

Impactos do novo Regulamento Geral da Proteção de Dados no  
Recrutamento

Ana Beatriz Vasconcelos Amaral Chabloz Farias

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho  
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE – Instituto  
Universitário de Lisboa

Novembro, 2020





Departamento de Economia Política – Área de Ciências Jurídicas

# Impactos do novo Regulamento Geral da Proteção de Dados no Recrutamento

Ana Beatriz Vasconcelos Amaral Chabloz Farias

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho  
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar Convidada, ISCTE – Instituto  
Universitário de Lisboa

Novembro, 2020



## AGRADECIMENTOS

Meus mais sinceros e profundos agradecimentos aos meus pais, avós, irmão e amigos. Quando decidimos iniciar uma caminhada que atravessa oceanos, a saudade vira companheira e passamos a reconhecer a importância do ciclo familiar em nossas vidas. Ir à busca de nossos sonhos, algumas vezes, pressupõe a renúncia dos abraços calorosos daqueles que sempre estiveram conosco, e é no momento da despedida que encontramos o valor do reencontro. Obrigada, família! Jamais conseguirei mensurar o meu amor por vocês e a importância que possuem em minha vida.

Lanço um agradecimento especial aos meus amigos de Mestrado, que fizeram desta caminhada, a princípio solitária, repleta de acolhimento e amor. Agradeço cada abraço, cada palavra de esperança e todo o apoio que recebi. Só quem migra sabe o significado que a palavra liberdade possui. A imensa maioria acredita que saímos em busca de segurança. Hoje, eu sei que partimos em busca da liberdade que só as asas de um viajante são capazes de proporcionar. A liberdade da alma. Obrigada por nunca me deixarem desistir dos meus objetivos, mesmo nos momentos em que duvidaram das suas próprias escolhas.

Agradeço ao Pedro, meu companheiro de vida, por todo carinho e incentivo ao longo do processo e por ter me ajudado a construir um lar, em Lisboa. Tens a minha eterna gratidão!

Obrigada ao ISCTE-IUL pela oportunidade de realizar meu sonho de fazer um mestrado em uma Instituição de Ensino de referência, em especial à Professora Maria Luísa Teixeira Alves, por toda a compreensão, em meus momentos difíceis, e pela generosidade em seu ensinar. Foi um privilégio ser aluna da Instituição e espero que esta seja uma parceria longa e próspera.



## RESUMO

A Era Digital trouxe a necessidade de lançarmos um olhar crítico sobre o impacto do tratamento massivo e automatizado de dados pessoais, obtidos a partir de plataformas digitais. Neste sentido, esta dissertação apresenta uma análise acerca de como as novas tecnologias influenciaram a forma de recrutar pessoas, no seio organizacional, na mesma proporção que analisa os impactos do Regulamento Geral da Proteção de Dados, neste processo. O direito à proteção de dados pessoais não é recente. Entretanto, a evolução tecnológica exigiu da ciência jurídica a atualização de conceitos e o desenvolvimento de novos parâmetros de atuação. O desenvolvimento da dissertação se baseia em ferramentas de investigação e análise jurídica hermenêutica, numa perspectiva global da legislação pertinente à matéria. As conclusões são fundamentadas no entendimento de que o Regulamento preocupa-se com os direitos inerentes ao titular de dados pessoais, na mesma medida em que tenta viabilizar a gestão económica, política e financeira dos Estados-Membros que, atualmente, dependem do tratamento automatizado de dados pessoais e sua respectiva circulação entre os países. Igualmente, suscitou-se a importância da transparência e da licitude, no tratamento dos dados pessoais. Principalmente, no contexto laboral, que se rege sob o desequilíbrio de poder entre as partes. Licitude esta que está condicionada à limitação do respetivo tratamento aos dados pessoais necessários à persecução do objetivo traçado, principalmente, nos casos em que as consequências sejam a criação de perfis e decisões automatizadas. Por fim, elucida-se a importância das Autoridades de Controlo como meios eficazes na proteção e segurança dos dados pessoais.

**Palavras-Chave:** Regulamento Geral da Proteção de Dados, recrutamento, proteção de dados, contexto laboral.



## ABSTRACT

The Digital Era brought the need to take a critical look at the impact of massive and automated processing of personal data, obtained from digital platforms. This dissertation presents an analysis of how new technologies have influenced the way of recruiting people within the organization, in the same proportion that analyzes the impacts of the General Data Protection Regulation in this process. The right to protection of personal data is not recent, however, technological evolution has required legal science to update concepts and develop new performance parameters. The dissertation's development is based on research tools and hermeneutical legal analysis, in a global perspective of the relevant legislation. The conclusions are based on the understanding that the Regulation is concerned with the rights inherent to the holder of personal data, to the same extent that it tries to facilitate the economic, political and financial management of the Member States, which currently depends on automated processing of personal data and their circulation between countries. The importance of transparency and lawfulness in the treatment of personal data was raised, mainly in the work context, which is governed by the imbalance of power between the parties. This lawfulness is subject to the limitation of the respective treatment to the personal data necessary to pursue the objective set with the treatment, especially in cases where the consequences are the creation of profiles and automated decisions. Finally, the importance of the Control Authorities as effective means in the protection and security of personal data is elucidated.

**Keywords:** General Data Protection Regulation, recruiting, data protection, work context.



# ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	v
RESUMO .....	vii
ABSTRACT .....	ix
GLOSSÁRIO DE SIGLAS .....	xiii
INTRODUÇÃO .....	1
<b>CAPÍTULO I - A ORIGEM E A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES .....</b>	<b>5</b>
1. Recrutamento.....	5
2. Evolução histórica do recrutamento .....	6
3. A influência do Mercado de Trabalho e do Mercado de Recursos Humanos no Recrutamento .....	9
4. Técnicas de Recrutamento.....	10
4.1 Recrutamento Interno.....	11
4.2 Recrutamento Externo.....	12
5. Recrutamento <i>Online</i> e suas particularidades .....	13
5.1 O Recrutamento Inteligente .....	15
<b>CAPÍTULO II - A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DE DADOS.....</b>	<b>17</b>
1. A origem do direito à proteção de dados e sua importância no contexto da vida privada. ....	17
2. A Proteção de dados pessoais no contexto do direito comunitário da União Europeia. ...	21
3. A Proteção de dados pessoais e o Ordenamento Jurídico Português. ....	26
3.1 O Papel da Constituição da República Portuguesa, de 1976, para o direito à proteção de dados pessoais. ....	26
3.2 Os pacotes legislativos nacionais, anteriores ao Regulamento Geral da Proteção de dados.....	28
3.2.1 A Lei Nº 58/2019 .....	30
<b>CAPÍTULO III - OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E A NECESSIDADE DE LEGISLAÇÕES COMPATÍVEIS COM OS NOVOS PATAMARES INFORMÁTICOS.....</b>	<b>33</b>
1. O Regulamento Geral da Proteção de Dados (Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho) e seus princípios básicos.....	33
1.1 A escolha do Regulamento e os impactos da sua eficácia. ....	33
1.2 Conceito de dados pessoais e seu respetivo tratamento. ....	35
2. Os princípios fundamentais que norteiam a proteção de dados pessoais.....	39
2.1 O princípio da transparência e licitude .....	39
2.2 O princípio da limitação da finalidade .....	40
2.3 Princípios da minimização de dados e exatidão.....	42

<b>3. Os fundamentos jurídicos para o tratamento de dados pessoais e a caracterização da licitude.....</b>	<b>43</b>
<b>3.1 O consentimento.....</b>	<b>43</b>
<b>3.1.1 O consentimento na esfera laboral e o desequilíbrio de poder.....</b>	<b>46</b>
<b>3.2 Execução de um contrato ou diligências pré-contratuais .....</b>	<b>48</b>
<b>3.3 Interesses legítimos.....</b>	<b>48</b>
<b>4. Os direitos inerentes ao titular de dados pessoais .....</b>	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO IV – UTILIZAÇÃO DA DEFINIÇÃO DE PERFIS E DECISÕES AUTOMATIZADAS E SEUS IMPACTOS NA VIDA PRIVADA.....</b>	<b>53</b>
<b>1. Da definição de perfis.....</b>	<b>53</b>
<b>2. Das decisões automatizadas.....</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTULO V – A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SEUS IMPACTOS NO RECRUTAMENTO .....</b>	<b>61</b>
<b>1. Noções do Regulamento Geral da Proteção de Dados, no contexto laboral.....</b>	<b>61</b>
<b>2. A proteção de dados pessoais no Recrutamento. O Direito à personalidade <i>versus</i> Liberdade de Iniciativa e de Organização Empresarial .....</b>	<b>63</b>
<b>3. Período de conservação dos Currículos.....</b>	<b>66</b>
<b>4. A definição de perfis e decisões automatizadas, no Recrutamento.....</b>	<b>67</b>
<b>CAPÍTULO VI – O PAPEL DAS AUTORIDADES DE CONTROLO NACIONAIS NA PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS.....</b>	<b>71</b>
<b>1. Autoridades de Controlo Nacional.....</b>	<b>71</b>
<b>2. Conceito <i>One Stop Shop</i> .....</b>	<b>73</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>75</b>
<b>FONTES.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>80</b>

## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

CdE – Conselho da Europa

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CV – Curriculum Vitae

G29 ou GT – Grupo de Trabalho do Artigo 29.º

N.º – Número

RGPD ou Regulamento – Regulamento Geral de Proteção de Dados

RH – Recursos Humanos

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ ou TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia



## INTRODUÇÃO

Não restam dúvidas que a história da humanidade se relaciona com os grandes acontecimentos envolvendo a força de trabalho e seus impactos na construção da sociedade. A evolução do homem, como espécie, se conecta com a sua habilidade de se relacionar com a comunidade ao qual pertence, e o trabalho tem papel fundamental nesta equação.

As revoluções operárias, que ocorreram entre o final do século XIX e início do século XX, em comunhão com revoluções sociais e políticas, pós Grandes Guerras, foram significativas para a reflexão acerca da importância de se garantir ao indivíduo e sua classe trabalhadora condições mínimas de segurança e dignidade. Era preciso ratificar a importância dos direitos fundamentais indisponíveis para que o desenrolar das relações, sejam elas empregatícias ou não, fossem consideradas a partir da observância de tais princípios.

A expressão “o trabalho dignifica o homem” fundamenta a essencialidade do labor, no sentido de apontar que o trabalho é imprescindível para o desenvolvimento intelectual, social e econômico do ser humano. Portanto, as relações laborais modernas ensejam um olhar cuidadoso sobre as interações empregatícias e a concretização dos direitos e garantias inerentes ao trabalhador, pois, apesar de intrínseco às relações sociais, o trabalho também pode exercer, quando não observados tais preceitos, um papel opressor.

Com a evolução dos instrumentos de gestão comercial e administrativa, as organizações começaram a experimentar a importância do valor humano para o desenvolvimento e crescimento das organizações. Áreas de aprendizagem foram criadas com o intuito de perceber as relações laborais e, a partir daí, criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. Surge, a partir deste entendimento, a gestão de pessoas, da maneira na qual a conhecemos, e como fator indispensável ao desenvolvimento humano nas instituições.

Neste sentido, o recrutamento ganha especial atenção, pois se caracteriza como o primeiro contacto realizado entre a entidade patronal e aquele que busca um emprego. Se, durante muito tempo, esta pequena interação não teve tanta importância para as organizações, atualmente, o cenário é diferente. O aprimoramento da administração dos recursos humanos aponta que a escolha acertada sobre a contratação de novos colaboradores ou, até mesmo, o deslocamento funcional daqueles que já se encontram nos quadros da empresa, é fundamental para o sucesso da instituição.

Igualmente, o advento da Internet surge como contribuição para a mudança da imensa maioria dos paradigmas sociais, dentre eles, a forma de se recrutar pessoas e gerir organizações. Se, antes, o recrutamento abrangia as pessoas próximas aos funcionários da

instituição, hoje em dia, o seu alcance pode ser inimaginável. A sistematização dos sistemas de informação e comunicação possibilitaram candidaturas em tempo real, de qualquer lugar do mundo, ao mesmo passo em que as redes sociais possibilitaram o acesso rápido e fácil a informações de foro pessoal e profissional.

É neste cenário fervilhante, em que se verifica a distribuição massiva e indiscriminada de informações, que a sociedade se vê diante de uma nova era, a digital. Quem não está conectado à rede, não está no mundo. É através de plataformas digitais que pessoas e empresas se comunicam e inovam, revolucionando a forma de se dialogar, expor ideias e trabalhar. Tudo que se expõe, gosta e compartilha é “guardado” e se torna uma referência, uma característica, parte de um perfil.

Inobstante todos os benefícios da globalização da informação, foi necessário refletir sobre os impactos da exposição massificada na sociedade. A forma de se vender e consumir produtos e serviços modificou. As empresas e a própria política modificaram o seu *modus operandi* e o acesso a dados pessoais se tornou uma grande vantagem no cenário industrial e comercial atuais. Afinal, o poder preditivo da análise massiva de dados, através de algoritmos e estatísticas, demonstrou ser uma arma poderosa na influência, quase imperceptível, das massas.

Com o intuito de preservar a imagem das pessoas e a utilização indiscriminada das suas informações, o Estado passa a regular (regulamentar) o tratamento de dados pessoais, com o objetivo de, garantindo o direito à proteção do titular de dados, que se constitui na preservação da sua vida íntima e privada, viabilizar a circulação dos respetivos dados, de forma mais rápida, prática e segura.

Neste sentido, o presente trabalho possui o objetivo de analisar, primeiramente, a evolução e a importância do recrutamento nas organizações, como forma de angariar novos talentos e desenvolver o crescimento institucional e, posteriormente, identificar qual o impacto das novas tecnologias e seus respetivos regulamentos, no processo de recrutamento. O desenvolvimento terá como base a exposição da evolução histórica e legislativa, em relação ao recrutamento e ao direito da proteção dos dados pessoais.

Neste sentido, a análise explicita como a evolução tecnológica impactou o processo de recrutamento e seleção, na mesma medida que traça um paralelo legislativo acerca de como os normativos, do direito comunitário europeu e diplomas legislativos portugueses, amparam o tratamento de dados pessoais.

O trabalho contextualiza o que se entende por direito à proteção dos dados pessoais, aprofundando-se no Regulamento Geral da Proteção de Dados (2016/679) do Parlamento

Europeu e do Conselho, e na conceituação legislativa e doutrinária sobre dados pessoais, tratamento de dados pessoais, e quais os fundamentos jurídicos que possibilitam o tratamento lícito, leal e transparente, destes dados.

Evidencia-se o poder do consentimento, ofertado pelo titular dos dados pessoais, para a realização do tratamento, e como ele poderá ser mitigado quando o tratamento se referir a dados pessoais em contexto laboral. Contexto este que pressupõe fundamentos jurídicos elencados em lei e baseados na necessidade e finalidade do respetivo tratamento.

Para além, o trabalho trata da nova abordagem do recrutamento, mais precisamente, o “Recrutamento Inteligente”, e como o tratamento de dados pessoais relativos à definição de perfis, a partir da recolha de informações contidas em aplicações, mídias sociais e plataformas digitais, e das decisões automatizadas, realizadas por *softwares*, a partir da utilização de algoritmos, podem dirimir direitos relativos à personalidade dos candidatos e ocasionar decisões injustas e discriminatórias.



# CAPÍTULO I - A ORIGEM E A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

## 1. Recrutamento

Não restam dúvidas que o trabalho se constitui como um dos pilares sociais do ser humano, desde a sua origem. Se, nos primórdios da humanidade, o labor surgiu a partir da capacidade do homem em construir pequenas ferramentas e utilizá-las em sua subsistência alimentar, atualmente, se desenvolve como o meio fundamental para que a sociedade possa continuar a evoluir.

Neste sentido, a história da evolução humana está intrinsecamente relacionada com a forma pela qual o trabalho apresentou-se ao longo dos séculos, seja através da escravidão, servidão, artesanato, até os dias atuais, ao se desenvolver sob o véu contratual das relações empregatícias modernas.

A grande maioria dos diplomas legais dos últimos dois séculos, à exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23º, ratifica a importância do trabalho na dinâmica económica, política e social das sociedades, sendo este apresentado como um direito fundamental do ser humano, inclusive no que tange ao comprometimento do Estado em garantir que todos possam exercê-lo, em sua plenitude.

Entendimento este que foi recepcionado pela Constituição da República Portuguesa (1982) que, através do artigo 58º, é objetiva ao apontar: “Todos têm direito ao trabalho”, com conseqüente desenrolar de uma série de prerrogativas e direitos fundamentais relacionados com a obrigatoriedade do Estado em se comprometer com o cumprimento de tais medidas.

Nesta esfera, não há como falar em trabalho como elemento essencial para a vida em sociedade, sem, antes, refletir acerca do acesso ao trabalho, principalmente no que tange aos sistemas integrativos que associam empregados e empregadores, nomeadamente, o recrutamento.

