu que alguma vez não teria sido contratado pelo que publicou nas redes sociais, dos 58 (cinquenta e oito) inquiridos que respondeu a esta questão, 5 (cinco) refere que poderá não ter sido contratado pelo que publicou nas redes sociais.

No que respeita aos testes psicotécnicos, à questão colocada sobre a realização de testes psicotécnicos no âmbito de um processo de recrutamento, dos 58 (cinquenta e oito) dos

inquiridos que responderam a esta questão, 37 (trinta e sete) responderam que já realizaram testes psicotécnicos, o que corresponde a 63,8% e 21 (vinte um) responderam que não realizaram testes psicotécnicos num processo de recrutamento, o que representa 36,2%.

Se sabiam o que estava a ser avaliado nos testes psicotécnicos realizados, das 48 pessoas que responderam a esta questão, 23 (vinte e três) responderam que sim, o que corresponde a 47,9% e 25 (vinte e cinco) pessoas responderam que não sabiam o que estava a ser avaliados nos testes psicotécnicos, o que corresponde a 52,1%. Questionados ainda se sabem qual foi o resultado dos testes psicotécnicos, dos 47 inquiridos que responderam a esta questão, 30 (trinta) não sabem qual foi o resultado dos testes psicotécnicos realizados, o que corresponde a 63,8% e 17 (dezassete) respondem que sabem o resultado dos testes psicotécnicos.

Quanto à solicitação do resultado dos testes psicotécnicos, dos 46 (quarenta e seis) inquiridos que responderam a esta questão, 10 (dez) afirmam que solicitaram o resultado dos testes psicotécnicos, sendo que 36 (trinta e seis) refere que não pediu o resultado dos testes psicotécnico.

Por fim, interrogados se alguma vez não foram contratados pelo resultado dos testes psicotécnicos, dos 46 inquiridos que responderam a esta questão, 22 (vinte e dois) afirmam que não sabem se não foram contratados pelo resultados dos testes psicotécnicos, sendo que 15 (quinze) afirmam que não deixaram de ser contratados pelo resultado dos testes psicotécnicos, ao passo que 9 (nove) referem que não foram contratados pelo resultado dos testes psicotécnicos.

Ora, voltando um pouco atrás e analisando individualmente as respostas que foram dadas por parte dos potenciais recrutadores, quanto aos testes psicotécnicos, é possível aferir que das duas pessoas que responderam afirmativamente à questão de que os testes psicotécnicos eram fundamentais para a contratação, também responderam afirmativamente, que já rejeitaram candidatos pelo resultados dos referidos testes, que os candidatos solicitaram os resultados e que facultaram os respetivos resultados. É possível apurar também que três pessoas que responderam negativamente, referindo que os testes não eram fundamentais para a contratação, também referem que não rejeitaram o

candidato pelo resultado, que o candidato(s) não solicitou o resultado e o mesmo não foi facultado. De referir ainda que um inquirido indicou que os testes não eram fundamentais para a contratação, mas afirma que rejeitou candidatos pelo resultado que obtiveram nos testes.

Foi também possível apurar que dois dos inquiridos afirmou que facultou o resultado dos testes e que o candidato(s) não solicitou.

Desta feita, com o referido inquérito foi possível retirar várias conclusões, sendo pertinente analisar que há candidatos que consideram que não foram contratados por aquilo que publicaram nas redes sociais, e quanto aos testes psicotécnicos, uma grande maioria não sabe o que estava a ser avaliado, e alguns candidatos acreditam que não foram contratados pelo respetivo resultado.

3. Conclusão

A temática do recrutamento de pessoal e os direitos de personalidade, nomeadamente, os meios utilizados, tais como os testes psicotécnicos e as redes sociais, são de particular interesse, suscitando diversas dúvidas, para as quais se pretende dar contributo crítico, quanto à sua legitimidade, e objetividade.

Constata-se ainda que estando este tema enquadrado numa fase anterior a um contrato de trabalho, o mesmo não tem originado jurisprudência nos tribunais portugueses, sendo que em matéria de discriminação, a maioria das questões que têm sido levantadas, são referentes à discriminação em função do sexo, inversão do ónus da prova, grávidas e igualdade de remuneração.

No entanto, também foi possível observar que relativamente à jurisprudência comunitária, a discriminação tem sido analisada uma vertente contratual, por exemplo, em razão do sexo e da orientação sexual, no entanto, não foi possível analisar jurisprudência na vertente pré-contratual, ou seja, na reivindicação de direitos por parte do trabalhador na fase pré-contratual.

Com o resultado do inquérito e após a análise efetuada à bibliografia pesquisada, foi possível analisar detalhadamente e compreender o fenómeno das redes sociais e dos testes psicotécnicos, quer quanto aos efeitos e a perceção que os candidatos e recrutadores têm destes meios e destes testes.

No que respeita à utilização das redes sociais, é um meio que tem tido uma maior utilização na última década e que tem assumido cada vez mais, uma maior importância quer para os recrutadores, que veem a rede social como um meio complementar ao recrutamento, quer para o candidato que tem acesso a uma maior oferta, com mais informação e que vê o processo de recrutamento menos demorado e com o acesso de resposta à candidatura mais positivo, ou seja, maioritariamente é recebida a resposta à candidatura efetuada através da rede social.

As redes sociais mais utilizadas são o LinkedIn, seguido do Facebook e os sites específicos de emprego, nomeadamente o Net-Empregos.

Quanto às vantagens e desvantagens apontadas para a utilização deste meio, são apontadas como maiores vantagens, o maior acesso a candidatos, o tempo, os custos e a simplificação de triagem. No que se refere às desvantagens, a maioria entende que não existem desvantagens e há quem aponte como desvantagem, o excesso de candidaturas e o facto de a imagem do candidato não corresponder à realidade, com base no inquérito realizado.

Relativamente à utilização dos testes psicotécnicos, a maioria dos potenciais recrutadores inquiridos respondeu que não utiliza, no entanto quem respondeu afirmativamente, indica que não eram fundamentais para a contratação. Pelo que, quando questionados sobre a rejeição do candidato em função dos resultados, a maioria respondeu negativamente, no entanto, houve potenciais recrutadores que confirmaram que já rejeitaram candidatos pelo resultado nos testes psicotécnicos.

Ainda quanto aos testes psicotécnicos, a maioria dos inquiridos, respondeu que não facultou o resultado dos testes ao candidato, referindo também que maioritariamente o candidato não solicitou o referido resultado.

Analisando a faixa etária e o gênero dos 72 (setenta e dois) inquiridos, foi possível averiguar que maioritariamente foram inquiridos do sexo feminino que responderam ao inquérito com uma faixa etária entre os 18 e os 35 anos.

Por outro lado, quando questionados sobre a faixa etária dos candidatos recrutados através das redes sociais, a maioria também identificou a faixa etária entre os 18 e os 35 anos, assumindo que quanto à utilização das redes sociais, as mesmas são utilizadas por ambos, quer homens, quer mulheres, não existindo uma tendência de utilização mais por mulheres ou homens.

Quanto ao tipo de função a recrutar pela rede social, através do inquérito, a maioria referiu que não é feita distinção quanto ao cargo a contratar.

Por fim, não menos importante, quando questionado o potencial candidato se no âmbito de uma entrevista se teria apercebido que o entrevistador teria pesquisado o seu perfil nas redes sociais, embora a maioria tenha respondido que não, cerca de 45,8% dos inquiridos, respondeu que sim, o que representa uma crescente utilização das redes sociais para pesquisa dos perfis dos candidatos. Nesta senda, quando questionados sobre a eventual não contratação por publicações efetuadas na rede social, embora a maioria tenha referido que não ocorreu, o certo é que 8,6% dos inquiridos, sentiu que não foi contratado pelo que publicou nas redes sociais.

No que se refere aos testes psicotécnicos, se grande parte assume que sabe o que estava a ser avaliado nos testes, na verdade, grande parte dos inquiridos assume que não sabe o que estava a ser avaliado nos testes que realizou e, conseqüentemente, a maioria dos inquiridos não sabe qual foi o resultado dos testes, nem nunca solicitou os respetivos resultados. Quando questionados se não foram contratados pelo resultado dos testes, a maioria assume que não sabe se o motivo da não contratação se deveu ao resultado dos mesmos.

Aqui chegados, constatamos que a consulta dos perfis dos candidatos nas redes sociais levanta questões quanto à privacidade do candidato, onde começa e onde termina essa privacidade, nomeadamente quando se tem um perfil público, com conteúdo acessível a qualquer utilizador, torna-se importante ter em atenção o que é publicado, uma vez que poderá ser penalizador para o candidato. Quanto aos testes psicotécnicos, detetamos que

grande parte dos inquiridos não sabe o que estava a ser testado, qual o resultado, nem a influência que tal resultado teve na contratação ou não para a vaga a que se candidatou, o que continua a revelar uma grande dificuldade na perceção da utilização deste meio e até descortinar a discriminação que possa ser feita e a invasão da privacidade do candidato.

Deste modo, na fase pré-contratual de recrutamento e seleção é de extrema importância que sejam respeitados os deveres de informação e de boa-fé, pelo que, no que diz respeito à realização de testes psicotécnicos para candidatura a uma vaga de emprego, deveriam ser realizados mediante uma autorização do candidato, devendo também constar a informação quanto à finalidade do respetivo teste e o seu resultado deveria ser transmitido ao candidato e não ser fator eliminatório para a seleção. Na verdade, deveria ser opcional para o candidato a escolha da realização dos testes psicotécnicos e a opção de não realização, não deveria ser motivo de exclusão do mesmo uma vez que estes avaliam a personalidade do candidato, o que considero que poderá ser um fator discriminatório de personalidade.

No que respeita às redes sociais, e na sua utilização para pesquisa do perfil do candidato, considero que o mesmo também pode consistir num fator discriminatório e gerar uma não contratação do candidato, no entanto, pelo que, atendendo à dificuldade por parte do candidato em provar que não foi contratado ou sequer chamado para uma entrevista, pelo que publicou nas redes sociais, julgo que a melhor forma de mitigar esta discriminação, passaria por contemplar na legislação medidas sancionatórias ao recrutador que pesquise os perfis nas redes sociais e que por essa pesquisa, não seleccionasse o candidato para entrevista. Certamente que, seria difícil controlar este acesso, no entanto, existindo legislação expressa quanto a esta sanção, julgo que iria inibir o recrutador de tal conduta.

Ora, considerando que no ordenamento jurídico as normas referentes aos direitos de personalidade, são normas abrangentes, também seria relevante, especificar estes meios na legislação laboral, de forma a salvaguardar a não discriminação do candidato nesta fase pré-contratual.

Na realização deste estudo, foram encontradas algumas limitações, entre elas a dificuldade em obter mais respostas por parte de potenciais recrutadores, e até chegar a

uma amostragem de 100 inquiridos, bem como aprofundar mais estas temáticas, com a crescente importância que as redes sociais têm desenvolvido nos últimos anos, abrindo certamente caminhos para investigações futuras que possam analisar em maior pormenor os potenciais recrutadores.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abrantes, José João (2005) “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”, Coimbra, p. 59 e SS.

Anon, (2014) “Por que os recrutadores veem o seu perfil no Facebook?” *Jornal Expresso*, (Online) disponível em: <https://expresso.sapo.pt/queroestudarmelhor/por-que-os-recrutadores-veem-o-seu-perfil-no-facebook=f866006#gs.3JyxyfE>

Anon, (2014) “Facebook com 4,7 milhões de utilizadores em Portugal”, *Diário de Notícias*, (online), disponível em: <https://www.dn.pt/economia/interior/facebook-com-47-milhoes-de-utilizadores-em-portugal-3667289.html>

Anon, (2015) “LinkedIn passa a ter representante em Portugal para gerir a publicidade”, 2015, *Notícias Sapo*, (online), disponível em: <https://tek.sapo.pt/noticias/negocios/artigos/linkedin-passa-a-ter-representante-em-portugal-para-gerir-a-publicidade>

Anon (2017) “Como Encontrar Emprego No LinkedIn”, *PME.PT* (online) disponível em: <http://pme.pt/como-encontrar-emprego-no-linkedin/>

Anon (2017) “Os Portugueses e as Redes Sociais 2016”, *Marktest* (Online) disponível em: <http://www.marktest.com/wap/a/grp/p~96.aspx>

Anon (2018) “Os Portugueses e as Redes Sociais 2018” *Marktest* (online) disponível em: <https://www.marktest.com/wap/a/grp/p~96.aspx>

Anon (2018a) “O que é a CNPD”, *Comissão Nacional de Protecção de Dados*, disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/cnpd/acnpd.htm>

Anon (2018b) “Perguntas frequentes”, *Comissão Nacional de Protecção de Dados*, disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/faqs/faqs.htm>

Batista, Juliana (2017) “ DICA Empresas avaliam candidatos e funcionários através das redes sociais, diz pesquisa” *LinkedIn* (online) disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/dica-empresas-avaliam-candidatos-e-funcion%C3%A1rios-atrav%C3%AAs-batista/?originalSubdomain=pt>

Bittar, R.C.B. (2012), *Metodologia da pesquisa jurídica –Teoria e prática da monografia para os cursos de direito*, São Paulo, Saraiva.

Castro Bernardo, Ana Catarina (2013) *Carreira, Adaptabilidade e Personalidade: Um Estudo Exploratório numa amostra de Jovens e Adultos Trabalhadores*, Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, Lisboa, ULFP.

Cipriano Pedroso, Rita (2016) *Redes Sociais e Recrutamento*, Trabalho Final na modalidade de Relatório de Estágio apresentado à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Gestão, Lisboa, Universidade Católica.

Código Civil, 2014

Código do Trabalho, 2014

Coelho, Luciano (2004) “Testes psicológicos e o direito - uma aproximação à luz da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade”, Paraná, Universidade Tuiuti-Paran.

Constituição da República Portuguesa, 2014

Fernandes, António Monteiro (2014, 17^o Edição), *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

Ferreira, Aristides Isidoro, Luís Frutuoso Martinez, Francisco Guilherme Nunes, Henrique Duarte, (2015, 1^a Edição), *Gestão de Recursos Humanos para Gestores*, Lisboa, Editora RH, Lda.

Ferretti, Amanda Soares Zambelli Ferretti e Bruno Felix Von Borell de Araujo, (Mai/Jun/Jul/Ago 2017) “Comportamentos nas Redes Sociais Online e seus Impactos nas Relações Profissionais” *RAD*, Vol.19, n.2, , p.91-115,

Freire Ferreira, Rafael (2016) *Desafios em sede de tutela da personalidade: a autodeterminação informativa e a privacidade na sociedade da informação*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, Lisboa, UAL.