O dicionário Léxico, por exemplo, define a palavra recrutamento como “angariar pessoas, trabalhadores: recrutar pessoal”, o que demonstra que o ato de recrutar se perfaz no conjunto de procedimentos capazes de aliar o desejo do empregador, acerca dos objetivos a que pretende satisfazer, com as características e *expertises* técnicas do colaborador, que o torna peça fundamental no exercício da função colocada à disposição.

Nas palavras de Chiavenato, (2010: 133):

“A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização”. Assim, a “filtragem” a que o autor se refere faz-se necessária para que a organização selecione os indivíduos mais adequados para os postos de trabalho disponíveis, tanto em termos de qualificação profissional quanto de adaptabilidade à cultura da organização em questão.

É através do recrutamento que a organização irá atrair os funcionários que entende possuírem as melhores aptidões profissionais e comportamentais para a vaga disponível, com o intuito precípua de atingir os resultados máximos da instituição.

Segundo Caxito, F. (2008):

“O processo de recrutamento, segundo Dutra (2001), não é desenvolvido somente com o intuito de selecionar um novo profissional. Na verdade, processos de recrutamento ocorrem a todo o momento na empresa, devido a transferências, promoções, demissões, contratações e adequações consideradas necessárias no quadro de funcionários”.

Neste sentido, percebemos que o enquadramento do recrutamento possui várias percepções e a sua importância, para o desenvolvimento da organização, se estende à necessidade de se entender seus mecanismos e procedimentos, justamente, para torná-los mais eficazes.

Portanto, é de concluir que o recrutamento é organismo basilar na relação laboral e, mesmo que não haja, ainda, uma relação contratual entre as partes, há direitos e deveres recíprocos, que necessitam ser observados, sob pena de não estarem a ser cumpridas normas elementares dos Direitos Constitucional e Laboral.

## **2. Evolução histórica do recrutamento**

Na caminhada evolutiva das relações empregatícias, o papel, nomeadamente, da gestão de Recursos Humanos, sofreu mudanças impactantes ao longo dos anos. Durante grande parte do tempo, a gestão de pessoas estava aliada à percepção puramente burocrática da função. A função estava relacionada com o pagamento de rendimentos, organização de férias e contratações. Carecia, portanto, de uma gestão estratégica do departamento pessoal.

As contratações e demissões eram realizadas sem que as entidades patronais percebessem ou, até mesmo, atentassem para o perfil do candidato a ser escolhido, ou dispensado, pela instituição. O que, não raras vezes, direcionava a empresa para escolhas equivocadas e não produtivas, o que acabava por gerar gastos desnecessários de recursos.

Com o passar dos anos, a gestão organizacional auferiu novas atribuições e, com isso, o recrutamento ganhou diferentes contornos e nuances, pois, não se tratava apenas de preencher a vaga disponibilizada, passou a ser essencial que a empresa fosse capaz de atrair os candidatos certos.

A função social da organização, principalmente no que tange à comunidade na qual está inserida, a obriga a criar valores que vão além do seu objetivo primordial, que é o de gerar lucro. A visão, missão e cultura organizacional da entidade patronal a representam, na mesma proporção que os produtos e serviços oferecidos, sendo imprescindível que os colaboradores estejam alinhados com esta dinâmica institucional.

O recrutamento, portanto, irá funcionar de forma a permitir que seja aplicada uma série de medidas, com o intuito de angariar, acertadamente, candidatos que estejam em sintonia com os preceitos morais da organização.

Portanto, é imperioso destacar que o recrutamento é genérico em sua definição de alcançar futuros colaboradores, mas específico em sua execução, pois, cada entidade patronal irá elaborar seus próprios requisitos essenciais para a contratação, que serão refletidos no modo como o recrutamento acabará por acontecer.

Neste sentido, o recrutamento é o primeiro contacto entre a organização e o candidato. É através do recrutamento que o candidato terá conhecimento das informações essenciais acerca da vaga a ser oferecida e da cultura organizacional da empresa, ao mesmo tempo que a empresa terá conhecimento das habilidades técnicas e experiências passadas, do futuro colaborador. É uma dinâmica recíproca que exige lisura e comunicação assertiva, entre as partes.

De acordo com Caxito (2008): “As competências que o recrutador deve ter assemelham-se à dos profissionais de marketing, já que ambos visam “atingir o cliente certo com a mensagem certa.” Neste contexto, podemos perceber que o recrutamento tem a função primordial, através da aplicação de diversos procedimentos, de encontrar o candidato mais adequado para a vaga ofertada.

Segundo Porter (2016), fator fundamental para o sucesso das organizações está na criação de uma cultura organizacional que, inevitavelmente, afetará seus modelos de recrutamento e os candidatos que se irão identificar, ou não, com a visão da empresa, enquanto organização social. Esta identificação é de suma importância e, inclusive, é citada por Porter quando o autor aduz sobre a importância da Gestão de Recursos Humanos, como área de apoio, para o crescimento e competitividade da empresa, frente à concorrência.

Chiavenato (2014) contextualiza acerca da importância do *employee branding* para a contratação de grandes talentos e afirma:

“Para assegurar a preferência dos candidatos, a resposta, segundo a consultoria norte-americana McKinsey sem reportagem de capa da revista *Fast Company*, são três letras: EVP. É a sigla de *employee value proposition* ou proposta de valor ao empregado. A EVP funciona como o conjunto da marca (imagem ou reputação) da empresa e os empregos disputados que oferece.

Assim, como as marcas e produtos superiores roubam fatias da concorrência, empresas com EVP superior arrebata mais talentos no MRH”.

Portanto, é de fundamental importância que a empresa estabeleça, antes de proceder com o contacto direto com os candidatos, quais serão os pilares que sustentam a vaga ofertada para decidir, com maior coerência, qual será o tipo de recrutamento a ser utilizado.

Vários são os caminhos que podem ser percorridos quanto à aplicação de procedimentos. Por isso, é essencial que o recrutador decida qual a melhor maneira de prospectar talentos, Se o recrutamento será feito interna ou externamente, se o departamento de RH necessitará de apoio técnico para aferir se o candidato possui o conhecimento desejável para a função, se a vaga possibilita contratar alguém que não possua experiência e necessita de treinamento, ou se a disponibilidade da vaga será para curto ou longo espaço de tempo. Enfim, antes de se angariar candidatos, é necessário ter em mente aquilo que se pretende.

Sendo assim, tem-se como premissa para um bom recrutamento, que ele seja realizado tendo como base todas as nuances que envolvem a vaga ofertada, em si, e a cultura organizacional da instituição. Afinal, todos os departamentos da organização devem estar em sintonia, pois não se trata, apenas, do sucesso da empresa em recrutar bons candidatos, é essencial que a instituição seja capaz, para além de atrair, de reter colaboradores qualificados.

De acordo com Fontana, C. (2020)

“Recrutar pressupõe atrair talentos em quantidade suficiente para o próximo processo, a seleção, portanto, as organizações precisam preocupar-se com a sua imagem no mercado. As pessoas são atraídas para uma organização por diversos fatores, como cargo, salário, as oportunidades de desenvolvimento, as expectativas de serviço, os benefícios sociais, entre outros”.

E o sucesso em reter talentos significativos está intimamente ligado com as condutas, missões e visões éticas que a instituição preza, facto este que, conseqüentemente, influenciará na forma como a empresa irá recrutar, e qual o perfil dos candidatos que pretende angariar, no futuro.

Neste sentido, se hoje temos um presente altamente tecnológico, o futuro não será diferente. A tendência é que as tecnologias, inclusive em sua forma robótica, influenciem, cada vez mais, a Gestão de Recursos Humanos, o que impactará, sem sombra de dúvidas, as áreas do recrutamento e seleção de pessoas.

Atualmente, com sistemas completamente informatizados, desde a candidatura à vaga ofertada, disponibilização de perfis em sites de emprego e redes sociais, entrevistas realizadas através de dispositivos eletrônicos e a possibilidade de o recrutamento ser feito exclusivamente à distância, o futuro abre espaço para que todas essas etapas sejam robotizadas, por exemplo.

### **3. A influência do Mercado de Trabalho e do Mercado de Recursos Humanos no Recrutamento**

Importante destacar que, assim como acontece em outras áreas da instituição, fatores externos e alheios à entidade patronal podem interferir diretamente nas bases do recrutamento. Neste sentido, a gestão dos recursos humanos deve estar atenta, não apenas para as exigências que a vaga, a ser ofertada, demanda e para o perfil do candidato que coincide com estas condições, mas, sobretudo, para como o do Mercado de Trabalho e do Mercado de Recursos Humanos se comporta.

Nas palavras de Caxito, F. (2008), o Mercado de Trabalho “é formado pelas vagas que são oferecidas pelas diversas empresas que atuam em um determinado ambiente”, enquanto, o Mercado de Recursos Humanos “é constituído pelos profissionais que estão disponíveis e que buscam uma nova colocação”.

O entendimento destes dois aspectos é importantíssimo para que o recrutamento seja bem sucedido e funciona, de certa forma, com base na oferta e na procura. Se, conceitualmente, temos que o Mercado de Trabalho constitui-se no total de vagas oferecidas pelas organizações daquele setor, o Mercado de Recursos Humanos caracteriza-se no total de profissionais disponíveis, e o fiel será o equilíbrio.

Mercados de trabalho com excesso de oferta, ou seja, inseridos em cenário com mais vagas disponíveis em detrimento da quantidade de candidatos qualificados, o recrutamento pode ser bastante desafiador para a organização, pois, mais dificilmente o candidato disponível cumprirá, integralmente, os requisitos exigidos.

Na mesma medida, os Mercados de Trabalho com escassez de oportunidades de emprego, favorecem a organização, que, mais facilmente, encontrará candidatos qualificados.

Chiavenato (2014) é categórico ao dispor que não apenas o comportamento das pessoas influencia o Mercado de Trabalho, mas o Mercado de Trabalho influencia igualmente o comportamento das pessoas, e esta troca influencia diretamente na forma como os mercados se relacionam. Um MT com demasiadas ofertas acaba por encorajar candidatos que já estão empregados a buscar novas oportunidades e garante aos que estão a procura de emprego uma maior diversidade de salários e condições, enquanto que um MT escasso acaba por ocasionar uma diminuição nos mecanismos de busca, com consequente baixa salarial.

Esta premissa, igualmente, funciona quando adaptada para o Mercado de Recursos Humanos que, do mesmo modo, sofre influência de uma oferta exacerbada de candidatos ou, em contrapartida, a sua escassez.

Caxito, F. (2008), afirma que “Cada cargo ou função apresenta interações com o Mercado de Trabalho e com o Mercado de Recursos Humanos completamente diferentes”. Neste sentido, é imperioso suscitar que vagas que demandam conhecimentos técnicos específicos, em determinados contextos sociais e geográficos, são difíceis de ser preenchidas, não sendo raras as vezes que as empresas necessitam ir além para conseguir contratar o colaborador ideal.

Estas informações são importantes, pois, se em tempos passados o recrutamento era realizado em nível regional, ou seja, a comunicação referente à inserção da vaga no mercado de trabalho acontecia entre os próprios funcionários, amigos e parentes próximos, e publicada em jornais locais, hoje, com os avanços tecnológicos, o número de candidatos com acesso a respetiva oferta pode atingir patamares intercontinentais.

A fluidez da informação, aliada com o surgimento de empresas especializadas, exclusivamente, em oferecer serviços direcionados ao recrutamento e seleção de pessoas, com o objetivo de reduzir os custos operacionais e dinamizar processos, influenciou sobremaneira a forma como o recrutamento é feito, inclusive, globalmente.

Não é suficiente, nos tempos atuais, que o candidato possua, somente, “boas referências”, é necessário que ele seja um candidato referência, pois, a oferta de candidatos, no Mercado de Recursos Humanos, tomou grandes proporções, através do Recrutamento Online.

As fronteiras tornam-se linhas tênues e as empresas estão dispostas a ir além para conseguir o colaborador que possua exatamente o perfil desejado. Há o acirramento da concorrência e a troca, quase instantânea, de informações.

Neste contexto, efervescente e transfronteiriço, surge a preocupação do legislador em garantir que as mudanças referidas na forma de se recrutar sejam realizadas em atendimento a normas constitucionais e laborais existentes, quais sejam: segurança, bem-estar, não discriminação e, sobretudo, a privacidade do candidato.

#### **4. Técnicas de Recrutamento**

O recrutamento pode ser realizado em duas esferas distintas, mas que, não raras as vezes, são utilizados de forma conjunta. Neste sentido, temos que o recrutamento pode ser realizado de forma interna ou externa, sendo considerado interno quando a organização disponibiliza a

vaga aos colaboradores que já fazem parte do quadro de funcionários da empresa, e externo quando a angariação de candidatos ocorre no Mercado de Recursos Humanos.

Importante destacar que muitas organizações se utilizam de processos de recrutamento considerados híbridos, ou seja, em um primeiro momento, quando verificam a necessidade de preenchimento de determinada vaga, vão buscar dentro da própria organização o perfil que se adequa à vaga e, só depois, nos casos em que a substituição não é possível, vão à procura de candidatos que não são colaboradores atuais.

Imprescindível suscitar que o início do recrutamento não se dá, necessariamente, quando da abertura da operacionalização dos procedimentos, em si. O recrutamento inicia-se antes, quando há uma análise, por parte do departamento de Recursos Humanos, em conjunto com os responsáveis pela área, acerca da necessidade de se contratar um novo colaborador para determinada função e, se assim for, qual o perfil almejado.

Este passo, muitas vezes excluído das análises de estudo, é de fundamental importância, pois, o desenvolvimento das funções, por parte dos colaboradores, está intimamente ligado à necessidade de sua atividade e ao seu contributo para o crescimento da equipa e, conseqüentemente, da organização.

Considera-se uma contratação equivocada não apenas aquela inerente à contratação de perfil inadequado aos princípios técnicos e morais da organização, mas, também, da própria utilidade da vaga ofertada, e este juízo de valor é o ponto de partida para que o recrutamento seja realizado de forma objetiva e eficaz.

Caxito, F. (2008) aduz sobre o tema que:

“o profissional da seleção precisa saber identificar, durante os processos seletivos, as reais competências que a organização está procurando em um novo funcionário. Para tal, precisa desvendar as potencialidades dos candidatos, mesmo que estas não tenham sido desenvolvidas. Precisa “sentir” se o candidato de adequará à cultura da empresa. Caso contrário, suas chances de não se adaptar àquele ambiente corporativo são muito grandes”.

#### **4.1 Recrutamento Interno**

O recrutamento interno está intrinsecamente relacionado com a cultura organizacional da empresa. Empresas que se utilizam deste tipo de recrutamento, mais frequentemente, tendem a possuir planos de promoções e de cargos e carreiras, o que acaba por demonstrar que a organização tenta aproveitar, o máximo possível, do potencial humano da própria instituição.

O tipo de recrutamento em questão possui diversas vantagens, sendo a maior delas o seu viés motivador, principalmente no que tange ao desenvolvimento profissional e humano dos

funcionários, o que acaba por influenciar os colaboradores em atitudes mais fiéis e produtivas, em relação à instituição.

Para além dos aspectos motivacionais, o recrutamento interno é considerado a opção menos onerosa e mais célere, pois, evita que a entidade patronal arque, financeiramente, com procedimentos para recrutamento e seleção de pessoas que, sem dúvidas, acaba por ser um processo lento e dispendioso.

Entretanto, convém observar que empresas que optam, exclusivamente, pelo recrutamento interno acabam por diminuir as chances de contratação de novos colaboradores, com novas ideias, o que pode ser um indicativo, em longo prazo, de baixa produtividade e diversidade institucional.

## **4.2 Recrutamento Externo**

O recrutamento externo, conforme dito anteriormente, caracteriza-se pelo conjunto de procedimentos realizados pela própria organização, ou por terceiros, por ela contratados, que visam o preenchimento da vaga por candidato que se encaixe no perfil técnico e comportamental pretendido, mas que ainda não faça parte do quadro de funcionários da empresa.

Certamente, se comparado com o recrutamento interno, o procedimento externo acaba por se apresentar mais dispendioso e moroso, entretanto, também possui vantagens que devem ser analisadas pela organização, ao pensar em aumentar o número de colaboradores ou substituir algum.

O recrutamento externo torna-se uma opção viável para as instituições que pretendem diversificar e trazer para o seio da empresa novos colaboradores, com novas ideias e novas formas de solucionar problemas.

Ao longo dos anos, esta metodologia de recrutamento utilizou, como canal de comunicação com os candidatos *outsiders*, jornais, revistas, recomendações de funcionários já contratados pela empresa, agências de emprego e recolocação, feiras de emprego e os *headhunter*. Estes últimos, que se caracterizam como o que a própria etimologia da palavra indica, “caçadores de cabeça”.

Os *headhunters*, por exemplo, fazem parte de uma nova etapa do recrutamento, aquele realizado por empresas especializadas. Neste sentido, a empresa que está a ofertar a vaga contrata empresas especializadas em recrutamento e seleção, para auxiliá-los. Sendo assim, a empresa contratada irá proceder com o contacto direto com candidatos, recebimento e análise

de currículos, bem como a aplicação dos procedimentos para a seleção do candidato que apresenta o perfil que melhor se adapta ao exercício da função.