Gomes, Ana (2011) *Recrutamento nas Redes Sociais Online*, Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Lisboa, ISEG.

Jornal Oficial da União Europeia (2015) “Acórdão do Tribunal de Justiça (Quarta Secção) de 16 de julho de 2015 (pedido de decisão prejudicial do Symvoulio tis Epikrateias — Grécia) — Konstantinos Maïstrellis/Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton”, disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Proc_C222_14.pdf

Jornal Oficial da União Europeia (2017) “Acórdão do Tribunal de Justiça (Quinta Secção) de 19 de outubro de 2017 (pedido de decisão prejudicial de Tribunal Superior de Justicia de Galicia — Espanha) — Elda Otero Ramos/Servicio Galego de Saúde, Instituto Nacional de la Seguridad Social” disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Proc_C_531_15.pdf

Jornal Oficial da União Europeia (2018) “Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 26 de junho de 2018 (pedido de decisão prejudicial da Supreme Court of the United Kingdom — Reino Unido) — MB/Secretary of State for Work and Pensions” disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Proc_C451_16.pdf

Larenz, K. (2005), *Metodologia da ciência do direito*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Machado, Magda, (2016) “Recrutamento e Seleção: Que decisões podem (e devem) ser tomadas com base nos resultados dos questionários de personalidade?”(online) disponível em <http://www.testes-psicologicos.pt/2016/03/16/recrutamento-selecao-questionarios-personalidade/>

Machado, Magda, (2016) “Recrutamento e Seleção: Quais os traços de personalidade que melhor predizem o desempenho profissional?” (online) disponível em: <http://www.testes-psicologicos.pt/2016/03/23/tracos-personalidade-melhor-predizem-desempenho-profissional/>

Maravilha Caracol, Sara (2015) *Recrutamento e Selecção na Michael Page*, Trabalho final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Lisboa, ISEG.

Oliveira Freitas, Marta Carolina (2017) *As Redes Sociais Utilizadas como Ferramentas do Recrutamento das PME de Excelência em Lisboa*, Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Lisboa, Universidade Europeia.

Pena dos Reis, João, Albertina Aveiro Pereira, Viriato Reis, Diogo Ravara, Eduardo Taborda Lopes, Joana Caldeira (2013) “Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador” *Coleção Formação Inicial*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários.

Pereira, Caio Mário da Silva (2008),” Instituições de direito civil” -vol. I.22. ed. Rio de Janeiro, Forense, p.221 .

Pereira, João Pedro (2013) “Se procura emprego, não aposte tudo na Internet.” *Público*, (online) disponível em: <https://www.publico.pt/2013/04/29/tecnologia/noticia/se-procura-emprego-nao-aposte-tudo-na-internet-1592854>

Pinto dos Santos, Sandra (2011), *A Lei e a Discriminação no Processo de Recrutamento e Selecção*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, Lisboa, ISCTE.

Pmlink.pt, (2018) “Como estruturar um processo de recrutamento”, *Manuais de Gestão, Recursos Humanos* , S.A., (online), disponível em: <http://www.pmlink.pt/manuais/recursos-humanos/como-estruturar-um-processo-de-recrutamento>

Quintin, Odile (2004) “Livro Verde” *Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas* (online) disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0379&from=pt>

Redinha, Maria Regina (2010), “Redes Sociais: Incidência Laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho n.º 87*, Centro de estudos Judiciários, Coimbra Editora, p. 34

Veríssimo Joana, Maria Macias e Sofia Rodrigues (2012), *Implicações Jurídicas das Redes Sociais Na Internet: Um Novo Conceito De Privacidade*, Estudo em Mestrado em Direito, Lisboa, FDUNL

Vieira, Sara (2014), O papel das Redes Sociais como ferramenta de Marketing: Um estudo das empresas B2B nacionais, Relatório de Estágio de Mestrado em Ciências da Comunicação – área de especialização em Comunicação Estratégica, Lisboa, FCSH.

Zanotelli de Alvarenga, Rúbia (2013), “A realização de testes psicológicos na admissão do trabalhador”, Jacarezinho nº 18 p.91-116, Paraná, UENP.

Zanotelli de Alvarenga, Rúbia (2017), “A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro” (online) disponível em: http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf

ANEXO A

QUESTIONÁRIO

O referido questionário serviu de base a um estudo empírico para a Dissertação do Mestrado em Direito das Empresas. O mesmo é completamente anónimo e confidencial, destinando-se o tratamento dos dados para fins meramente académicos.

O questionário é composto por questões direcionadas aos potenciais recrutadores, que têm início na pergunta número 1, terminando na questão número 22, e as questões direcionadas aos potenciais candidatos têm início no número 23 e termina na questão número 36.

O questionário não levará mais de 5-10 minutos, sendo que o vosso contributo será essencial para a conclusão da Tese de Mestrado.

As perguntas permitem que possa ser escolhida mais do que uma resposta.

Obrigada a todos pela vossa colaboração.

Recrutamento nas Redes Sociais e os Testes Psicotécnicos

Se é Recrutador comece na questão 1.

Se é Candidato comece na questão 23.

1. Utiliza as redes sociais para publicitar oportunidades de Emprego?

Question instructions: Em caso afirmativo à questão, solicito que passe à pergunta número 5

- Sim
- Não

2. Qual o motivo pelo qual não utiliza as redes sociais?

- A política da empresa não permite acesso às redes sociais
- A empresa ainda não adotou essa política de recrutamento
- Apenas utilizamos sites muito específicos
- Outro(s)

3. Pensa vir a utilizar futuramente?

- Sim
- Não

4. Porquê?

Question instructions: Se respondeu à pergunta 1 com "Não" esta é a sua última pergunta. Obrigado.

5. Utiliza as redes sociais desde quando?

- Antes de 2008
- Entre 2008 e 2015
- Depois de 2015

6. O que o motiva a utilizar as redes sociais para divulgar determinada oferta de trabalho?

- É prático
- É gratuito
- É célere
- É dinâmico
- Permite avaliar outros aspectos mais pessoais do candidato que não estão no CV
- Outro

7. As redes sociais facilitam a comunicação?

- Sim

- Não
- Talvez

8. Quem utiliza mais as redes sociais para se candidatar?

- Homens
- Mulheres
- Ambos

9. Qual a faixa etária da maioria dos candidatos recrutados através das redes sociais?

- Dos 18 aos 35 anos
- Dos 36 aos 50 anos
- Mais de 50 anos

10. Acha que quem utiliza as redes sociais online tem mais sucesso na procura de emprego?

- Sim
- Não
- Talvez

11. Para que tipo de funções a recrutar utiliza as redes sociais?

- Cargos de quadro superior
- Cargos de quadro médio
- Qualquer tipo de cargo

12. Quais as vantagens deste tipo de recrutamento?

- Tempo
- Custos
- Qualidade
- Simplificação de triagem
- Acesso a maior número de candidatos
- Outro(s)

13. E quais as desvantagens deste tipo de recrutamento?

- Excesso de candidaturas
- Risco de plágio de CV's
- Imagem do Candidato não corresponder à realidade
- Não tem desvantagens
- Outro(s)

14. As redes sociais têm cada vez mais importância?

- Sim
- Não
- Talvez

15. Quanto tempo demora o processo de recrutamento através das redes sociais?

- 1 Semana
- 2 Semanas
- Mais de 2 Semanas

16. O recrutamento online é um substituto do recrutamento tradicional ou um complemento?

- É um Substituto
- É um Complemento

17. No processo de recrutamento já utilizou testes psicotécnicos?

- Sim
- Não

18. Que tipo de testes psicotécnicos utilizou?

- Testes de aptidão
- Testes de disposições psicológicas
- Outro(s)

19. Os testes psicotécnicos eram fundamentais para a contratação?

- Sim
- Não

20. Rejeitou algum candidato pelo resultado dos testes psicotécnicos?

- Sim
- Não

21. Facultou o resultado dos testes ao candidato?

- Sim
- Não

22. Algum candidato solicitou o resultado dos testes?

Question instructions: Se é Recrutador, esta foi a sua última questão. Obrigado.