Com o advento das redes sociais e a possibilidade de informatização dos sistemas de comunicação, muitas empresas começaram a realizar seus processos de recrutamento através metodologia *online*. Para isto, recorrem a sites especializados em empregos, redes sociais, sendo a mais conhecida o LinkedIn, e a criação de abas com oportunidades de emprego, em seus próprios domicílios eletrônicos.

## **5. Recrutamento *Online* e suas particularidades**

Com a ampliação e democratização dos sistemas informatizados o recrutamento *online* acabou por ganhar grande importância na área de Gestão de Recursos Humanos. Não que o formato *online* tenha surgido para mudar a essência do recrutamento, o que acontece é a mudança dos parâmetros nos quais os procedimentos serão aplicados.

Chiavenato (2014) também denomina o Recrutamento *Online* como Recrutamento Virtual, de forma a conceituar e pontuar, afirmando que:

“É o recrutamento à distância feito por meios eletrônicos, como a Internet. A internet revolucionou o processo de recrutamento. Seu valor reside no imediatismo e na facilidade de interagir digitalmente com os candidatos potenciais a qualquer tempo ou lugar. Traz facilidades tanto às empresas quanto aos candidatos”.

Nestes termos, não restam dúvidas que atrair e reter talentos se tornou um dos pilares essenciais para a sobrevivência das empresas, seja em curto ou longo prazo, portanto, oferecer canais de comunicação que, além de facilitar a comunicação entre candidatos e vagas de emprego, consiga atingir o maior número de candidatos qualificados, tornou-se uma preocupação para grande parte das organizações.

Não são raras as empresas que, para além de se utilizarem das redes sociais voltadas para a construção de *network* entre pessoas e empresas, dentre elas o LinkedIn, possuem suas próprias ferramentas de captação de talentos.

Chiavenato (2014) explicita este movimento:

“A maioria das empresas recebe currículos pela Internet – algumas delas por meio de formulários específicos para a seleção na rede. A vantagem para o candidato é a facilidade. Basta preencher as informações solicitadas na tela do computador (no conforto do seu lar) e clicar a tecla “enter”. Para as empresas, significa agilidade para escolher seus profissionais. Elas ganham em produtividade, especialmente quando há muitos candidatos”.

Neste contexto fervilhante de grandes mudanças e adaptações, o Recrutamento *Online*, juntamente com as ferramentas inerentes a sua instrumentalização, chegou para modificar a forma como os procedimentos, habitualmente, vinham a ser realizados. Se, antigamente, as

informações pessoais e profissionais que as organizações possuíam dos candidatos estavam intimamente relacionadas ao que era disponibilizado em CV, hoje, a oferta de informações ganhou proporções abissais.

Em redes sociais, como o LinkedIn, as empresas acabam por ter acesso a informações que vão além daquelas descritas em currículos, os recrutadores acabam por ter acesso a informações que vão muito além do habitual, acabam por ter disponibilizadas as interações do candidato, em um ambiente que flutua entre o pessoal e o profissional.

Neste limiar, acabamos por ingressar em um novo patamar do recrutamento, aquele no qual as organizações acabam por ter acesso a informações, não raras vezes, alheias àquelas pretendidas pelo próprio candidato que podem, mesmo que à revelia de seu conhecimento, ser armazenadas e utilizadas pelas instituições, em seus processos de recrutamento e seleção de pessoas.

As redes sociais, com seus algoritmos e meios próprios de propagação da informação, acabam por incentivar que pessoas interajam e compartilhem informações em suas plataformas. O que, durante muito tempo, tornou-se uma revolução do saber, com a possibilidade de acesso a uma variada gama de pensamentos, estudos, reportagens, dados e gráficos, hoje, enfrenta a dicotomia entre a disponibilização de toda e qualquer informação, em detrimento dos parâmetros éticos de interação social.

Sendo assim, a evolução tecnológica atingiu patamares jamais vistos e sua utilização tornou-se uma dependência para todos os níveis sociais, de forma global e indistinta. Bebês, adolescentes, adultos e idosos consomem e, além, dependem da tecnologia, e o recrutamento, assim como todas as bases das relações empregatícias, não está despreendido desta realidade.

Hoje, os candidatos devem, impreterivelmente, possuir meios eletrônicos contatáveis existindo, inclusive, empresas que optem por recrutar apenas candidatos com perfis ativos em plataformas digitais, e que, neste tipo de plataforma, possuam relevância. A relevância será auferida de acordo com suas postagens, interações, compartilhamentos e opiniões alheias, e tudo isto será absorvido durante o processo de recrutamento e seleção, mesmo que indiretamente.

Resta inegável que a grande maioria dos processos de recrutamento e seleção não é realizada de forma aleatória e com base, unicamente, nas informações prestadas em redes sociais. Entretanto, a relevância das informações contidas naquele ambiente, sejam elas prestadas pelo próprio candidato, ou não, é inquestionável e merece especial atenção, principalmente, quando analisadas através do Código de Trabalho e do Regimento Geral da

Proteção de Dados. Este último, formulado com o objetivo maior de proteger a privacidade dos utilizadores e o uso inadequado de seus dados.

## 5.1 O Recrutamento Inteligente

Os *Softwares* tornaram-se ferramentas indispensáveis em diversos ramos profissionais e, nomeadamente, a área dos Recursos Humanos não poderia ser diferente. Neste sentido, e em total atenção às evoluções tecnológicas existentes, a área da gestão, relativa ao Recrutamento, acaba por abraçar a utilização de novas estratégias para aprimorá-lo, inclusive, com a utilização de algoritmos<sup>1</sup>, para tanto.

A utilização de algoritmos está presente em vários momentos da vida cotidiana. É através dos algoritmos que o catálogo de *streaming*<sup>2</sup> apresenta os filmes e seriados mais adequados aos interesses do espectador, ou que o LinkedIn oferece a ordem e seleção das vagas de emprego disponíveis ao candidato, ou seja, a inteligência artificial define, através do armazenamento de dados, quais são as melhores soluções, produtos e serviços, direcionados ao utilizador.

Atualmente, há no mercado sistemas direcionados ao recrutamento e seleção que são capazes de gerir todos os dados fornecidos (ou disponíveis) pelos candidatos inscritos e relacioná-los com as vagas de emprego disponíveis, de forma a direcionar qual candidato melhor se encaixa na função ofertada. Esta correlação de informações é realizada através dos algoritmos que, baseando-se nas informações prestadas, tanto por candidatos, quanto por organizações, é capaz de identificar e cruzar os perfis.

O *software* recolhe informações sobre o histórico profissional do candidato, qual universidade frequentou, quais as suas *soft e hard skills*, quais cursos de capacitação realizou, dentre outras informações, e as compara com os critérios definidos para a vaga. E não só isto. Os sistemas mais modernos contam com a capacidade de acrescentar ao perfil do candidato informações não-autodeclaradas, como aquelas contidas em perfis em redes sociais ou, até mesmo, informações referentes aos locais que o candidato costuma frequentar, dados estes que podem influenciar na escolha e contratação do candidato, através da análise do seu perfil comportamental.

---

<sup>1</sup>De acordo com o dicionário Oxford Languages, disponível em <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>, perfaz-se no conjunto de regras e procedimentos lógicos perfeitamente definidos que levam à solução de um problema em um número finito de etapas”

<sup>2</sup> Tipo de distribuição digital, onde acontece a difusão de dados. É geralmente manejada na distribuição de conteúdos multimídia, através da internet.

Não restam dúvidas que o recrutamento inteligente aparece como a ferramenta ideal para a escolha de candidatos de forma imparcial, pois, a seleção tem por base uma maior quantidade de informações relevantes, sem desperdício de tempo, capital e a influência subjetiva das primeiras impressões do recrutador.

Neste sentido, o recrutamento, através da utilização de sistemas de busca e seleção automatizada de candidatos, é uma realidade inquestionável e promissora. Atualmente, não há possibilidade de dissociar a gestão de pessoas, bens e serviços, do manejo de ferramentas *online*.

As questões surgem quando se passa a analisar o uso dos respectivos métodos através do recorte jurídico, ético e moral. Será que todos os candidatos possuem o conhecimento adequado sobre quais os dados pessoais que estão a ser recolhidos ou, até mesmo, autorizam está recolha? Conforme dito alhures, os novos patamares do recrutamento vão além da análise estrita de currículos e cartas de apresentação. Os métodos utilizados baseiam-se em informações que vão além daquelas disponíveis nos *sites* de emprego, em circunstâncias que o candidato pode não ter o completo entendimento de que está a ser avaliado.

E é neste contexto atual e fervilhante de recolha, armazenagem e tratamento de dados pessoais, em larga escala e de forma indiscriminada, que a legislação da proteção de dados torna-se essencial. Se, em momentos cotidianos da vida pessoal, a obtenção de dados, sem o consentimento do titular, pode trazer repercussões nefastas, a análise desta engrenagem na perspectiva profissional é indispensável, pois, o resultado pode custar uma carreira promissora.

## **CAPÍTULO II - A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DE DADOS.**

### **1. A origem do direito à proteção de dados e sua importância no contexto da vida privada.**

Durante toda a sua trajetória evolutiva, o homem, como ser pertencente a uma sociedade, necessitou desenvolver-se e organizar-se para sobreviver. Ao longo dos anos, uma série de acontecimentos históricos, tais como guerras, necessidades migratórias, criação de grandes religiões, dentre muitos outros, foram fundamentais para que a sociedade consagrasse direitos que, durante séculos, foram mitigados.

Com o surgimento da necessidade de se positivarem conceitos, há muito tempo existentes e, considerados indispensáveis para a manutenção da vida em sociedade, o homem trouxe para os diplomas legais as garantias essenciais para a vida em sociedade. Em um primeiro momento, era necessário garantir o elementar, o direito à vida, à liberdade e à dignidade da pessoa humana. Prerrogativas, estas, legítimas e imprescindíveis para a conservação da vida em comunidade.

Cada patamar da nossa evolução histórica apontou-nos a necessidade de positivarem e exercitar novas gerações de direitos, que estavam intimamente relacionadas com os anseios sociais da época. Se, em algum momento da história, o homem precisou garantir a dignidade e o respeito à vida, à propriedade privada, ao Estado Democrático de Direito, atualmente, estamos diante de uma nova revolução social, a digital.

A sociedade atual, no esteio do grande desenvolvimento tecnológico que experimentou nos últimos 60 anos, desenvolveu uma nova forma de se comunicar e relacionar. Se, durante muito tempo, acreditou-se que o grande passo evolutivo foi o surgimento dos meios televisivos e telefônicos, hoje, não restam dúvidas de que a Internet revolucionou a vida de todos, de forma indistinta e indiscriminada.

Em todas as esferas da sociedade, seja no seio familiar ou no ambiente de trabalho, a tecnologia funciona como alicerce das relações humanas e, conseqüentemente, esta nova forma de interagir acaba por vir acompanhada de novos paradigmas e conceitos.

Com a automatização das interações humanas e a instrumentalização das interações sociais, através de *gadgets*, revolucionamos a forma como a sociedade vende, consome, sente e reage. O acesso ilimitado à Internet possibilitou a transposição de fronteiras, sem que precisássemos sequer levantar de nossos sofás. As informações deixaram de passar pelos filtros editoriais dos grandes meios de comunicação e passaram a ser acessíveis, através de

um clique, como o envio de um vídeo ou, até mesmo, uma mensagem amplamente compartilhada.

Grandes conglomerados comerciais foram obrigados a repensar todas as suas estratégias de venda, novas profissões surgiram, outras deixaram de existir, a forma como compartilhamos conhecimento foi modificada, línguas foram adaptadas em prol desta nova forma de comunicação, e tudo isto em um espaço de tempo muito inferior quando comparado às outras grandes revoluções históricas.

Neste sentido, e como sempre o foi, o direito, em seu viés positivado, tenta acompanhar estas mudanças sociais quase que à velocidade luz. Portanto, em meio a esta revolução tecnológica e digital, repagina-se o segmento do Direito da proteção de dados, que tenta trazer para o mundo digital os paradigmas éticos que, por muitas vezes, são mitigados dentro desta nova bolha virtual.

Cada interação virtual gera um conjunto de informações pessoais que transcendem a figura individual. Cada pesquisa realizada em *site* de buscas, cada pensamento compartilhado em uma rede social, cada compra realizada em uma loja *online* acaba por disponibilizar dezenas de dados pessoais que trafegam entre dezenas de milhares de pessoas, sem que sequer tenhamos conhecimento e, até mesmo, controle disto.

Se, durante alguns anos, grande parte da sociedade acreditou que o poder da Internet residia no seu potencial em garantir o anonimato, hoje, o que se percebe é que nunca estivemos tão expostos. Portanto, diante da necessidade de se proteger, o que agora se revela como a “nova propriedade” do século XXI, o campo jurídico acabou por consagrar a proteção, bem como a privacidade de dados pessoais como um dos itens essenciais para a construção de uma nova geração de direitos.

Neste contexto, podemos elucidar que os primeiros diplomas legais que tratavam diretamente do tratamento automatizado de dados pessoais surgiu na década de 60. Segundo Cordeiro (2020:37/38):

“Os pioneiros da década de 60 rapidamente identificaram os riscos do tratamento automatizado de dados para a privacidade do homem comum: deixa de ser possível controlar que informação é compilada a respeito de cada um de nós e de saber quem a detém a cada momento; os nossos passos, comportamentos, opiniões e atividades podem ser monitorizados em tempo real; e esta vigilância constante, com um impacto psicológico tremendo, permite ainda condicionar e manipular o nosso futuro”.

Contudo, é imprescindível dispor que, historicamente, os primeiros diplomas legais que versavam sobre a proteção de dados não alcançavam as esferas discutidas atualmente. Durante muitos anos, as medidas protetivas visaram a proteção dos dados pessoais em detrimento de possíveis interferências do Estado.

Sobre o tema, Cordeiro (2020:53/54) dispõe que:

“A discussão legislativa inicia-se, como seria expectável, nos Estados Unidos da América, com a constituição pelo Congresso, em 1965, do *Special Subcommittee on Invasion of Privacy*. Nos anos que se seguiram, este *Special Subcommittee* realizou uma série de audiências, sempre relacionadas com a privacidade, em que foram abordadas três questões particulares: (i) a violação, pelas agências federais, da privacidade dos cidadãos; (ii) a constituição de uma base de dados centralizada, debaixo da alçada do Estado; e (iii) a proteção dos dados pessoais dos investidores no âmbito das agências de crédito”.

Não há como negar que, naquele momento histórico, eram poucas as entidades que possuíam a capacidade tecnológica para recolher e tratar dados em larga escala. Neste sentido, podemos dizer que as primeiras pinceladas legais sobre o tema estavam longe de abranger o sistema privado e, como dito alhures, limitavam-se a tratar de estratégias e procedimentos que garantissem o mínimo de supervisão às entidades federais que pudessem estar a utilizar dados pessoais dos cidadãos.

Com a ampliação e disseminação das tecnologias, o sector privado acaba por absorver a dinâmica Era Digital e passa a utilizar da automatização de dados pessoais, em larga escala.

Nas palavras de Cordeiro (2020:27) tem-se que:

“Na esfera de influência clássica do Direito privado, os avanços repercutem-se no Direito laboral – a 4.<sup>a</sup> Revolução Industrial - , nos modelos de contratação – contratação eletrônica e *e-commerce* -, no Direito financeiro – a incontornável *FinTech* – e nos cada vez mais desprotegidos direitos de personalidade”.

Neste sentido, restam-se como inquestionáveis os impactos da recolha e manipulação de dados pessoais na vida, inclusive, cotidiana das pessoas. Padrões de consumo são determinados a partir dos dados obtidos na grande rede. Políticas públicas e estatísticas políticas são realizadas a partir da análise de dados pessoais e, até mesmo, padrões jurídicos são determinados a partir destas ferramentas.

Neste contexto, não há como falar da influência dos dados pessoais na vida cotidiana da sociedade, principalmente em sua esfera jurídica, sem citar, por exemplo, o fenómeno da Jurimetria<sup>3</sup>.

Sendo assim, a partir da recolha e armazenagem de dados em larga escala, é possível que se crie sistemas jurídicos preditivos. Algumas das mais recentes plataformas jurídicas permitem que advogados e magistrados tenham acesso a estatísticas formuladas a partir de dados quantitativos. Sendo possível, através da análise dos respetivos dados, termos conhecimento de quais são as tendências de determinados tribunais, no que tange a linhas defensivas, e traçar linhas estratégicas que estejam alinhadas com estas decisões.

---

<sup>3</sup> Segundo a ABJ (Associação Brasileira de Jurimetria), <https://abj.org.br/o-que-e-jurimetria/>, “Os avanços da computação possibilitaram uma nova forma de encarar as normas e a sua aplicação que baseia-se em dados e, conseqüentemente, em estatísticas. Por isso, ela pode ser genericamente definida como “a estatística aplicada ao Direito”.