- Sim
- Não

Se é Recrutador, o questionário termina aqui. Por favor seleccione "Enviar o Questionário" no final da página. Obrigado pela participação.

Se é Candidato, o Questionário começa aqui.

23. Qual o seu género?

Question instructions: A presente questão e as seguintes destinam-se ao potencial candidato

- Masculino
- Feminino

24. Qual a sua faixa etária

- Dos 18 aos 35 anos
- Dos 36 aos 50 anos
- Mais de 50 anos

25. Já respondeu a algum anúncio através de uma rede social?

Question instructions: Caso responda "Não" passe por favor para a pergunta 29

- Sim
- Não

26. Que redes sociais que utilizou?

- Linkdin
- Facebook
- Twitter
- Outra(s)

27. Obteve resposta à candidatura

- Sim
- Não

28. Quanto tempo levou a obter uma resposta?

- 1 Semana
- 2 Semanas
- Mais de 2 Semanas

29. Qual a sua opinião sobre as redes sociais?

- É uma forma eficaz de marketing
- Apresenta uma grande variedade de ofertas disponíveis
- Facilita as respostas a anúncios
- A informação disponível sobre as empresas é maior

- Não tem custos
- É rápido
- Outro(s)

30. No âmbito de uma entrevista, alguma vez se apercebeu que o entrevistador teria pesquisado o seu perfil nas redes sociais?

- Sim
- Não

31. Alguma vez sentiu que não foi contratado pelo que publicou nas redes sociais?

- Sim
- Não

32. No âmbito de um processo de recrutamento já fez testes psicotécnicos?

Question instructions: Caso responda de forma negativa a esta pergunta, o seu questionário termina aqui. Obrigada

- Sim
- Não

33. Sabe o que estava a ser avaliado nos testes psicotécnicos?

- Sim
- Não

34. Sabe qual foi o resultado dos testes psicotécnicos?

- Sim
- Não

35. Alguma vez solicitou o resultado dos testes psicotécnicos?

- Sim
- Não

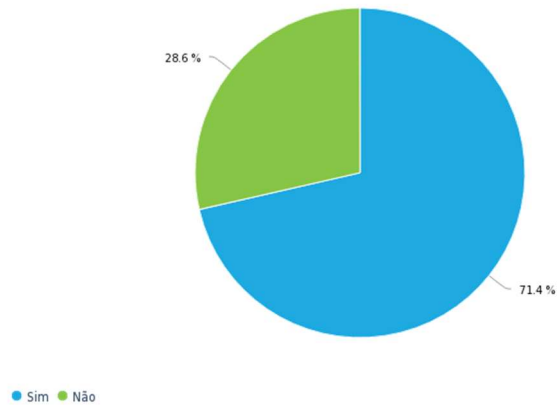
36. Alguma vez não foi contratado pelo resultado desses testes?

- Sim
- Não
- Não sei

ANEXO B

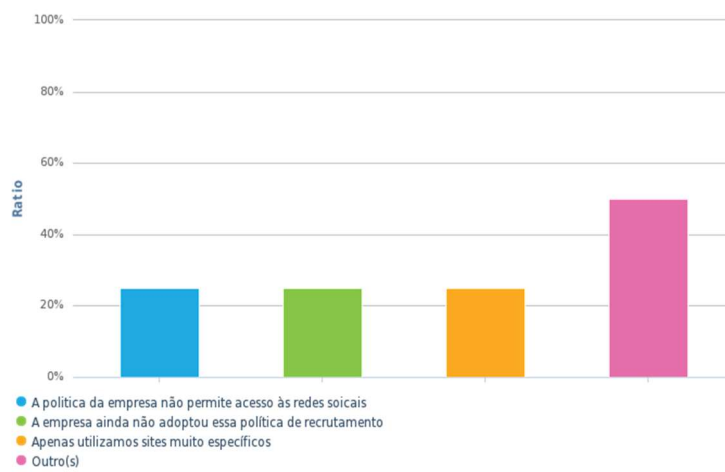
1.

Utiliza as redes sociais para publicitar oportunidades de Emprego?



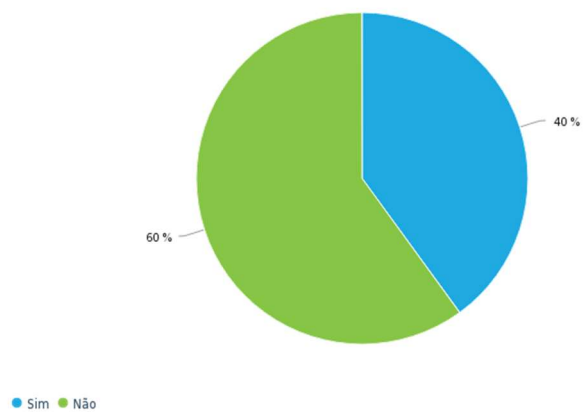
2.

Qual o motivo pelo qual não utiliza as redes sociais?



3.

Pensa vir a utilizar futuramente?



4. Porquê?

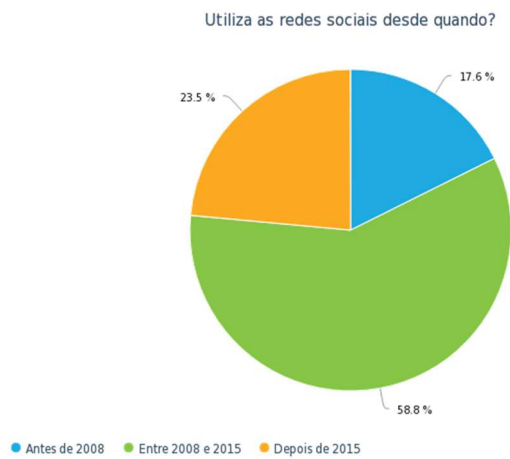
A rede social serve apenas para divulgação de produtos e eventos. Para recrutamento recorremos a site próprios uma vez que procuramos pessoas especializadas

porque é importante para a divulgação das ofertas

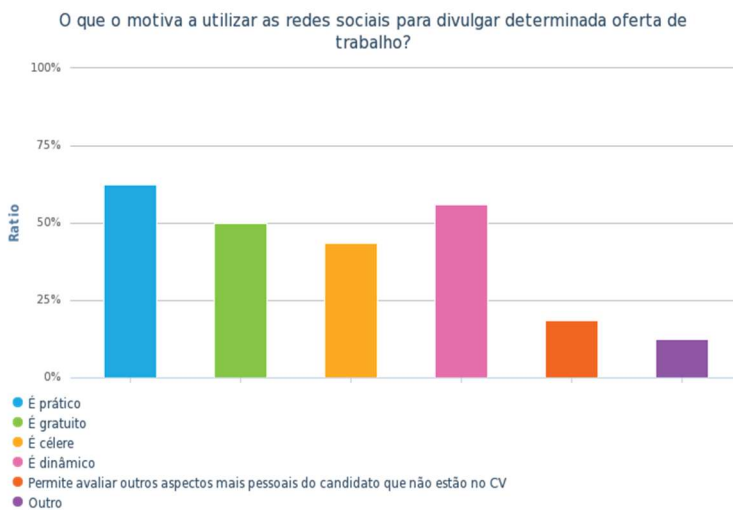
Na minha empresa mais que um bom currículo e experiência laboral, os dois requisitos para recrutar e contratação na minha empresa é o bom coração e o bom senso, duas características que a não ser que se conheça a pessoa a recrutar e/ou venha devidamente referenciada muito dificilmente aparecerá descrito em algum campo dos CVs tipo.