Moses e Chan (2014) alertam para o facto de já existir, atualmente, estudos acerca de como ferramentas analíticas de dados quantitativos podem ser capazes de influenciar a tomada de decisões por parte de juízes e sistemas de policiamento. O estudo relaciona a utilização das tecnologias utilizadas no *Big Data*<sup>4</sup> e quais as suas influências no mundo real. Questiona-se acerca da ética em vincular a concessão de liberdades condicionais baseando-se em fatores como taxas de reincidência, género e etnia ou, até mesmo, a utilização de um sistema de policiamento preditivo.

Portanto, verifica-se que a utilização de dados pessoais é uma realidade presente e que, até onde se pode imaginar, não será ultrapassada. O futuro é digital. Deste modo, a tendência é que, cada vez mais, situações cotidianas acabem por gerar a recolha e a manipulação de dados pessoais.

Cordeiro (2020) expõe acerca da potencialidade que o tratamento automatizado de dados pessoais alcança, atualmente, e quais são os impactos causados na vida cotidiana das pessoas e a fragilidade na qual o utilizador singular está exposto. Todos os institutos da vida cotidiana, sejam eles públicos ou privados, de alguma forma armazenam informações pessoais.

Neste sentido, ao analisarmos os propósitos das legislações atuais, que versam sobre a proteção de dados, evidenciamos que não se trata, apenas, da preservação ao direito dos utilizadores, em relação aos seus dados pessoais e à possível interrupção de sua real função, mas, também, sobre a segurança e livre circulação dos respetivos dados.

Destaca-se que o Direito à proteção de dados não é um ramo jurídico recente, entretanto, sua aplicabilidade ganhou contornos, até então, nunca vistos. O volume de dados pessoais recolhidos, armazenados e partilhados aumentou, substancialmente, nos últimos 20 anos e, com isto, a necessidade de se refletir acerca de uma regulamentação que fosse capaz de suprir os anseios sociais, mas, ao mesmo tempo, apontasse, de forma objetiva, quais os deveres a recair sobre os responsáveis pelo tratamento dos dados e possíveis sanções, oriundas do não cumprimento de tais obrigações.

Este é o maior impacto que as legislações atuais sobre a proteção de dados podem promover. Tal influência vai além da validação de direitos, trata, também, acerca do direcionamento que o tratamento de dados deve obedecer. De acordo com Cordeiro (2020), a dogmática atual, acerca do tema, pauta-se em fatores que vão além dos direitos civis dos utilizadores, pois, estes estariam salvaguardados pelos diplomas legais já existentes. O que se pretende com a atual legislação é a uniformização do tratamento dos respetivos dados.

---

<sup>4</sup> Big Data é um modelo de computação traduzido pela existência de diversas tecnologias abertas, capazes de recolher, armazenar e processar informações em larga escala.

O impacto do mundo digital nas relações sociais é inquestionável, entretanto, a discussão apresentou-se para além dos conflitos relativos aos direitos da personalidade e passam a analisar a circulação dessas informações. Se, diferentemente do que acontecia nas décadas passadas, os dados pessoais alcançam distâncias transfronteiriças, os países tiveram de desenvolver mecanismos legislativos para proteção e segurança dos dados pessoais.

Portanto, para além de edificar os direitos relativos à personalidade daqueles que acabam por disponibilizar seus dados pessoais, os diplomas legais emergentes regulamentam acerca de regras, nas quais, o escopo fundamental é a segurança e preservação dos respetivos dados pessoais. Em um lado da moeda aponta-se a necessidade de proteger o direito relativo ao tratamento dos dados pessoais, ao mesmo tempo em que se legisla, tecnicamente, acerca de quais os parâmetros tidos em consideração para se preservar a integridade e segurança dos dados pessoais.

## **2. A Proteção de dados pessoais no contexto do direito comunitário da União Europeia.**

Salienta-se que, por mais técnico que o debate, acerca da proteção dos dados pessoais tenha se tornado, atualmente, não há como desprezar o caráter pessoal que a discussão carrega. A própria palavra “proteger” manifesta em si o afeto de quem acredita que a informação, bem como aquele do qual a informação faz jus, estejam salvaguardados.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, muitos paradigmas sociais foram rompidos, o que levou a comunidade europeia a vislumbrar a imprescindibilidade de se consolidar e proteger direitos fundamentais, principalmente aqueles relacionados com a vida privada. Nesta esteira, em 1948 foi consagrada, pela Organização das Nações Unidas (ONU)<sup>5</sup>, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH)<sup>6</sup>, com o objetivo principal de delimitar os direitos humanos básicos e fundamentais.

Em seu artigo 12º, a citada Declaração clarifica acerca do direito fundamental a privacidade íntima e familiar: “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito à proteção da lei”. O

---

<sup>5</sup> Órgão intragovernamental, criado em 1945, com o intuito de promover a cooperação internacional, promoção de negociações de conflitos, com o objetivo de evitar guerras e promover a paz e a democracia.

<sup>6</sup> Criada em 1948, delimita direitos humanos básicos e fundamentais.

citado artigo torna-se o alicerce de várias legislações que tratam acerca da necessidade de se proteger a intimidade privada contra intromissões oriundas de terceiros.

No âmbito da União Europeia pode-se elucidar que os fundamentos que consagram o direito à proteção de dados, para além da DUDH, encontra suas raízes na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1953), que em seu artigo 8º explicita:

“1. Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.

2. Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e construir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infrações penais, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros”.

Neste sentido, é dever do Estado, para além de não praticar atos que transgridam os direitos fundamentais, acima referidos, legislar e instituir políticas que atendam o anseio da sociedade, no sentido de preservar a privacidade e a intimidade da pessoa singular. O Estado tem por obrigação amparar a sociedade em suas fragilidades, por isso, no contexto experienciado nas últimas duas décadas, no que tange à utilização massificada da automatização de dados, discutir os direitos inerentes àqueles que têm suas informações pessoais recolhidas e tratadas tornou-se fundamental.

Nesta esteira, o surgimento dos estudos relativos à proteção de dados, na Europa, acompanhou os diplomas Norte Americanos. Se nos anos de 1960, o debate sobre utilização de dados pessoais, através da espionagem de órgãos federais Norte Americanos, desencadeava discussões sobre a legalidade da recolha e utilização destas informações, cita-se a Alemanha como pioneira legislativa e académica da matéria, em solo Europeu.

Segundo Cordeiro (2020), em 1970 o Parlamento do Estado de Hesse: o *Hessisches Datenschutzesetz* (HSDG) aprovava as primeiras medidas que versavam acerca da proteção de dados. Destaca-se que a discussão em território Europeu também tinha raízes em questões que envolviam o tratamento dos respetivos dados por entidades públicas. Apesar de possuir contornos tímidos, quando relacionada com os panoramas atuais, a legislação em questão já tratava das fundações até hoje discutidas, principalmente, no que tange ao reconhecimento, à época, da possibilidade de o titular de dados corrigir possíveis incorreções ou restaurar dados ilicitamente alterados.

Neste sentido, desde a década de 1960, países como Alemanha e Suécia legislam, seja de forma específica ou através de diplomas nacionais, sobre questões inerentes à proteção de dados pessoais e a necessidade de se positivarem regras e sanções que direcionassem o tratamento das informações obtidas. Entretanto, até o momento, não havia nenhuma norma

ampla, o bastante, para produzir efeitos além dos próprios países, o que contrastava com a concepção europeia de integração entre as legislações.

Em 1981, através do Conselho da Europa (CdE)<sup>7</sup>, surge o primeiro diploma<sup>8</sup> integrado que trata sobre a proteção de dados pessoais e o seu devido tratamento, através da Convenção 108.

A referida Convenção<sup>9</sup> versa, pela primeira vez, sobre a questão transfronteiriça do fluxo dos dados pessoais entre os Estados signatários e traz em conta pontos convergentes sobre licitude da recolha e tratamento dos dados pessoais, necessidade de legitimação dos fins casuísticos de sua utilização, possibilidade de retificação e períodos de conservação dos respetivos dados.

Em seu artigo 5º, evidenciam-se quais os requisitos norteadores da recolha e tratamento automatizado dos dados pessoais, quais sejam: (i) a obtenção e o tratamento leal e lícito; (ii) a determinação legítima da finalidade do tratamento dos respetivos dados; (iii) a proibição do tratamento de forma incompatível com a finalidade pretendida; (iv) necessidade de adequação do tratamento às finalidades escolhidas; (v) exatidão da informação e, quando necessário, sua respetiva atualização; (vi) conservação adequada dos dados pessoais, respeitadas as regras de identificação do titular dos dados e manutenção desta informação com base, apenas, no tempo necessário para que se cumpra a finalidade do tratamento.

Imprescindível suscitar que a Convenção 108, em seu artigo 6º<sup>10</sup>, elucida a proibição do tratamento de dados sensíveis<sup>11</sup>, na ausência de garantias jurídicas adequadas.

---

<sup>7</sup> O Conselho da Europa (CdE) perfaz-se em uma organização internacional fundada em 1949, com o intuito primordial de defender os direitos humanos, democráticos, bem como a estabilidade política e social na Europa, no contexto pós Segunda Guerra mundial. Como parte integrante deste Conselho, encontra-se a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) e o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH).

<sup>8</sup> Importante elucidar que antes da aprovação da Convenção 108, o próprio Conselho já havia aprovado algumas resoluções que abordavam o tema, nomeadamente, as Resoluções (73)22, que versava sobre “Proteção da Vida Privada das Pessoas Singulares face aos Bandos de Dados Eletrónicos no Sector Privado”, em 1973, e a Resolução 74(29), “Proteção da Vida Privada das Pessoas Singulares face aos Bandos de Dados Eletrónicos no Sector Público, em 1974.

<sup>9</sup> Nas palavras de Saldanha (2018) A Convenção 108 do Conselho da Europa foi, em um primeiro momento, ratificada apenas pelos Estados-Membros do Conselho, que à época eram 10, Somente em 1999 foi alterada, no sentido de permitir que outros países, pertencentes a União Europeia, pudessem aderir-la, no total de 46 Estados signatários, dentre eles, o Uruguai figurando como o único país fora da Europa. Aplica-se ao tratamento de dados pessoais efetuados pelo setor público e privado. O Estado Português ratificou a Convenção em 1993.

<sup>10</sup> **Artigo 6º:** “Os dados de carácter pessoal que revelem a origem racial, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou outras, bem como os dados de carácter pessoal relativos à saúde ou à vida sexual, só poderão ser objecto de tratamento automatizado desde que o direito interno preveja garantias adequadas. O mesmo vale para os dados de carácter pessoal relativos a condenações penais”.

Importante destacar a figura importante do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) que, desde 1959, tem o papel de assegurar o cumprimento das obrigações assumidas pelas Partes Contratantes. No que tange à proteção de dados, podemos destacar acórdãos que se pronunciam acerca do tratamento de dados pessoais, através de questões que afetam diretamente a vida privada e familiar<sup>12</sup>.

Igualmente, o Parlamento Europeu<sup>13</sup>, segundo afirma Cordeiro (2020), empreendeu os primeiros debates sobre a proteção de dados, de forma integrada, entre os países pertencentes ao grupo, durante os anos de 1975 e 1982. Neste sentido, em 1995 surge o primeiro instrumento jurídico europeu sobre o tema, a Diretiva n.º 95/46/CE<sup>14</sup>, do Parlamento Europeu e do Conselho, que nasce dos anseios de legislar sobre a matéria, de forma a abranger todos os Estados-Membros, que a esta altura já possuíam, em maior ou menor grau, legislações locais que versaram sobre a questão.

Nota-se que um dos pilares que fundamentam a necessidade de se legislar sobre o direito à proteção de dados é a livre circulação dos dados. A disposição da referida Diretiva sublinha a importância da União Europeia legislar de maneira uniforme e harmônica sobre a circulação dos dados pessoais, quando coloca, de forma transparente, que um dos objetivos do diploma é apontar que os Estados-membros “não podem restringir ou proibir a livre circulação de dados pessoais entre os Estados-membros, por razões relativas à proteção assegurada por força do n.º 1”.

É evidente o intuito da Diretiva em assegurar que o presente diploma é capaz de conciliar o interesse dos titulares dos dados pessoais, no que diz respeito à preservação da sua privacidade, vida íntima e familiar, ao mesmo tempo em que tais considerações não se tornem um entrave económico, fundamentado no surgimento de legislações internas, que possam ser conflitantes, principalmente quando se verifica que, desde aquela época, a automatização de dados passa a ganhar papel fundamental no desenvolvimento económico e social.

---

<sup>11</sup> Dados sensíveis caracterizam-se por aqueles que fazem referência a questões como raça, registos criminais, orientação sexual, condições relativas a saúde, opinião política e convicções religiosas.

<sup>12</sup> Cfr. Acórdão do TEDH, *Garçon an Nicot v. France*, nos apensos 79885/12, 52471/13 e 52596/13, Disponível em <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172913>.

<sup>13</sup> O Parlamento Europeu caracteriza-se por ser o poder legislativo da União Europeia. É composto por 705 eurodeputados, que são eleitos a cada cinco anos pelos cidadãos europeus, através do voto.

<sup>14</sup> Imperioso destacar que, conforme aduz Saldanha (2018), assim como acontece atualmente, todos os Estados-Membros também eram aderentes da Convenção 108, portanto, o novo instrumento não poderia trazer informações conflituosas, em relação ao dispositivo anterior, sendo assim, verifica-se que a Diretiva perfaz-se em um aprofundamento da Convenção 108, com a criação, por exemplo, das autoridades de controlo independentes.

No âmbito da Diretiva, o órgão competente para determinar se as regras relativas à Diretiva de Proteção de dados estão a ser cumpridas, ou proferir decisões acerca da validade e interpretação de tais normas, é o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)<sup>15</sup>.

Destaca-se que a Diretiva nº 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho referia-se apenas aos Estados-Membros, portanto, em 2001, o referido Parlamento decide pelo Regulamento nº 45/2001, que possui o escopo de assegurar o tratamento jurídico da proteção de dados pessoais pelas instituições e órgãos da União Europeia.

De igual forma, no ano de 2000, o Parlamento Europeu e do Conselho proclamam a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)<sup>16</sup>. Consagram-se, na União Europeia, os direitos fundamentais do grupo, tendo como base princípios como a igualdade, liberdade, dignidade, solidariedade, justiça e cidadania.

No art. 7º e 8º, da referida Carta, é possível vislumbrar a preocupação do Parlamento em trazer para o âmbito dos direitos fundamentais aqueles relativos à vida privada e familiar, citando, inclusive, no art. 8º, o direito à proteção dos dados pessoais. Evidencia-se a necessidade do tratamento dos respetivos dados de forma legal e lícita, especificando o direito que todos têm de acederem os seus dados, solicitar as retificações que acharem adequadas, e a possibilidade de fiscalização de tais procedimentos, por autoridades competentes.

Se, em um primeiro momento, a Carta representava, apenas, um viés político, a partir do Tratado de Lisboa<sup>17</sup>, assinado em 2007, com entrada em vigor em 2009, passa a ter força jurídica vinculativa.

Não restam dúvidas que o mundo jurídico acaba sempre por acompanhar o desenrolar social e, no contexto da proteção de dados pessoais, este desenrolar acaba por acompanhar o desenvolvimento tecnológico que, nas últimas duas décadas, foi imenso. Sendo assim, é importante pontuar que a Diretiva nº 95/46/CE foi pautada no aparato tecnológico da época que, em determinado ponto, se tornou obsoleto se comparado com a realidade dos últimos cinco anos.

A sociedade de 1995 experimentava a introdução dos *gadgets* sem, contudo, imaginar a proporção que a Internet poderia alcançar na vida em comunidade. O surgimento das redes

---

<sup>15</sup> Caracteriza-se por ser o supremo tribunal da União Europeia com jurisdição para julgar matérias da legislação comunitária.

<sup>16</sup> Trata-se de documento que contém disposições relativas aos Direitos Humanos, à nível da União Europeia. Segundo Saldanha (2020) a partir da CDFUE o direito a proteção de dados passa a figurar como um direito fundamento da União Europeia.

<sup>17</sup> Tratado assinado pelos Estados-Membros da União Europeia e que reformulou o seu funcionamento. É através deste tratado que o Tratado que estabelece a União Europeia (TCE) é renomeado para Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE).

sociais comunitárias e profissionais, como Google, Facebook, Instagram, Snapchat, WhatsApp, trouxeram a recolha, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, para patamares jamais vistos.

Este cenário, em conjunto, com a massificação dos meios de comunicação digitais conferiu a todas as instituições a obrigação de estarem conectadas à rede. Não apenas as interações sociais estavam a ser livremente compartilhadas nas redes sociais, como todo o aparato do Estado, Instituições Bancárias e Financeiras, Comércio, dados do Sistema de Saúde e Educação, dentre outros aspetos relevantes da vida pessoal e profissional, acabaram por sofrer sistematizações no formato *online*.

Neste sentido, era preciso que a inovação também alcançasse o cenário político e jurídico, tornando a revisão da Diretiva inevitável. A harmonização legal era imprescindível e precisava acontecer de forma direta, sem a necessidade de ordenamentos jurídicos locais que garantissem a sua aplicabilidade, a depender de suas realidades. Para além da harmonização era necessário coerência no tratamento dos dados pessoais, de forma a facilitar a circulação e segurança da informação. Por isso, a escolha, por parte do Parlamento Europeu e do Conselho, da criação de um Regulamento<sup>18</sup>. É o Regulamento Geral da Proteção de Dados.

### **3. A Proteção de dados pessoais e o Ordenamento Jurídico Português.**

#### **3.1 O Papel da Constituição da República Portuguesa, de 1976, para o direito à proteção de dados pessoais.**

De acordo com Saldanha (2020), a Constituição Portuguesa de 1976 caracterizou-se por ser o primeiro texto constitucional a aventar sobre a temática da proteção de dados pessoais. Ainda que de forma tímida, o seu artigo 35<sup>o</sup><sup>19</sup> iniciou a abordagem do tema no país e trouxe uma série de direitos e garantias ao titular de dados pessoais, inclusive, no que tange à não discriminação, proveniente de convicções religiosas, políticas e de foro íntimo e pessoal.

---

<sup>18</sup> Ao contrário das Diretivas, que apenas vinculam os Estados-Membros ao alcance de determinados objetivos, o que lhes confere determinado espaço para decidir sobre elas, os Regulamentos, se apresentam como o ato normativo mais forte do Parlamento Europeu e do Conselho e são diretamente aplicáveis em sua totalidade.

<sup>19</sup> O artigo, hoje reformulado, contava na época com três números que pormenorizavam o direito do titular dos dados pessoais a tomar conhecimento dos registos, realizar retificações e atualizações, bem como limitar o uso do tratamento dos dados que continham informações acerca da vida privada, religiosa ou política do titular (salvo para fins estatísticos, onde não há a identificação do titular).

Para além, também é possível citar o artigo 26º, da CRP, que estabelece o direito das pessoas em ter reconhecidos seus direitos relativos à identidade pessoal, desenvolvimento da sua personalidade, capacidade civil, cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à reserva da sua vida íntima, familiar e privada (dentre outros), bem como a necessidade da lei estabelecer garantias que sejam efetivas contra a utilização abusiva (e contrária à dignidade da pessoa humana) de informações relativas às pessoas e suas respectivas famílias.

Neste contexto constitucional, é possível evidenciar a preocupação do Constituinte em garantir a não exposição de informações relacionadas à vida íntima, privada e familiar das pessoas. Em atenção a este entendimento, refere-se o artigo 18º, da CRP, que vincula a observância desses direitos às autoridades públicas e privadas, e à necessidade da legislação subjacente em observar os preceitos constitucionais, relativos à limitação das restrições impostas a estes direitos fundamentais.

Igualmente, é através do artigo 35º que a matéria se institui como um direito fundamental à autodeterminação informativa e, de forma simultânea, protege os cidadãos acerca da recolha e utilização equivocada de seus dados pessoais e garante o seu poder de escolha acerca da atualização e retificação dos respetivos dados.

Atualmente, após algumas revisões constitucionais, o referido artigo 35º encontra-se reformulado e traz disposições mais abrangentes e específicas sobre o tema. São sete números que acabaram por ampliar a contenda de direitos dos titulares da proteção de dados pessoais. As referidas modificações foram necessárias e acompanharam a evolução tecnológica vivenciada ao longo dos tempos, e os normativos comunitários da União Europeia, exemplo disto é a primeira revisão, realizada em 1982, que alterou a nomenclatura “registos mecanográficos” para “registos informáticos”. Expressão esta que foi novamente atualizada em 1997 para “dados informatizados”.

Cumprе ressaltar que, apesar da Constituição ter garantido a proteção de dados, o seu lugar como prerrogativa constitucional, o artigo 35º não é exaustivo, pelo contrário, o próprio texto constitucional explicita a necessidade de se estabelecer parâmetros, definições e exceções através de legislação específica. Depreende-se que o texto constitucional é um avanço normativo, para a época, inclusive, globalmente, e destaca a preocupação do Constituinte com dogmáticas futuras.

Ponto bastante relevante refere-se à imprescindibilidade sobre a definição do que são dados pessoais. Após a segunda revisão constitucional, em 1982, insere-se o n. 4<sup>20</sup>, no artigo 35º, que remete para legislação ordinária a definição e conceituação de dados pessoais.

Ponto, este, de extrema importância, pois, é a partir da definição que se torna possível identificar as exceções e, no que diz respeito à matéria em apreço, na ausência da legislação mediadora, que disponha sobre a conceituação dos dados pessoais, as garantias constitucionais acabam por ser dirimidas e o referido artigo acaba por se tornar uma norma inexecutável.

Neste sentido, a partir do momento que o n. 2 dispõe acerca da proibição ao acesso de terceiros aos dados pessoais e, no n. 4, do mesmo artigo, aduz que a definição de dados pessoais estará contida em legislação própria e posterior, condiciona-se a aplicabilidade imediata dos ditames Constitucionais, a legislações conexas. Entretanto, no caso em questão, passados quase cinco anos da revisão que realizou tal aditamento, não havia legislação que abordasse o tema.

Exemplo disto é que somente após o Acórdão do Tribunal Constitucional nº 182/89, que verifica o não cumprimento da Constituição por omissão da medida legislativa prevista no n. 4 do seu artigo 35º, sendo a mesma necessária para que a garantia, contida no n. 2 do referido artigo seja considerada executável, é que surge a Lei nº 10/91.

### **3.2 Os pacotes legislativos nacionais, anteriores ao Regulamento Geral da Proteção de dados.**

Conforme elucidado em outros pontos, um dos pilares da legislação referente à proteção dos dados pessoais sempre esteve ligada, no âmbito da União Europeia, à necessidade de uniformização do tema, com o intuito de possibilitar a livre circulação dos dados pelo grupo, gerando, com isso, a necessidade de adaptação dos normativos internos aos preceitos comunitários.

Em 1991, é publicada a Lei nº 10/91 que, dentre várias outras disposições, cria a Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais Informatizados (CNPDI)<sup>21</sup>, que inicia o

---

<sup>20</sup> Após a última revisão, as determinações contidas no n. 4 passam para o n. 2 que, atualmente, dispõe : “A lei define o conceito de dados pessoais, bem como as condições aplicáveis ao seu tratamento automatizado, conexão, transmissão e utilização, e garante a sua proteção, designadamente através da entidade administrativa independente”.

<sup>21</sup> A referida Comissão atua na garantia que as instituições não violem os direitos e garantias inerentes aos titulares de dados pessoais e certifica-se que a utilização dos dados recolhidos, por estes órgãos,

seu funcionamento, apenas, em 1994. A referida lei reforça o entendimento acerca da necessidade do tratamento de dados pessoais estar em consonância com os preceitos fundamentais de preservação da privacidade íntima e familiar, e aduz, como Princípio Geral, “O uso da informática deve processar-se de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada e familiar e pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais do cidadão”.

Em atendimento à decisão proferida no Acórdão do Tribunal Constitucional 182/89, a supracitada lei dispõe, em seu artigo 2º<sup>22</sup>, as definições de vários componentes essenciais ao entendimento da Proteção de Dados Pessoais e sua aplicabilidade. A legislação definiu os dados pessoais como “quaisquer informações relativas a pessoa singular identificada ou identificável, considerando identificável a pessoa cuja identificação não envolva custos ou prazos desproporcionados”.

Ressalta-se, também, que a supracitada legislação versa, em seu Capítulo V, acerca das infrações e sanções oriundas da recolha, uso ou tratamento indevido dos dados pessoais. A pena para “criar, manter ou modificar o conteúdo de ficheiros automatizados, base ou banco de dados pessoais, ou fizer processar os mesmos dados, é punido com prisão de até um ano ou multa de até 120 dias”.<sup>23</sup> Refere-se, também, que a pena poderá ser agravada, caso os dados anteriormente referidos sejam considerados sensíveis.<sup>24</sup>

Em 1994, tem-se aprovada a Lei nº 28/94 que, segundo Saldanha (2018), introduz novos elementos sobre o tema, no ordenamento jurídico português, e altera, com isto, alguns preceitos introduzidos com a Lei nº 10/91. Seu objetivo precípuo é introduzir medidas de reforço da proteção de dados pessoais, principalmente, no que tange à anteriormente criada CNPDI. <sup>25</sup>Uma das principais alterações acontece, nomeadamente, na proibição do tratamento dos dados considerados “sensíveis”, passando a integrar o rol de dados referentes a convicções filosóficas, políticas, partidárias ou sindicais, fé religiosa, vida privada ou origem

---

acompanhe a finalidade designada e todos os preceitos legais inerentes. Importante salientar que é uma entidade administrativa independente. Salienta-se, também, que a última revisão constitucional, do artigo 35º, realizada em 1997, confere dignidade constitucional à CNPDI, ao incluí-la no n. 2 do referido artigo. Após alguns anos a Comissão passa a ser designada como Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais (CNPDI).

<sup>22</sup> O artigo também aduz acerca de outras definições, tais quais: base e banco de dados, tratamento automatizado, sistema informático, dentre outros conceitos que são importantes para que se possa entender os tramites procedimentais que envolvem a recolha, utilização e armazenagem dos dados pessoais.

<sup>23</sup> Artigo 34º n. 1.

<sup>24</sup> Artigo 34º n. 2.

<sup>25</sup> Logo em seu art. 1º evidencia-se o “Dever de Colaboração” entre as entidades públicas e privadas para com a Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais Informatizados.

étnica, condenações em processos criminais, suspeitas de atividades ilícitas, estado de saúde e situação patrimonial e financeira.<sup>26</sup>

Em 1998, logo após a aprovação da Diretiva nº 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, era aprovada a Lei n. 67/98, cujo objetivo era transpor os preceitos normativos da Diretiva, para o ordenamento jurídico português. Neste sentido, acompanhando os ditames legais comunitários, é possível verificar a introdução de alguns conceitos, tais como, o tratamento dos dados de forma lícita, a necessidade da indicação da finalidade da recolha e tratamento, bem como a limitação do tratamento aos fins especificados, dentre outros.

Importante referir que a Lei nº 67/98, em seu artigo 13º, introduz, no ordenamento interno, por força da multicitada Diretiva, a não sujeição do titular de dados pessoais, no que se refere a decisões individuais automatizadas.

Para além, faz-se necessário elucidar que o RGPD<sup>27</sup> não revogou, nem alterou, os ditames introduzidos pela Lei nº 97/98, no que tange às atribuições do CNPD. Ressalta-se que o RGPD, versa sobre as organizações que desempenham o controlo comunitário, portanto, em relação as autoridades locais, suas competências e atribuições, até a publicação da nova Lei 58/2019, que as revogou, vislumbrávamos a aplicação da Lei nº 97/98, com as alterações introduzidas pela Lei nº 43/2004.<sup>28</sup>

### **3.2.1 A Lei N° 58/2019**

Após o RGPD, tem-se a publicação, em 08 de agosto de 2019, da Lei 58/2019, que tem como objetivo assegurar a execução do respetivo Regulamento 2016/679, relativo à proteção das pessoas singulares, no que diz respeito à proteção de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Conforme será explicitado, o RGPD é diretamente aplicável em todo o território da União Europeia. Entretanto, o próprio Regulamento garante aos Estados-Membros a possibilidade de legislar especificamente sobre a matéria, respeitados os limites contidos no Regulamento. Neste sentido, a lei nº 58/2019 aparece com o objetivo de harmonizar o Regulamento com a

---

<sup>26</sup> Importante referir que há possibilidade de tratamentos de tais dados sensíveis, entretanto, sem a identificação dos titulares e apenas para o viés estatístico. Conforme dito em tópico anterior, a Jurimetria, se utiliza de tais dados, de forma estatística, no viés preditivo de decisões.

<sup>27</sup> O Regulamento Geral da Proteção de Dados, será tratado em tópico próprio. Capítulo III.

<sup>28</sup> A referida Lei regula, nomeadamente, a organização e o funcionamento da Comissão Nacional da Proteção de Dados, bem como o seu estatuto pessoal. As atribuições e competências continuam as mesmas, inclusive após o RGPD.

legislação nacional e introduzir alguns preceitos que carecem de maior especificidade e detalhamento.

Seu âmbito de aplicação, conforme elencado em seu artigo 1º, refere-se ao tratamento de dados pessoais, em território nacional, independente da natureza jurídica do responsável pelo tratamento (pública ou privada), incidindo as exclusões previstas no art. 2º do RGPD<sup>29</sup>. A respetiva legislação introduziu algumas modificações, principalmente da CNPD e Relações Laborais.

No que diz respeito às Relações Laborais, a nova lei, em seu artigo 28.º, introduz que o empregador pode realizar o tratamento de dados pessoais, relativos aos seus empregados, de acordo com as finalidades apontadas e as limitações contidas no Código do Trabalho e respetivas legislações complementares e/ou setoriais<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> O artigo 2º, n. 2, do RGPD, elenca quais as situações em que o Regulamento não será aplicado.

<sup>30</sup> O tema será abordado em tópico específico.



## **CAPÍTULO III - OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E A NECESSIDADE DE LEGISLAÇÕES COMPATÍVEIS COM OS NOVOS PATAMARES INFORMÁTICOS.**

### **1. O Regulamento Geral da Proteção de Dados (Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho) e seus princípios básicos.**

#### **1.1 A escolha do Regulamento e os impactos da sua eficácia.**

No dia 04 de maio de 2016, a União Europeia aprova o Regulamento Geral da Proteção de Dados (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, um marco histórico para o contexto da proteção de dados pessoais, não apenas europeu, mas de abrangência global, pois, configurou-se em uma influência para outros países adequarem a legislação que trata sobre a matéria para a realidade atual.

A entrada em vigor do Regulamento, com a respetiva publicação no Jornal Oficial da União Europeia (JOUE)<sup>31</sup>, acontece em 2016. Entretanto, por força do período de dois anos de adaptação, tornou-se aplicável, apenas, em 25 de maio de 2018<sup>32</sup>, nos 28 Estados-Membros.

Conforme explicitado anteriormente, o Regulamento Geral da Proteção de Dados surgiu diante da necessidade de uniformizar e harmonizar a legislação pertinente à proteção de dados, diante do contexto do direito comunitário Europeu. Neste sentido, Cordeiro (2020: 33) aduz: “ II. O RGPD assume dois grandes propósitos: (i) defender os direitos e as liberdades fundamentais das pessoas singulares, nomeadamente o seu direito à proteção de dados, 1.º/2; e (ii) promover a livre circulação dos dados pessoais, 1.º/3”.

Este entendimento é de extrema importância, pois, é a partir do entendimento acerca da convergência destes propósitos que os intérpretes<sup>33</sup> e aplicadores do direito devem pautar suas decisões.

O próprio RGPD dispõe, ao longo do normativo, estes dois grandes propósitos, é o que se verifica no Considerando 10, por exemplo:

“A fim de assegurar um nível de proteção coerente e elevado das pessoas singulares e eliminar os obstáculos à circulação de dados pessoais na União, o nível de proteção dos direitos e liberdades das pessoas singulares relativamente ao tratamento desses dados deverá ser equivalente em todos os Estados-Membros”.

<sup>31</sup> O Jornal Oficial da União Europeia é o diário oficial de registo para a União Europeia.

<sup>32</sup> Disposição elencada no considerando 171 e no artigo 99º do Regulamento (UE) 2016/679.

<sup>33</sup> Tribunais e autoridades de controlo.

Neste contexto, é possível verificar que o arcabouço jurídico, referente à proteção de dados, vai além da garantia, exclusiva, dos direitos fundamentais inerentes aos titulares dos dados, mas reflete todo o sistema direcionado a regular o tratamento dos dados pessoais. Salienta-se, com isto, que o intuito da legislação é também garantir a segurança dos respetivos dados, segurança esta relacionada com a manutenção da integridade e o acesso seguro a tais informações.

Segundo Cordeiro (2020), a escolha, pelo Parlamento Europeu e do Conselho, em adoptar o instrumento normativo do Regulamento<sup>34</sup> deu-se pela busca da unificação do Direito. A aplicação homogênea do instituto iria, para além da tutela efetiva dos direitos e garantias fundamentais, inerentes a proteção de dados, aos titulares de dados pessoais, a diminuição de óbices à circulação dos respetivos dados no espaço comunitário, fator este fundamental para a consolidação do Mercado único<sup>35</sup>.

Neste sentido, conforme elucida Saldanha (2018:15):

“Verifica-se, portanto, um triplo objetivo que a UE procurou alcançar através deste regulamento: harmonização da legislação, coerência do tratamento de dados pessoais em todo o espaço europeu e segurança jurídica, que só com uma aplicação uniforme em toda a UE se torna mais fácil de assegurar”.

Destaca-se, com isto, o nível de abrangência do Regulamento. As disposições inseridas pelo Regulamento possuem abrangência material e territorial, ou seja, no artigo 2.º/1 evidencia-se que o normativo será aplicável ao tratamento de dados pessoais realizados por meios totalmente automatizados, parcialmente automatizados ou não automatizados. Neste sentido, há de apontar que o artigo 2.º/2 refere-se às hipóteses nas quais o Regulamento não será aplicado.<sup>36</sup>

Neste sentido, com exceção das hipóteses elencadas no citado n. 2, do artigo 2º, o Regulamento será aplicado a todos os tratamentos de dados pessoais “efetuado no contexto das atividades de um estabelecimento de um responsável ou subcontratante situado no

---

<sup>34</sup> Por força do art. 288º do Tratado de Funcionamento da União Europeia, os regulamentos “tem caráter geral, são obrigatórios em todos os seus elementos e diretamente aplicáveis em todos os países da União Europeia (UE)”.