Porque está fora da minha área esta decisão

5.

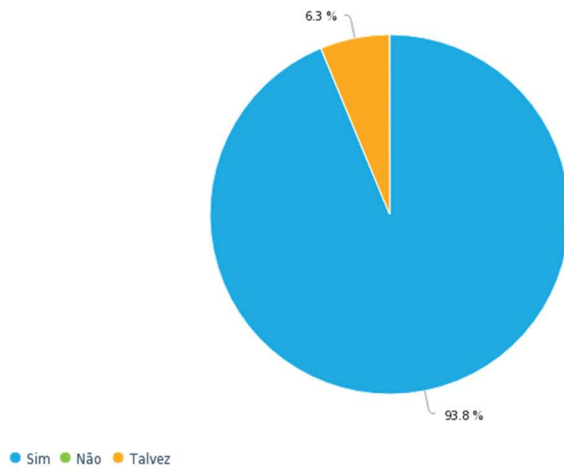


6.



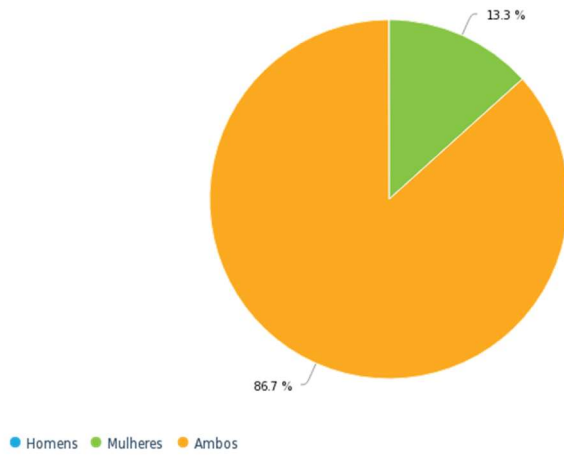
7.

As redes sociais facilitam a comunicação?



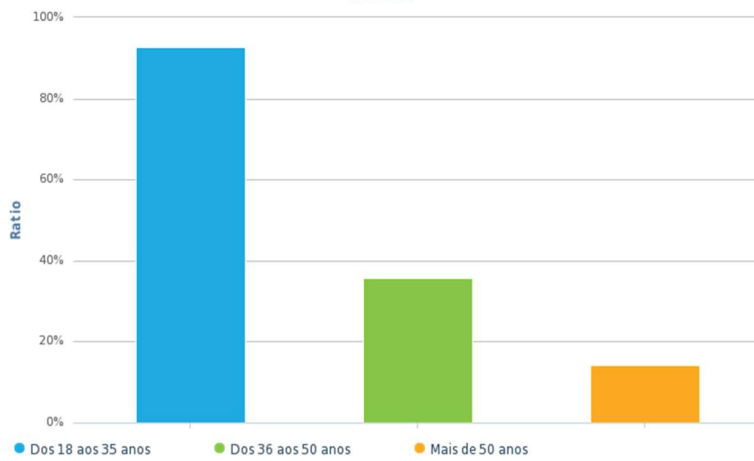
8.

Quem utiliza mais as redes sociais para se candidatar?



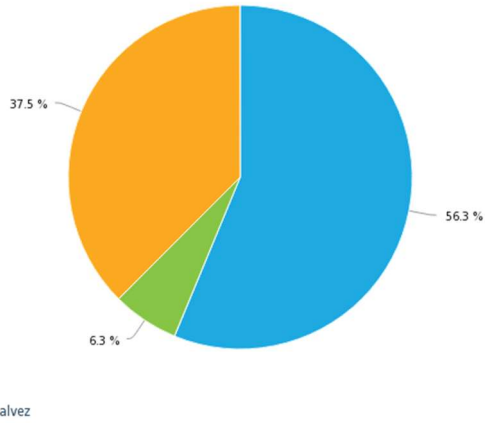
9.

Qual a faixa etária da maioria dos candidatos recrutados através das redes sociais?



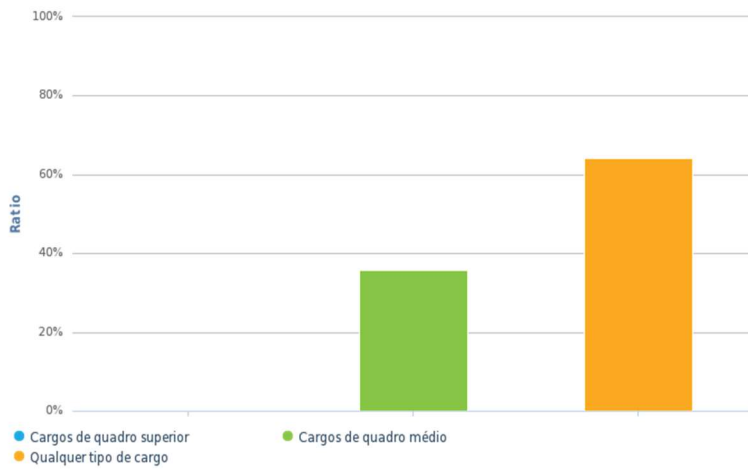
10.

Acha que quem utiliza as redes sociais online tem mais sucesso na procura de emprego?



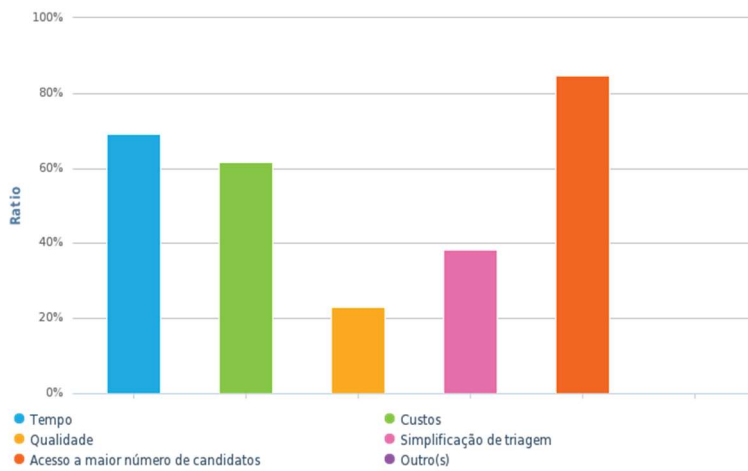
11.

Para que tipo de funções a recrutar utiliza as redes sociais?



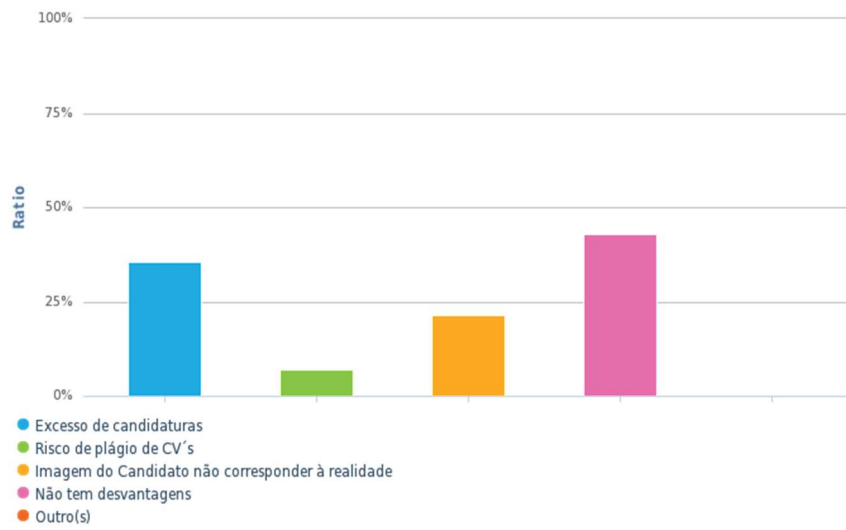
12.

Quais as vantagens deste tipo de recrutamento?



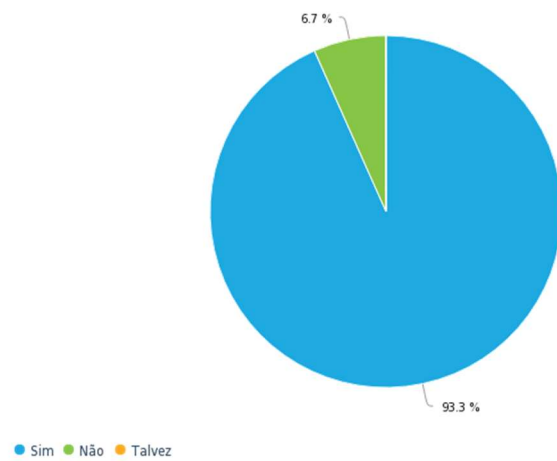
13.

E quais as desvantagens deste tipo de recrutamento?



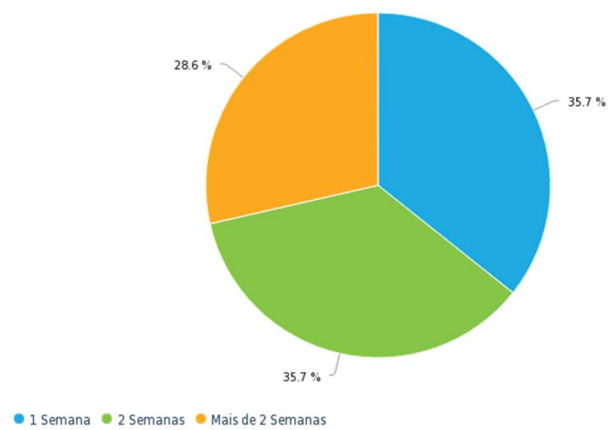
14.

As redes sociais têm cada vez mais importância?



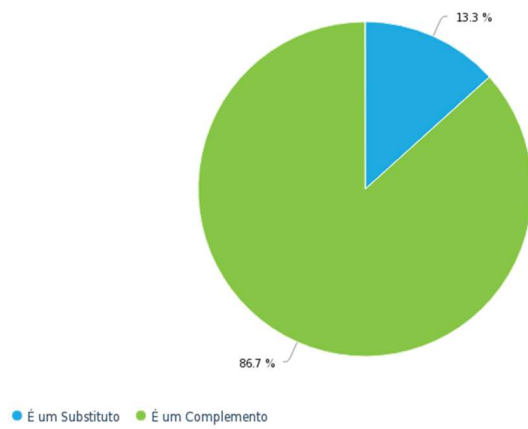
15.

Quanto tempo demora o processo de recrutamento através das redes sociais?



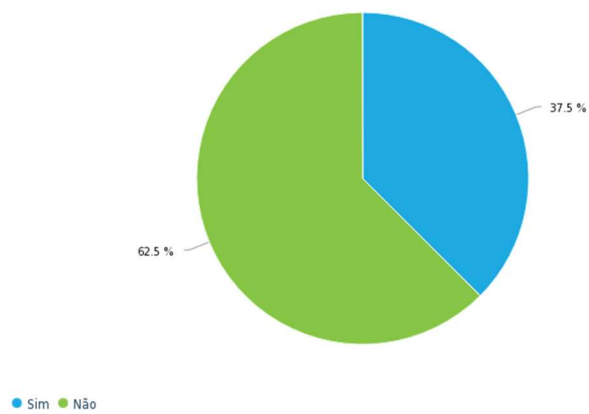
16.

O recrutamento online é um substituto do recrutamento tradicional ou um complemento?



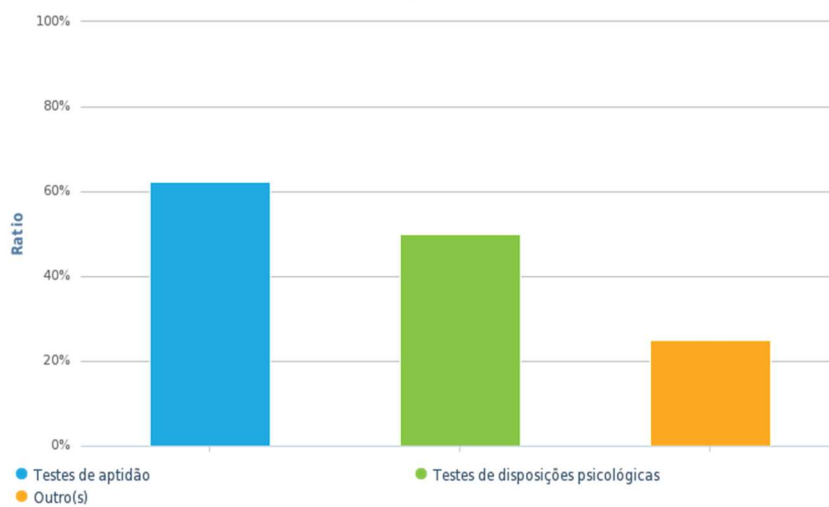
17.

No processo de recrutamento já utilizou testes psicotécnicos?



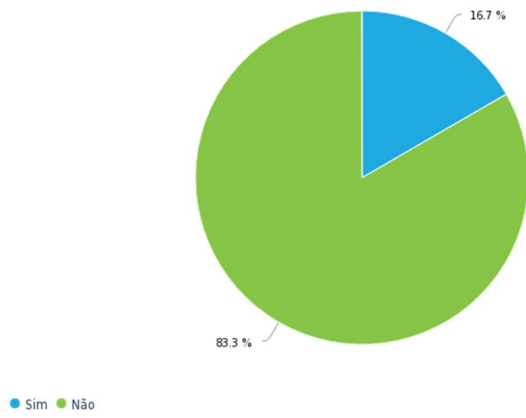
18.

Que tipo de testes psicotécnicos utilizou?