<sup>35</sup> Dentro do espaço europeu foi estabelecido uma economia interna de livre circulação de bens, serviços pessoas e capital. Dentro da perspectiva que grande parte da concretização dos negócios inerentes a circulação de bens, serviços e pessoas, está conectada, em maior e menor grau, a circulação de dados pessoais, a regulamentação da matéria tornou-se imprescindível e urgente.

<sup>36</sup> O Regulamento não será aplicado nas hipóteses em que for realizado (i) no exercício da atividade não está sujeita à aplicação do direito da União, (ii) no exercício de atividades correlatas a segurança e política externa da União, (iii) no exercício de atividades exclusivamente pessoais ou domésticas e (iv) no exercício pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção e repressão de infrações penais ou da execução de sanções penais, incluindo a salvaguarda e a prevenção de ameaças à segurança pública.

território da União, independentemente do tratamento ocorrer dentro ou fora da União”, conforme dispõe o artigo 3.º/1, do RGPD. Por *estabelecimento*, pressupõe-se, de acordo com os esclarecimentos trazidos pelo Considerando 22, “o exercício efetivo e real de uma atividade com base numa instalação estável”.

Para além, imprescindível dispor que o artigo 3.º/2 traz importante adendo que aponta para a possibilidade do tratamento de dados pessoais fora do âmbito da União Europeia quando o respetivo tratamento estiver relacionado com a oferta de bens e serviços (independentemente se for à título oneroso ou gratuito) aos titulares<sup>37</sup> que se encontrem no espaço da União, e nas hipóteses em que haja o tratamento para o controlo dos comportamentos destes mesmos titulares.

Imprescindível dispor que o dispositivo legal escolhido, anteriormente, a Diretiva, já alcançava muitos dos objetivos e questões colocados pelo atual regulamento. Entretanto, o próprio modelo legal da Diretiva pressupõe a transcrição das disposições para legislações próprias, o que acabou por conceder aos países a liberdade necessária para legislar sobre o tema a sua maneira. O resultado traduziu-se por produções avulsas e pouco harmonizadas que acabaram por gerar inseguranças jurídicas que dificultavam a livre circulação dos dados entre os países.

## **1.2 Conceito de dados pessoais e seu respetivo tratamento.**

Indubitável que o centro da questão envolve a automatização do tratamento dos respetivos dados pessoais. Segundo Cordeiro (2020), não houve uma preocupação do legislador em definir o que seria a automatização do tratamento, em si, e isto ocorreu, justamente, pela intenção de que as conceituações trazidas pelo Regulamento não o tornassem obsoleto, com o passar do tempo. É previsível que o que se entende por automatização, hoje, com o avanço tecnológico, pode mudar. Entretanto, o que se compreende, até então, é que a automatização do tratamento de dados pessoais envolve a utilização de sistemas de processamento de dados, de forma ampla.

Cordeiro (2020: 143) conceitua, dentro dos parâmetros legais, o que seria o tratamento de dados, vejamos: “A definição legal de tratamento decompõe-se em três elementos: (i) uma

---

<sup>37</sup> No Considerando 23 percebe-se que o tratamento não se restringe a cidadãos do grupo comunitário. Percebe-se que o Regulamento abrange todos aqueles que estiverem em território da União (residentes, turistas ou quaisquer outros sujeitos), no momento que o tratamento seja realizado.

operação ou um conjunto de operações; (ii) efetuadas sobre dados pessoais; (iii) por meios automatizados ou não automatizados”.

Importante referir que o RGPD também legisla sobre o tratamento não automatizado de dados pessoais, nomeadamente, o que se entende pelo tratamento manual. Entretanto, imperioso apontar, conforme dispõe Cordeiro (2020:86): “O RGPD não se aplica a todos os tratamentos não automatizados, mas somente aos que respeitem a dados pessoais contidos em ficheiros ou a eles destinados”.

Refere-se, igualmente, que o RGPD não se aplica ao tratamento de dados pessoais realizados no âmbito de pessoas singulares, em contextos exclusivamente domésticos,<sup>38</sup> e aqueles relativos a pessoas coletivas, nomeadamente, a sua denominação, forma jurídica e contactos.<sup>39</sup>

Neste sentido, apesar da Diretiva nº 95/46/CE e, no âmbito português, a Lei n. 10/91 já apresentarem definições pertinentes sobre o tema, o RGPD optou por incluí-las, também, cumprindo o seu escopo precípua de harmonizá-las e uniformizá-las. Portanto, o art. 4º traz o rol de definições aplicáveis, sendo assim, consideram-se, no n. 1,: “«Dados pessoais», informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”. Refere-se, também, que, por identificável, entende-se qualquer informação, seja ela destinada à pessoa em si, como o nome ou o número de identificação, sejam elementos específicos, como identidade genética, mental ou, até mesmo, social e cultural.

De acordo com Saldanha (2018), qualquer informação relativa à pessoa, seja em contexto pessoal ou profissional, pode conter informações sobre sua vida privada. Pode-se considerar como dado pessoal as informações contidas em uma avaliação profissional, por exemplo, que não estão, necessariamente, vinculadas, a um dado pessoal específico, como o número de contribuinte, mas que, de certa forma, pode identificar o titular e, com isso, acaba por ser incluída na proteção legal.

Os dados considerados sensíveis integram uma categoria especial e são assim considerados, pois, de acordo com Saldanha (2018), o tratamento dos respetivos dados pode ocasionar o desvirtuamento ou, até mesmo, riscos expressivos às garantias e direitos fundamentais. Portanto, de acordo com o art. 9º, n. 1, do RGPD, tem-se:

“É proibido o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento

---

<sup>38</sup> O termo doméstico também pode ser entendido no contexto familiar.

<sup>39</sup>Salienta-se que há outras exceções trazidas pelo RGPD, especificamente através dos Considerandos 14, 15, 16, 18, 19 e 27.

de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa”.

Imperioso destacar que o Regulamento traz a definição dos respetivos dados, quais sejam:

(i) os dados pessoais relativos à saúde<sup>40</sup>; (ii) dados genéticos<sup>41</sup> e (iii) dados biométricos<sup>42</sup>, no art. 4º, do RGPD.

O Considerando 10, já citado anteriormente, traz em seu arcabouço a possibilidade de os Estados-Membros legislarem internamente e, com isto, especificarem as regras pertinentes ao tratamento de dados considerados *sensíveis*, de forma a incluir uma determinação mais precisa acerca do que é considerado lícito, no tratamento desta categoria especial de dados especiais.

Conforme outrora explicitado, em Portugal, a Lei que rege a matéria pertinente à proteção de dados pessoais é a Lei nº 58/2019, que revogou a Lei nº 67/98, e, no que diz respeito à categoria de dados especiais, não introduz especificidades para além daquelas já introduzidas pelo Regulamento. O assunto é abordado, apenas, no artigo 17.º/1, e cinge-se a explicitar que os dados pessoais de pessoas já falecidas são protegidos, nos termos do RGPD, quando integrarem a categoria de dados especiais,<sup>43</sup> ou seja, relativos à intimidade da vida privada, à imagem, às comunicações, ressalvados os casos previstos no RGPD<sup>44</sup>.

Neste contexto, para além de conceituar o que são dados pessoais e a que se referem, é imprescindível dispor sobre a definição e conceituação do que se entende por tratamento dos dados pessoais. Neste sentido, o RGPD, em seu artigo 4.º/2, aduz:

“«Tratamento», uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição;”.

Portanto, o que se verifica é que o tratamento de dados pessoais pode ocorrer das mais variadas formas e destinado aos mais diversos objetivos, por isso, a importância de se

---

<sup>40</sup> N. 15 do artigo 4º “dados pessoais relacionados com a saúde física ou mental de uma pessoa singular, incluindo a prestação de serviços de saúde, que revelem informações sobre o seu estado de saúde”.

<sup>41</sup> N. 13 do artigo 4º “os dados pessoais relativos às características genéticas, hereditárias ou adquiridas, de uma pessoa singular que deem informações únicas sobre a fisiologia ou a saúde dessa pessoa singular e que resulta designadamente de uma análise de uma amostra biológica proveniente da pessoa singular em causa”.

<sup>42</sup> N. 14 do art 4º “dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico relativo às características físicas, fisiológicas ou comportamentais de uma pessoa singular que permitam ou confirmem a identificação única dessa pessoa singular, nomeadamente imagens faciais ou dados dactiloscópicos;”.

<sup>43</sup> Conforme referência do nº 1 do artigo 9.º, do RGPD.

<sup>44</sup> Excetua-se as situações trazidas pelo nº 2 do artigo 9.º, do RGPD.

entender, primeiro, o que são os dados pessoais e, posteriormente, quais as possibilidades que envolvem o respetivo tratamento.

Segundo Cordeiro (2020:143): “O conceito de tratamento assume um papel nuclear na aplicação do RGDP. Sem este elemento, a discussão em torno da proteção concedida pelo sistema aos dados pessoais e seus titulares assume contornos meramente teóricos”. Portanto, em sentido amplo, tem-se que o tratamento dos dados pessoais pressupõe a existência de uma operação (ou operações), que podem ser ou não automatizadas, que incidem sobre os dados pessoais.

Neste sentido, faz-se importante evidenciar que existem diversas ações<sup>45</sup>, elencadas no próprio no artigo 4.º/2, do RGPD, que são enquadradas no que se entende por tratamento de dados e podem ser aplicadas de forma conjunta ou separadamente.

O tratamento pode incidir na:

- (i) Recolha e registo dos dados pessoais;
- (ii) Organização e estruturação dos respetivos dados;
- (iii) Conservação dos dados pessoais;
- (iv) Adaptação ou alteração dos dados pessoais;
- (v) Recuperação dos dados, quando estes forem inutilizados, danificados, perdidos ou extraviados;
- (vi) Consulta<sup>46</sup> dos dados pessoais;
- (vii) Utilização dos dados pessoais;
- (viii) Divulgação por transmissão, que se perfaz no ato de tornar algo acessível ao outro;
- (ix) Difusão dos dados pessoais;
- (x) Comparação ou interconexão dos dados pessoais, no sentido de sujeitá-los a uma avaliação comparativa, inclusive, no que tange a sua hierarquização, em detrimento a outros dados pessoais;
- (xi) Limitação, que pode (uma vez que a legislação não é clara) se referir a limitação acerca de quem poderá acessar os dados pessoais, ao tempo limite para a sua conservação ou as limitações inerentes ao cumprimento da finalidade pretendida;
- (xii) Apagamento e destruição dos dados pessoais.
- (xiii) Definição de perfis;
- (xiv) Pseudonimização, que consiste, nos termos do artigo 4.º/5 e, conforme preceitua Cordeiro (2020), na modalidade de tratamento que impossibilita a identificação do titular de dados, sem que haja a necessidade de se utilizar informações adicionais.
- (xv) Transferência de dados pessoais. Neste sentido, evidencia-se que o RGPD não proíbe a transferência de dados pessoais para países não pertencentes ao grupo<sup>47</sup>, entretanto, acautela a permissão ao condicionar a circulação dos respetivos dados aos ditames

---

<sup>45</sup> Segundo Cordeiro (2020) as ações, também entendidas como operações, caracterizam-se como atos reais, produzidos pela manifestação de vontade humana, de forma a gerar efeitos materiais e jurídicos no mundo.

<sup>46</sup> Nesta entendida como a consulta ao conteúdo dos dados pessoais.

<sup>47</sup> A não proibição da transferência dos respetivos dados a países terceiros incide, justamente, na preocupação em fortalecer o desenvolvimento comercial do Grupo, de acordo com o considerando 101 a circulação é necessária, respaldadas as garantias protetivas apresentadas no Regulamento.

elencados no artigo 45.º, que dizem respeito a necessidade do país terceiro em assegurar os níveis de proteção dos dados adequadamente.<sup>48</sup>

Tais informações são cruciais, pois, conforme sabido, um dos pontos principais que envolve a proteção de dados pessoais reside na transparência do processo de tratamento dos respetivos dados e no consentimento ofertado pelo titular. Via de regra, não há como consentir sem primeiro entender sobre aquilo que se consente.

Em suma, torna-se imprescindível que o titular tenha consciência acerca dos dados que estão a ser disponibilizados, qual o tratamento que será realizado, bem como qual a finalidade do tratamento.

## **2. Os princípios fundamentais que norteiam a proteção de dados pessoais.**

### **2.1 O princípio da transparência e licitude**

Com isto, podemos relacionar o consentimento ao princípio da transparência, em virtude de não ser possível haver consentimento, em seu viés livre e informado, sem que haja transparência acerca do tratamento e da sua finalidade.

Neste sentido, dispõe-se que o princípio da transparência, dissociado do princípio da lealdade, é uma novidade trazida pelo RGPD e tem como princípio a imprescindibilidade da transparência em todos os aspectos inerentes ao tratamento de dados, desde a sua recolha, até a sua armazenagem e possível transmissão.

Todos os passos devem ser pautados pela transparência, que vai além da simples exposição de informações. O responsável pelo tratamento precisa relacionar o tratamento à finalidade e explicitar os métodos envolvidos nesta dinâmica.

Resta imprescindível que toda a informação referente ao respetivo tratamento seja ofertada e, conforme depreende Saldanha (2018: 45):

“O titular dos dados deve ter informação suficiente antes de tomar a decisão de aceitar ou não partilhar os seus dados. Essa informação deve incluir uma descrição rigorosa e facilmente compreensível do objeto do consentimento e também das consequências da aceitação ou da recusa do consentimento”.

Diante do exposto, é possível verificar que a base fundamental do tratamento de dados pessoais, contida no RGPD<sup>49</sup>, expõe a necessidade da transparência e lealdade do responsável pelo tratamento dos dados, para com o titular.

---

<sup>48</sup> Importante referir que o nível de adequação desta proteção será aferido por uma Comissão, que terá em conta os ditames elencados no artigo 45.º/2.

<sup>49</sup> Assim como nas legislações anteriores que tratavam da matéria.

## 2.2 O princípio da limitação da finalidade

Em seu artigo 12º, o RGPD dispõe sobre a necessidade de a informação ser disponibilizada “de forma concisa, transparente, inteligível e de fácil acesso, utilizando uma linguagem clara e simples”<sup>50</sup>. Inclusive, se o titular assim o quiser, a informação pode ser disponibilizada oralmente. Sendo assim, o princípio da transparência aparece intimamente ligado ao consentimento, nomeadamente, quando se depreende que o consentimento pressupõe o conhecimento prévio acerca daquilo que se está a consentir.

Em continuação, temos como princípio o da limitação da finalidade e, dentro do contexto do RGPD, também se caracteriza como um dos seus fundamentos. Neste sentido, convém dispor que o princípio da limitação da finalidade já estava previsto na Diretriz nº 95/46/CE. O intuito do legislador ao postular sobre a necessidade do responsável pelo tratamento dos dados determina a finalidade, pois, só é possível aferir a legitimidade da recolha se esta tiver relação com a finalidade pretendida.

Saldanha (2018:46) aduz: “O que este princípio nos mostra, essencialmente, é que a legitimidade do tratamento de dados pessoais dependerá também da finalidade desse tratamento e que o tratamento de dados pessoais para fins indeterminados ou ilimitados é ilícito”.

A própria legislação (RGPD) dispõe em seu artigo 5.º/1, b) que a recolha dos dados pessoais deve estar em harmonia com as finalidades e, estas, devem ser determinadas, explícitas e legítimas. Portanto, é necessário que os dados recolhidos estejam em consonância com a finalidade pretendida e esta finalidade deve ser esclarecida ao titular, de forma clara e objetiva, antes do início do processo de recolha dos dados, de forma que o mesmo compreenda a relação entre os dados que está a disponibilizar e o tratamento que será realizado.

Com isto, evita-se a recolha de dados inservíveis ao propósito indicado, diminuindo os riscos inerentes a perdas de informação e possíveis danos a direitos e garantias fundamentais.

Entretanto, importante ressalva reside nas disposições introduzidas pela Lei nº 58/2018, para o ordenamento jurídico português, no que tange à finalidade do tratamento, por entidades públicas. O artigo 23.º possibilita o tratamento e a transferência de dados pessoais, por (e entre) entidades públicas, para finalidades diferentes daquelas determinadas quando da

recolha dos respetivos dados. Entretanto, esta abertura possui carácter excecional e a sua motivação deve estar fundamentada no âmbito da prossecução do interesse público<sup>51</sup>.

O adendo, acima exposto, é dessemelhante ao explicitado pelo Considerando 50, do RGPD, que possibilita o tratamento de dados pessoais para outros fins, que não os precipuamente apontados, somente nos casos em que as finalidades são compatíveis. Neste sentido, aponta:

“A fim de apurar se a finalidade de uma nova operação de tratamento dos dados é ou não compatível com a finalidade para que os dados pessoais foram inicialmente recolhidos, o responsável pelo seu tratamento, após ter cumprido todos os requisitos para a licitude do tratamento inicial, deverá ter em atenção, entre outros aspetos, a existência de uma ligação entre a primeira finalidade e aquela a que se destina a nova operação de tratamento que se pretende efetuar, o contexto em que os dados pessoais foram recolhidos, em especial as expectativas razoáveis do titular dos dados quanto à sua posterior utilização, baseadas na sua relação com o responsável pelo tratamento; a natureza dos dados pessoais; as consequências que o posterior tratamento dos dados pode ter para o seu titular; e a existência de garantias adequadas tanto no tratamento inicial como nas outras operações de tratamento previstas”.

A questão acima suscitada, infere-se por razões relacionadas ao tratamento *posterior* dos dados pessoais, em situações nas quais o titular consente o tratamento, com fundamento em determinadas finalidades e, posteriormente, os dados possam ser utilizados em circunstâncias diferentes.<sup>52</sup> Neste sentido, o artigo 5.º/1, alínea b), do RGPD, permite o tratamento adicional, dos respetivos dados pessoais, desde que as finalidades não sejam incompatíveis.

A aferição desta compatibilidade acontecerá diante da análise de diversos fatores, que compreendem desde a finalidade originária do tratamento, até a natureza dos dados pessoais e o impacto do tratamento adicional nos direitos e garantias fundamentais do titular dos dados.

A linha entre a não compatibilidade de finalidades e a possibilidade de existir uma correlação entre elas é tênue e, segundo Cordeiro (2020: 157), “Trata-se de uma análise sujeita a uma avaliação casuística: cabe ao intérprete-aplicador, à luz dos exatos factos do caso em análise, verificar a não incompatibilidade da nova finalidade”.

Tais questões mostram-se relevantes, principalmente, quando analisadas sob o véu das infinitas possibilidades que o tratamento automatizado de dados pessoais, em conjunto com a inteligência artificial, proporcionou. Informações disponibilizadas em aplicações

---

<sup>51</sup> Conforme preceitua a alínea e) do n.º 1, do n.º 4 do artigo 6.º e da alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do RGPD.

<sup>52</sup> À título exemplificativo: titular consente o tratamento dos seus dados pessoais no âmbito de uma aplicação que lhe sugere os melhores lugares para comprar artigos de vestuário. A partir da recolha dos dados inerentes as lojas que o titular realizou compras ou os modelos de sapatos que preferiu, definiu-se o seu perfil comercial e, em outras ferramentas on-line, lhe é anunciado diversos modelos de sapatos. O fundamento inicial para a recolha dos dados não foi a criação de um perfil comercial que fosse utilizado por empresas, o seu intuito era encontrar lojas diversas. Esta utilização, transversal, de seus dados pode não estar alinhada com as finalidades precípuas as quais disponibilizou as informações, portanto, podem ser passíveis de exigir novo consentimento.

(aparentemente inocentes) podem influenciar outros aspectos da vida do utilizador, sem que este tenha o completo discernimento disto.

A possibilidade de se definir perfis e tomar decisões, a partir de tais análises, ganhou proporções inimagináveis na vida cotidiana. O consentimento pontual para o tratamento de dados pessoais, concedido com fundamento nas informações prestadas naquele momento e para aquela finalidade, pode ter outros contornos quando não há um limite nítido acerca dos tratamentos adjacentes aos quais os referidos dados pessoais possam ser expostos.

### **2.3 Princípios da minimização de dados e exatidão**

Do estudo e leitura minuciosos da legislação em questão, verifica-se que os princípios fundamentais da proteção de dados orbitam em torno da sistemática “menos é mais”. Neste sentido, e sob o olhar da perspectiva laboral, os princípios da exatidão e minimização de dados estão intrinsecamente ligados aos pressupostos caracterizadores da legitimidade no tratamento de dados pessoais e à limitação da finalidade, neste tratamento.

O princípio da minimização dos dados pessoais, previsto no artigo 5.º/1, alínea c), do RGPD, aduz que o tratamento dos dados pessoais devem ser “Adequados, pertinentes e limitados ao que é necessário relativamente às finalidades para as quais são tratados («minimização dos dados»)", e isto corresponde à necessidade do tratamento não ser demasiado, quando observadas as finalidades para as quais se iniciou, caracterizando-se como a proibição aos excessos.

Por este ângulo, entende-se que o tratamento a ser realizado deve se pautar, para além da adequação às finalidades pretendidas, na sua relevância. Não é admissível o tratamento de dados inservíveis ao propósito suscitado pelo responsável, quando os recolheu, e esta preocupação do legislador incide no entendimento de que seria prejudicial o tratamento de dados desnecessários aos objetivos arguidos.

Nesta mesma direção caminha o princípio da exatidão. Para que o tratamento não incida em dados desnecessários é necessário que a sua recolha seja exata. A alínea d), do artigo 5.º/1, traduz a exatidão como “Exatos e atualizados sempre que necessário; devem ser adotadas todas as medidas adequadas para que os dados inexatos, tendo em conta as finalidades para que são tratados, sejam apagados ou retificados sem demora («exatidão»);”

Do texto de lei, subtrai-se a imprescindibilidade dos dados, objeto do tratamento, estarem exatos e atualizados ao fim perseguido, e o responsável pelo respetivo tratamento, deve providenciar a sua retificação ou o seu apagamento, para as hipóteses em que não são

necessários. Importante ressaltar que o normativo dispõe sobre a tempestividade das providências a serem adotadas, demonstrando que a demora em agir também pode ser um fator prejudicial.

Ressalva que merece atenção é a realizada por Cordeiro (2020), ao apontar a obrigação de alguns dados serem conservados, mesmo que desatualizados, por representarem um contexto histórico. Situação que se reflete nos dados pessoais conservados para fins médicos, por exemplo, em que o histórico médico do paciente é indispensável para a obtenção do tratamento mais adequado ao paciente.

A intenção do legislador, ao evidenciar tais princípios, cinge-se no entendimento dos prejuízos que podem ser auferidos pelo titular de dados pessoais, em seus direitos e garantias fundamentais, diante do tratamento indiscriminado e sem limites dos respectivos dados.

### **3. Os fundamentos jurídicos para o tratamento de dados pessoais e a caracterização da licitude.**

#### **3.1 O consentimento.**

Os princípios da transparência, licitude e lealdade, em sentido amplo, estão correlacionados entre si. Conforme dito alhures, a legislação pertinente à matéria, principalmente em termos do RGPD, preocupou-se em regular não apenas a proteção dos direitos dos titulares de dados, mas também a segurança dos respectivos dados.

Não se pode olvidar que a licitude do tratamento está intimamente ligada aos preceitos trazidos pela legislação e, neste cenário, o regulamento aponta em quais cenários o tratamento dos dados pessoais é considerado lícito. É considerado lícito o tratamento de dados pessoais que respeite as indicações abaixo elencadas:

- “a) O titular dos dados tiver dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais para uma ou mais finalidades específicas;
- b) O tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados;
- c) O tratamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito;
- d) O tratamento for necessário para a defesa de interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular;
- e) O tratamento for necessário ao exercício de funções de interesse público ou ao exercício da autoridade pública de que está investido o responsável pelo tratamento;
- f) O tratamento for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais, em especial se o titular for uma criança”.

Cumpra salientar que a alínea *a*) do n. 1, do artigo 6º, é ampla ao indicar que o tratamento de dados é lícito, desde que haja o consentimento do titular, bem como finalidades específicas indicadas. Neste sentido, depreende-se que um dos fundamentos do tratamento lícito se encontra no consentimento dado pelo titular dos dados pessoais.

Diante da magnitude que o consentimento possui na dinâmica inerente ao tratamento de dados pessoais, importa suscitar que não se trata apenas do consentimento, *per se*. Inclusivamente, no art. 7º, do RGPD, o legislador decidiu apontar quais as *Condições aplicáveis ao tratamento*, em virtude do direcionamento que o consentimento pode ter, a partir da matéria que está a ser tratada<sup>53</sup>.

A relevância deste enquadramento é tamanha que o art. 83.º/5 apresenta qual a punição ocasionada pelo seu incumprimento. Inclusive, o artigo 5º./2 dispõe sobre o princípio da responsabilidade, entendido como a obrigação do responsável pelo tratamento, conforme direciona Cordeiro (2020), em pautar a sua atividade nos princípios da lealdade, transparência e licitude. Inclusivamente, é ônus do responsável pelo tratamento provar que atuou em observância destes princípios<sup>54</sup>.

Há de se suscitar que parte da doutrina crítica, de forma direta, o consentimento como forma de legitimação do tratamento de dados pessoais, pois, a imposição do consentimento acaba por criar a falsa sensação de que o titular dos dados possui escolha e entendimento sobre aquilo que se está a consentir. Quando, na verdade, o titular se vê obrigado a consentir o tratamento dos seus respetivos dados pessoal, para adesão de produtos, serviços e ofertas de emprego, por exemplo, bens essenciais que necessitam do consentimento para ser adquiridos, representando, o consentimento, neste contexto, mera simbologia.

Segundo Cordeiro (2020), a obrigatoriedade do consentimento é inquestionável, do ponto de vista jurídico, e acaba por se tornar a realidade mais plausível e acertada, até o momento. Portanto, a discussão deve ser alargada para além da aplicabilidade do consentimento, e abranger a sua real eficácia, no sentido de se entender se o consentimento confere, realmente, ao titular dos dados a proteção necessária.

---

<sup>53</sup> De acordo com o Cordeiro (2020:170) “A importância do consentimento deve ser contextualizada. Este consiste apenas numa forma de legitimação do tratamento de dados, ao lado de todas as elencadas no art. 6º”.

<sup>54</sup> O próprio Regulamento aponta, no artigo 24.º/1, a necessidade do responsável pelo tratamento de dados pessoais em aplicar medidas técnicas e organizativas que assegurem a possibilidade de se comprovar que o tratamento foi realizado em conformidade com o Regulamento. O mesmo se entende do artigo 33.º e dispõe sobre a imprescindibilidade do responsável em criar registos de todas as atividades praticadas durante o tratamento e que evidenciem desde a finalidade do tratamento até possíveis transferências de dados realizadas.

O artigo 4º, n. 11, do RGPD, traz a definição de consentimento, qual seja:

“«Consentimento» do titular dos dados, uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita, mediante declaração ou ato positivo inequívoco, que os dados pessoais que lhe dizem respeito sejam objeto de tratamento;”.

Entretanto, não há como confundir a manifestação de vontade com o próprio consentimento, sendo dois institutos distintos. A manifestação da vontade, segundo Cordeiro (2020), constitui o cruzamento da própria vontade com a sua exteriorização, ao passo que o consentimento pressupõe uma aceção mais ampla, não se trata apenas da declaração da vontade do titular. Por isso que a legislação condiciona a manifestação da vontade à transparência da informação ofertada pelo responsável, para que o consentimento tenha como princípio a compreensão do nexo de causalidade entre a disponibilização dos dados pessoais, o tratamento e a finalidade.

Portanto, o consentimento pressupõe a manifestação livre da vontade. O titular dos dados compreende todas as nuances que envolvem o respetivo tratamento e aceita esta dinâmica, de forma livre. Neste sentido, questão igualmente importante aponta para a manifestação de vontade, livre, em situações em que há o desequilíbrio de posições. O Considerando 43, do RGPD, dispõe sobre o tema:

“A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução”.

Esta análise torna-se importantíssima, principalmente, quando o conteúdo é inserido dentro da temática laboral, em que é sabido que o empregador possui influência sobre o consentimento dado pelo trabalhador<sup>55</sup> ou, conforme dito alhures, há o *desequilíbrio manifesto* (que se traduz na relação de hipossuficiência existente entre o titular de dados e o responsável pelo seu tratamento, tendo como exemplo, consumidores, investidores, doentes ou qualquer relação que pressuponha o consentimento automatizado para se constituir).

Para Cordeiro (2020), excluída a situação exposta pelo Considerando 43<sup>56</sup>, todas as demais situações<sup>57</sup> estão abrangidas pela proteção, conferida pelo artigo 7.º/1<sup>58</sup>, na qual dispõe

---

<sup>55</sup> Em que pese a hipossuficiência, muitas vezes protegida pelo arcabouço jurídico laboral, o Tribunal Federal do Trabalho Alemão, em 2015 (BAG 11-dez.-2014, 32 NZA, 604-608,607), decidiu por considerar que o consentimento, em uma relação de trabalho, pode ser dado livremente.

<sup>56</sup> Que traz como exceção o consentimento dado, pelo titular, quando o responsável pelo tratamento é a Autoridade Pública, o que pressupõe que o consentimento não tenha sido dado de livre vontade.

que fica a cargo do responsável pelo tratamento dos dados pessoais provar a validade do respetivo tratamento, o que, inegavelmente, inclui o consentimento do titular.

Sendo assim, para que a manifestação de vontade informada se concretize, é necessário que o titular dos dados receba toda a informação de forma fácil e compreensível. De acordo com Cordeiro (2020), a informação a ser compartilhada ao titular deve compreender quais são os dados pessoais alvos do tratamento; quem será o responsável pelo respetivo tratamento; qual a finalidade do tratamento, quais os riscos inerentes ao tratamento e quais os direitos do respetivo titular.

Por essa lógica, o RGPD não traz preceitos acerca de como a informação deve ser prestada, justamente para que haja a adequação da informação ao meio que será utilizado e o respetivo propósito.

Importante referir que o RGPD, ao ser transportado para a versão portuguesa, trouxe a expressão *explícita* para a definição de consentimento. Entretanto, é necessário dispor que a manifestação de vontade não precisará, necessariamente, ser dada pela forma escrita. O legislador, por exemplo, no artigo 7.º/2<sup>59</sup>, dispõe, apenas, que o consentimento deve ser dado de forma autónoma, em detrimento a outros assuntos, contidos no respetivo documento.

Por ocasião, a extensa maioria dos responsáveis pelo tratamento incluem indicativos ao longo do texto, tais quais: marcar uma caixa no formulário, “aceitar” termos e especificações, rolar a barra no *site*, enfim, mecanismos capazes de assimilar a manifestação da vontade, por parte do titular.

### **3.1.1 O consentimento na esfera laboral e o desequilíbrio de poder.**

Ultrapassada a questão envolvendo a importância do consentimento<sup>60</sup>, para que o tratamento de dados pessoais seja considerado legítimo, é necessário evidenciar o quanto a

---

<sup>57</sup> Há de se considerar que o próprio RGPD, em seu artigo 88º, confere aos Estados-Membros a possibilidade de legislar, de forma específica sobre a matéria, de forma a estabelecer regimes mais protetores, no âmbito laboral.

<sup>58</sup> Artigo 7º, n. 1: “Quando o tratamento for realizado com base no consentimento, o responsável pelo tratamento deve poder demonstrar que o titular dos dados deu o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais”.

<sup>59</sup> Artigo 7º, n. 2: “Se o consentimento do titular dos dados for dado no contexto de uma declaração escrita que diga também respeito a outros assuntos, o pedido de consentimento deve ser apresentado de uma forma que o distinga claramente desses outros assuntos de modo inteligível e de fácil acesso e numa linguagem clara e simples”.

<sup>60</sup> Importante referir que a legislação permite o tratamento de dados pessoais em situações em que o consentimento do titular dos dados não é necessário. Neste momento e, no contexto do trabalho,

hipossuficiência do trabalhador, traduzida no desequilíbrio de poder entre o funcionário e a entidade patronal, pode influenciar no consentimento livre.

O artigo 97.º, do Código do Trabalho, evidencia o poder de direção que recai sobre o empregador, é este que vai estabelecer as diretrizes nas quais o trabalho irá ser prestado. É direito do empregador explicitar o horário, a forma e o local em que os serviços irão ser prestado e, para além disto, controlar o regular exercício da atividade. Neste contexto, não restam dúvidas que o empregado acaba por se tornar, a partir da relação de subordinação laboral, o elo mais fraco da relação.

A relação de dependência existente, entre o trabalhador e empregador, reflete-se no medo que o funcionário poderá sentir de sofrer retaliações diante da recusa em ofertar o consentimento para o tratamento de seus dados pessoais. Sobre o tema o GT 29<sup>61</sup> aduz:

“Por conseguinte, o GT29 considera problemática a questão de os empregadores procederem ao tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores atuais ou futuros com base no consentimento, uma vez que é improvável que esse consentimento seja dado de livre vontade. Relativamente à maior parte deste tratamento de dados no local de trabalho, o fundamento legal não pode nem deve ser o consentimento dos trabalhadores [artigo 6.º, n.º 1, alínea a)], devido à natureza da relação entre empregador e trabalhador”.

Neste sentido, em se tratando do tratamento de dados pessoais, no contexto da relação empregatícia, o consentimento, por si só, não é um fator de validade, uma vez que, o desequilíbrio entre as partes pressupõe que a manifestação não é inteiramente livre.