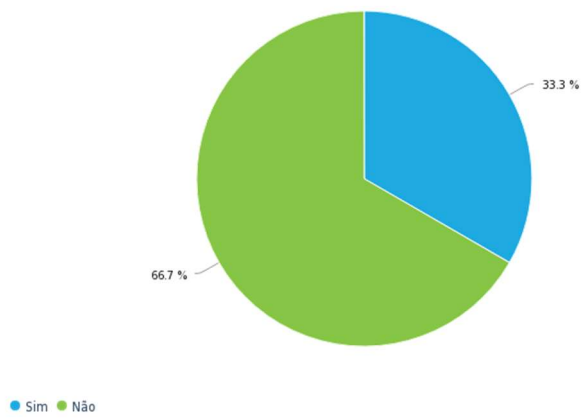
19.

Os testes psicotécnicos eram fundamentais para a contratação?



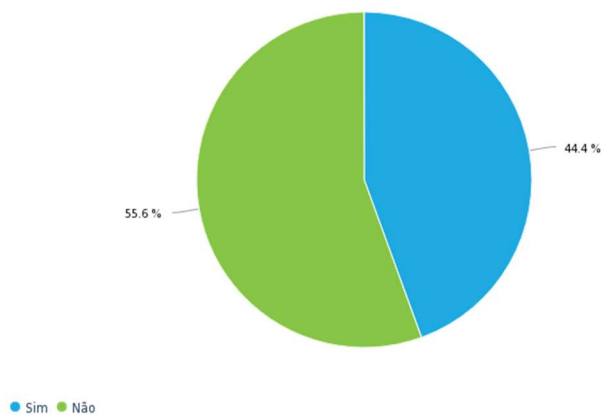
20.

Rejeitou algum candidato pelo resultado dos testes psicotécnicos?



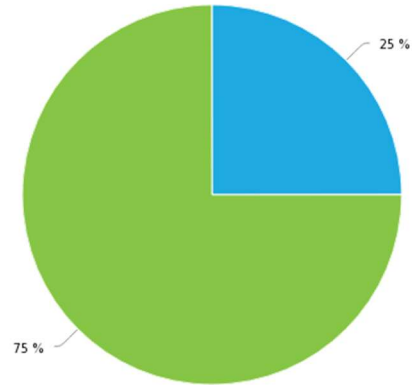
21.

Facultou o resultado dos testes ao candidato?



22.

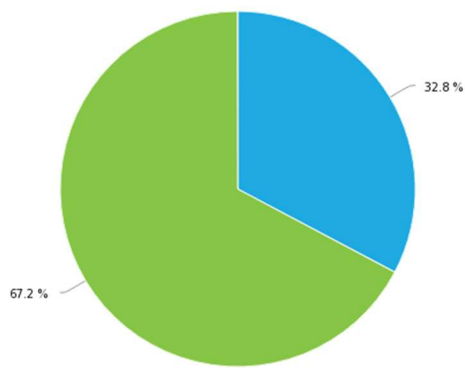
Algum candidato solicitou o resultado dos testes?



● Sim ● Não

23.

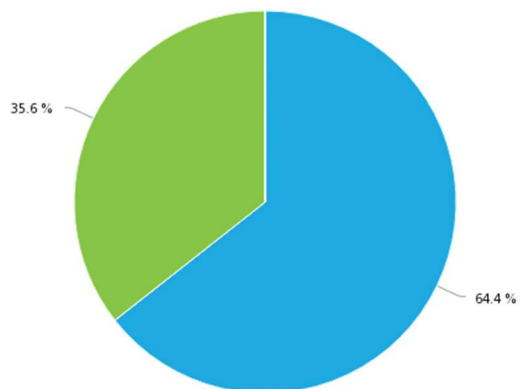
Qual o seu género?



● Masculino ● Feminino

24.

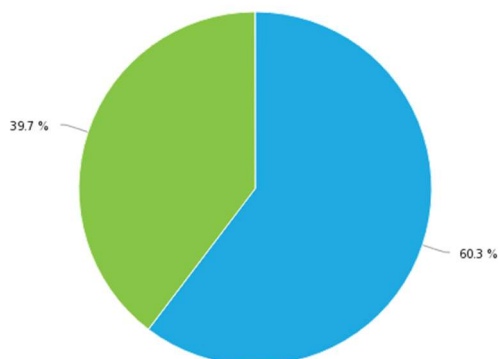
Qual a sua faixa etária



● Dos 18 aos 35 anos ● Dos 36 aos 50 anos ● Mais de 50 anos

25.

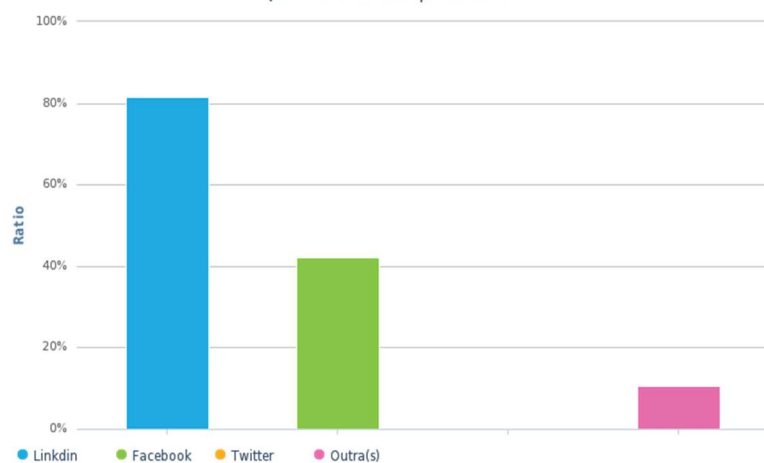
Já respondeu a algum anúncio através de uma rede social?



● Sim ● Não

26.

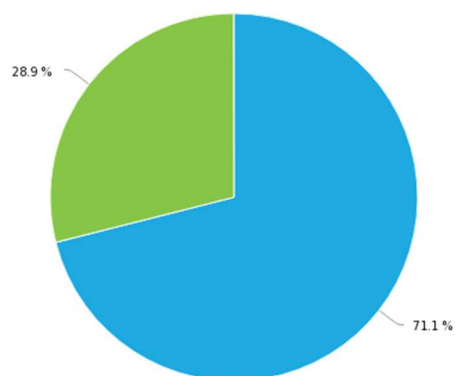
Que redes sociais que utilizou?



● LinkedIn ● Facebook ● Twitter ● Outra(s)

27.

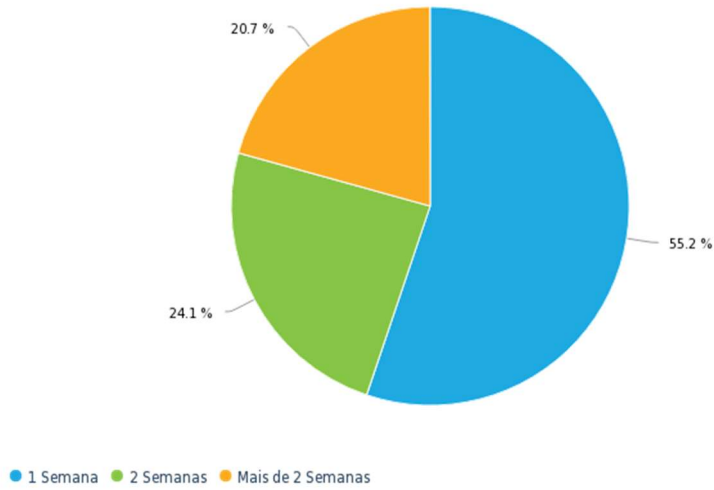
Obteve resposta à candidatura



● Sim ● Não

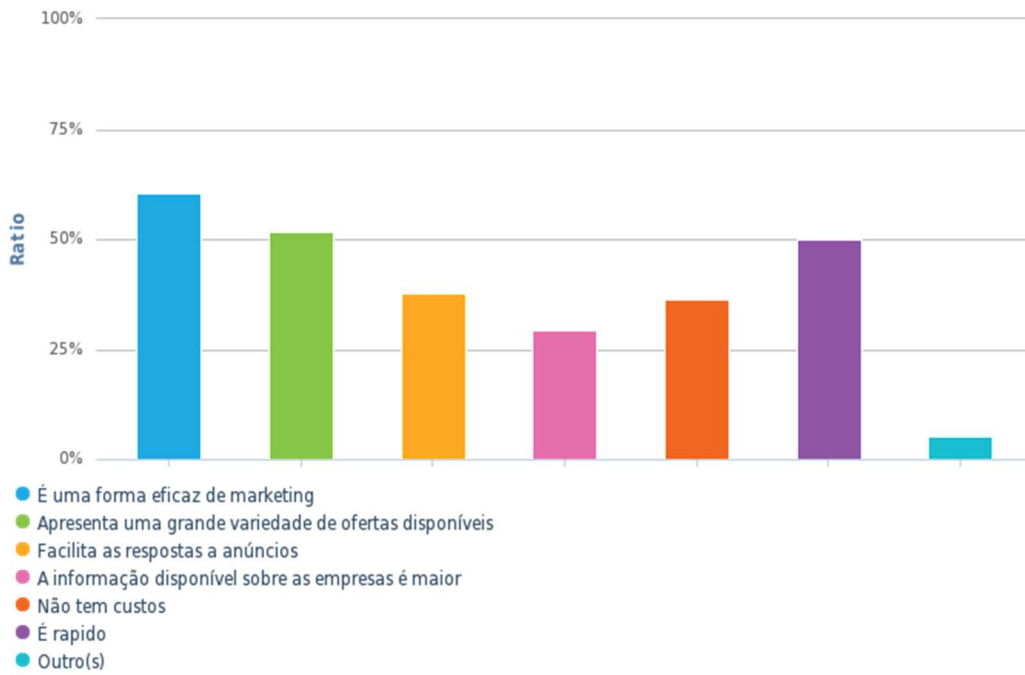
28.

Quanto tempo levou a obter uma resposta?



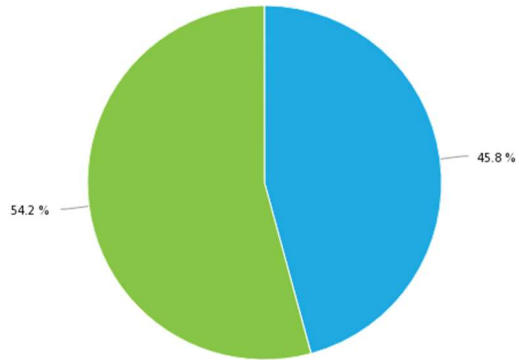
29.

Qual a sua opinião sobre as redes sociais?



30.

No âmbito de uma entrevista, alguma vez se apercebeu que o entrevistador teria pesquisado o seu perfil nas redes sociais?



● Sim ● Não

31.

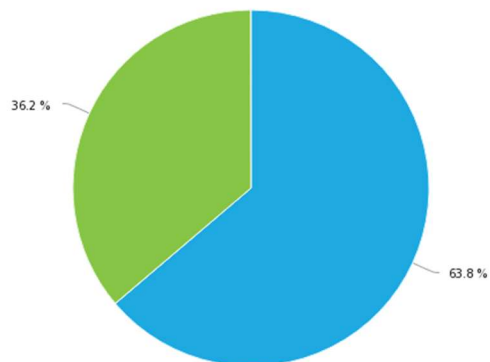
Alguma vez sentiu que não foi contratado pelo que publicou nas redes sociais?



● Sim ● Não

32.

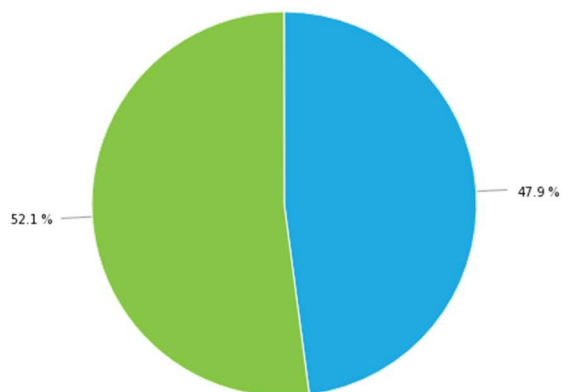
No âmbito de um processo de recrutamento já fez testes psicotécnicos?



● Sim ● Não

33.

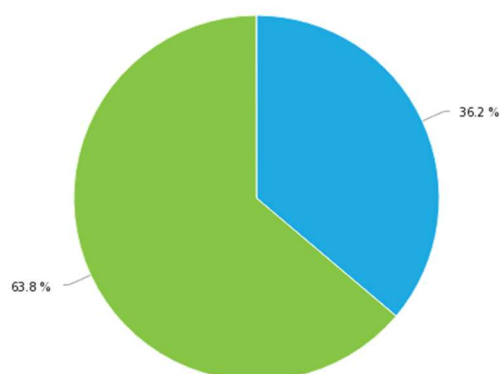
Sabe o que estava a ser avaliado nos testes psicotécnicos?



● Sim ● Não

34.

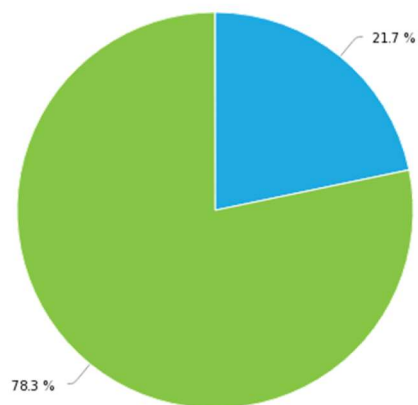
Sabe qual foi o resultado dos testes psicotécnicos?



● Sim ● Não

35.

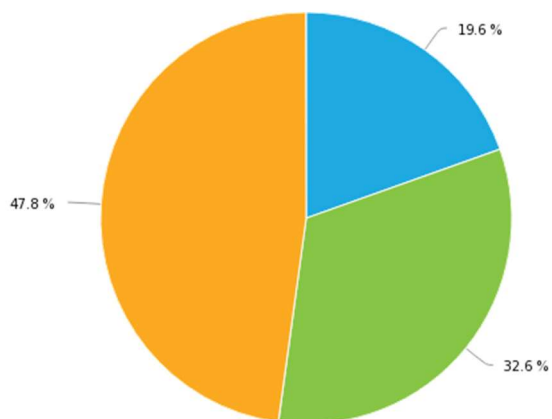
Alguma vez solicitou o resultado dos testes psicotécnicos?



● Sim ● Não

36.

Alguma vez não foi contratado pelo resultado desses testes?



● Sim ● Não ● Não sei