Na mesma medida em que os direitos à personalidade do trabalhador devem ser garantidos, essa garantia deve ser posta em equilíbrio com outros direitos, que também são considerados fundamentais, como o direito à iniciativa económica privada<sup>62</sup> e o direito à liberdade de iniciativa e de organização empresarial<sup>63</sup>. São dois direitos que, aparentemente, colidem, mas que devem coexistir, da forma mais harmónica possível, principalmente, na dinâmica atual, em que as tecnologias se tornaram atributos, muitas vezes indispensáveis, à sobrevivência da própria instituição patronal.

O que se deve ter em conta é que esta garantia fundamental é a regra. Portanto, o tratamento dos dados pessoais caracteriza-se como a exceção e, por assim o ser, deve ser pautada em justificativas lícitas e legítimas.

---

vamos nos debruçar sobre as situações em que é necessário que o titular dos dados pessoais dê o seu consentimento para o respetivo tratamento e as que são usualmente aplicáveis a esfera laboral.

<sup>61</sup> Grupo de Trabalho do Artigo 29º (2017), Parecer 2/2017, WP 259, orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679, (online), adotado em 10 de abril de 2018, ponto 3.1.1, p. 6.

<sup>62</sup> Referencia-se o artigo 61.º/1, da CRP.

<sup>63</sup> Referencia-se o artigo 80.º, alínea c), da CRP

Neste sentido é que o Regulamento garante a licitude do tratamento de dados pessoais, no âmbito laboral, a partir de outros fundamentos, que não o consentimento. A licitude de tal tratamento, assim como observado na seara do consentimento, deverá guiar-se pelos princípios suscitados e o estipulado em lei.

### **3.2 Execução de um contrato ou diligências pré-contratuais**

O RGPD autoriza, conforme dispõe em seu artigo 6º./1, alínea b), o tratamento de dados pessoais no âmbito da execução de um contrato, do qual o titular seja parte, ou para diligências pré-contratuais, vejamos: “O tratamento for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados”.

Entretanto, o pressuposto para a validade do tratamento, inserido no contexto da formalização de um contrato, advém da *necessidade* deste tratamento. De acordo com Cordeiro (2020:211), “O tratamento será necessário sempre que exista uma relação direta entre o próprio tratamento e o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pelo responsável”. Portanto, não seria suposto admitir o tratamento de dados relativos à saúde do contraente, por exemplo, se do objeto do contrato tais informações não forem necessárias.<sup>64</sup>

No âmbito laboral, a licitude do tratamento perpassa o entendimento que, apesar de específico e singular, o contrato de trabalho é um contrato. Sendo assim, por força da sua natureza, seria plenamente possível o tratamento de dados pessoais de trabalhadores, a partir desta premissa. Igualmente, aplica-se o entendimento acerca das diligências pré-contratuais, para a esfera do Recrutamento.

### **3.3 Interesses legítimos**

O Regulamento, em seu artigo 6º./1, alínea f), permite o tratamento de dados pessoais nos casos em que seja comprovado o interesse legítimo do tratamento:

“O tratamento for necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais, em especial se o titular for uma criança”.

---

<sup>64</sup> Por necessárias não se entende indispensáveis, de acordo com Cordeiro (2020) a utilização do tratamento dos dados será considerada nos termos de não existir alternativas menos gravosas para persecução do objetivo.

Certo é que a definição do que seriam interesses legítimos é ampla e, de certa forma, abstrata. Inclusivamente, o Regulamento não traz a definição do que seria considerado *interesse*, deixando sua análise para a esfera casuística, o que demonstra que o respetivo apelo deve ser real e, sobretudo, relevante. Sendo assim, o interesse será legítimo a partir da contextualização da sua atuação, remetendo-se, mais uma vez, a adequação e necessidade do tratamento, em cotejo com os fins perseguidos (finalidade).

No entendimento de Cordeiro (2020), o termo *necessidade*, no âmbito do interesse legítimo, ganha novas acepções. Neste contexto, o responsável pelo tratamento tem de demonstrar que existe justificação para o respetivo tratamento (existe o interesse razoável e justificável) que extrapole a prevalência dos direitos fundamentais do titular dos dados pessoais e que não os afete.

Caberá, portanto, para validação da licitude deste fundamento jurídico, uma série de interpretações que levarão em conta aspectos como: os impactos que o tratamento resultará na vida do titular dos dados, quais os dados pessoais e qual o modelo de tratamento utilizado, a necessidade do tratamento e até a relação existente entre o responsável pelo tratamento e o titular.

Os Considerandos 47,48 e 49 remetem a uma série de exemplos factos em que a concepção de interesse legítimo poderia ser utilizada, para fins de tratamento de dados pessoais. A exemplo, no Considerando 47, afirma-se:

“[...] Poderá haver um interesse legítimo, por exemplo, quando existir uma relação relevante e apropriada entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento, em situações como aquela em que o titular dos dados é cliente ou está ao serviço do responsável pelo tratamento. De qualquer modo, a existência de um interesse legítimo requer uma avaliação cuidada, nomeadamente da questão de saber se o titular dos dados pode razoavelmente prever, no momento e no contexto em que os dados pessoais são recolhidos, que esses poderão vir a ser tratados com essa finalidade.[...] O tratamento de dados pessoais estritamente necessário aos objetivos de prevenção e controlo da fraude constitui igualmente um interesse legítimo do responsável pelo seu tratamento. Poderá considerar-se de interesse legítimo o tratamento de dados pessoais efetuado para efeitos de comercialização direta”.

O que se depreende é que a possibilidade, atribuída a partir do artigo 6.º/1, alínea f), pressupõe uma ponderação de diversos aspetos que indiciem em todas as etapas do tratamento, desde a identificação das partes até a sua finalidade. E esta poderá ser uma tarefa árdua para o legislador-aplicador, que se vê diante de inúmeras hipóteses e possibilidades, que nem sempre serão lineares, principalmente no âmbito das relações empregatícias.

#### **4. Os direitos inerentes ao titular de dados pessoais**

Conforme evidenciado anteriormente, o titular dos dados pessoais possui direitos que são inerentes a sua condição. A normatização de tais direitos, no âmbito das legislações específicas que regem a matéria, torna-se uma mais valia, diante da enormidade de nuances e consequências que os direitos e garantias fundamentais ligados à personalidade e vida privada ensejam.

O direito ao (i) acesso; (ii) retificação; (iii) apagamento; (iv) limitação do tratamento; (v) portabilidade e (vi) oposição, foram expressamente consagrados pelo Regulamento, entre os artigos 15º e 21º, e são servíveis ao propósito de trazer praticidade e aplicabilidade à seara que envolve a proteção de dados pessoais. Questão fundamental envolve a possibilidade do titular dos dados, independente dos normativos recentes, exercer os direitos inerentes à proteção da sua vida íntima e privada. Neste contexto, proteger os dados pessoais envolve, também, a proteção à vida íntima e privada e, portanto, poderia ser alvo da tutela jurisdicional do Estado a qualquer tempo, no âmbito da esfera cível.

Entretanto, dentro do universo de suposições e possibilidades que envolvem os métodos tecnológicos atuais e as influências na vida cotidiana (tanto privada quanto profissional), especificar direitos, clarifica e facilita o acesso aos que deles necessitam. O nexo de causalidade entre o dano causado e o respetivo responsável, em cotejo com o direito preterido, é mais fácil de ser aferido quando a norma traz para a esfera abrangida a materialização da sua proteção.

Neste sentido, a partir do que está elencado no Regulamento, podemos perceber que o direito ao acesso, disposto no artigo 15º, refere-se ao direito que o titular dos dados pessoais possui de obter as informações que dizem respeito ao tratamento de seus dados, dentre elas: a finalidade do tratamento, quais os dados que estão a ser tratados (categoria dos dados), quem serão os destinatários deste tratamento (se haverá a divulgação a terceiros), prazos de conservação, saber acerca da existência de definição de perfis e decisões automatizadas, dentre outros.

O artigo 16º trata do direito que o titular de dados possui em retificar dados que considere incorretos ou inexatos, inclusive, no sentido de verificar se há dados incompletos que necessitam ser complementados, para que a finalidade do tratamento seja alcançada.

Da mesma maneira que o artigo 17º aponta que o titular dos dados pode solicitar que eles sejam apagados, nas situações em que se verificar: que os dados deixaram de ser necessários àquela finalidade, retira-se o consentimento e não há outro fundamento jurídico que ampare o

tratamento, os dados foram tratados ilicitamente, tem de ser apagados de forma a acautelar uma obrigação jurídica e outras hipóteses referidas no artigo.

Igualmente, o artigo 19º refere que é direito do titular ser notificado acerca da transmissão dos seus dados pessoais, possíveis retificações e até situações em que os dados tenham sido apagados ou, até mesmo, se houve a limitação do tratamento.

O direito à portabilidade dos dados, elencados no artigo 20º, é comumente utilizado na esfera comercial do tratamento dos dados, como a exemplo da possibilidade de realizarmos a troca de operadora telefónica, sem abrir mão dos dados relativos ao número de telefone. É aplicada estritamente às hipóteses em que o tratamento fora realizado por meios automatizados, e o fundamento jurídico para licitude do tratamento tem como esteio o artigo 6.º/1, alíneas a) e c).

Por fim, temos o direito do titular dos dados pessoais a se opor, com base em motivos conexos a sua situação particular, ao tratamento dos respetivos dados, nas hipóteses em que o fundamento jurídico teve como base o artigo 6º/1, alíneas e) e f), restando inegável que o tratamento deve cessar, caso o responsável pelo tratamento não apresente razões legítimas para tal e que prevaleçam sobre os interesses, garantias e liberdades do titular dos dados.

Neste sentido, o que se evidencia é que o direito à proteção de dados pessoais, que poderá ser ratificado através do exercício dos direitos acima expostos, não é absoluto e será analisado em cotejo com outros direitos, igualmente assinalados no Regulamento, e nos prejuízos que a sua inobservância poderá acarretar ao titular dos dados.



## CAPÍTULO IV – UTILIZAÇÃO DA DEFINIÇÃO DE PERFIS E DECISÕES AUTOMATIZADAS E SEUS IMPACTOS NA VIDA PRIVADA

### 1. Da definição de perfis

O RGPD traz, em seu artigo 4.º/4, o conceito de definição de perfis, qual seja:

“«Definição de perfis», qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais que consista em utilizar esses dados pessoais para avaliar certos aspetos pessoais de uma pessoa singular, nomeadamente para analisar ou prever aspetos relacionados com o seu desempenho profissional, a sua situação económica, saúde, preferências pessoais, interesses, fiabilidade, comportamento, localização ou deslocações;”.

A definição de perfis é uma particularidade do tratamento de dados pessoais e, habitualmente, possui destaque, pelo seu viés comercial. Com os avanços tecnológicos, inúmeras organizações passaram a utilizar *softwares* capazes de recolher e processar informações em larga escala e a empregar o uso de algoritmos para definir padrões<sup>65</sup>.

Os grandes conglomerados conseguiram aliar recursos tecnológicos ao acesso à informação, com o objetivo de agregar valor ao seu negócio, em todos os âmbitos, desde a concepção do produto até a gestão de pessoas. Com uso dos algoritmos e a possibilidade de criar estatísticas (relacionadas à capacidade de compra das pessoas e quais os produtos de maior interesse) as grandes empresas acabaram por ganhar um aliado em suas estratégias comerciais. O domínio da informação, que as novas tecnologias originaram, mudou sobremaneira a forma de nos relacionarmos com o mundo.

Indubitavelmente, o impacto foi sentido para além da esteira comercial e afetou, diretamente, a estrutura da política moderna. O modelo preditivo, criado a partir da possibilidade de recolher informações e extrair estatísticas a partir delas, em conjunto com as redes sociais, deu início a uma nova jornada política<sup>66</sup>.

Entretanto, diante da infinidade de possibilidades, um dos pontos principais sobre a proteção de dados pessoais gira em torno da capacidade de compreensão do titular dos respetivos dados, acerca do que é possível fazer a partir da recolha de seus dados pessoais.

---

<sup>65</sup> Padrões comportamentais, quais sejam: padrões de compra, de lazer, de leitura, afinidade política, orientação sexual, dentre outros.

<sup>66</sup> O exemplo mais claro que temos acerca da utilização da *Big Data* e Inteligência Artificial, na gestão de campanhas políticas são as eleições Norte Americanas, de 2016. Candidatos acabaram por utilizar-se da *psicometria* (ramo da psicologia que baseia-se em dados) para avaliar nuances comportamentais, através de informações extraídas a partir de dados coletados em redes sociais e utilização de aplicações. Com a análise dos dados é possível verificar quais as inclinações políticas dos eleitores, em quais locais residem, quais informações compartilham e o que esperam de um candidato, por exemplo. Essa ferramenta mudou diametralmente o parâmetro de eleições ao redor do mundo e vai continuar a mudar.

Neste sentido, a necessidade de rever as legislações envolvendo a matéria de proteção de dados surgiu a partir deste cenário de incertezas. As grandes democracias começaram a sentir o poder do *marketing político*<sup>67</sup> moderno e atentar-se para a importância dos dados pessoais nas novas interações comerciais, políticas e humanas.

A definição de perfis aparece como a solução para diversos problemas, prometendo (e cumprindo) um aumento da eficiência corporativa, em conjunto com a diminuição de recursos, ou seja, a excelência pretendida por todas as organizações comerciais<sup>68</sup>. A partir da possibilidade de identificar traços comportamentais e perfis, as instituições acabam por melhor segmentar seus mercados e orientar-se no fornecimento de serviços e produtos que estão, cada vez mais, em consonância com aquilo que os consumidores desejam.

Entretanto, era preciso entender melhor a utilização desta ferramenta, quase premonitória<sup>69</sup>, e relacionar a sua utilização com a garantia de direitos e liberdades fundamentais. Até pouco tempo, quase a totalidade dos usuários não sabia e/ou não percebia a influência da coleta (e a própria utilização da análise de dados) em suas vidas digitais e reais. A tendência é que estes processos sejam pouco explícitos e os utilizadores não percebem que os dados que estão a fornecer acabam por defini-los.

Diante do poder acrescido às Instituições<sup>70</sup> (sejam elas públicas ou privadas) pelo uso de ferramentas tecnológicas, coleta e tratamento de dados em larga escala e definição de perfis, tornou-se necessária a reformulação da legislação e sua adequação para a nova realidade tecnológica, com o intuito de proteger tanto os usuários quanto a própria segurança, na circulação dos respectivos dados pessoais.

---

<sup>67</sup> O marketing político sempre esteve relacionado a organização de campanhas com o uso de recursos televisivos, comícios e distribuição de panfletos. Os candidatos não possuíam plataformas capazes de se relacionar diariamente com os eleitores. Com o advento das redes sociais os candidatos acabaram por possuir uma ferramenta de interação direta com o eleitor. Saber seus gostos, frustrações e expectativas, o que mudou radicalmente o parâmetro das campanhas eleitorais. Passou a ser possível prever as reações das pessoas aquilo que lhe era oferecido. Indo além disto, os candidatos passaram a usufruir de mecanismos capazes de identificar e apontar quais os comportamentos avaliados como positivos e negativos e, com isto, criar uma ligação entre pessoas e projetos.

<sup>68</sup> A lucratividade das empresas se traduz pela junção do seu aumento produtivo com a diminuição dos custos relacionados.

<sup>69</sup> Em 2013, uma pesquisa da Universidade de Cambridge acabou por indicar a possibilidade de se prever características, nuances comportamentais e físicas, a partir da análise dos “gostos” ofertados pelos utilizadores, em redes sociais. A partir da pesquisa foi possível identificar que a própria rede utilizava esta análise com o objetivo de melhorar o engajamento entre os utilizadores e a plataforma, quanto pesquisadores e organizações utilizavam as informações para entender melhor seu público e oferecer serviços e produtos. Disponível em: <https://www.pnas.org/content/110/15/5802.abstract>.

<sup>70</sup> As cinco empresas mais valiosas do mundo, atualmente, são: Google, Apple, Microsoft, Amazon e Facebook, dados de 2020, e encontram-se relacionadas com o mercado digital, venda de produtos, a partir de plataformas digitais, circulação de informações e interação social. Disponível em: <https://www.forbes.com.br/listas/2020/07/as-marcas-mais-valiosas-do-mundo-em-2020/>.

O RGPD surge neste cenário fervilhante, em que se discutia a influência das mídias digitais no cenário comercial, social, educacional e político<sup>71</sup>, e a necessidade de se proteger e, também, informar os titulares sobre o respetivo tratamento de seus dados pessoais. Neste sentido, a definição de perfis, sentida em todos os âmbitos da esfera digital pressupõe a utilização, mesmo que parcial, de processos automatizados. Segundo Cordeiro (2020:149), temos:

“Com a sujeição dos dados pessoais a estes procedimentos pretende-se analisar ou prever aspetos relacionados com o desempenho profissional dos respetivos titulares, a sua situação económica, saúde, preferências pessoais, interesses fiabilidade, comportamento, localização ou deslocações. A organização ou estruturação dos dados não basta para que essa operação seja, só por isso, subsumível ao conceito de definição de perfis, é necessário um *plus*, ou seja: a intenção de avaliar ou prever certos aspetos dos titulares de dados”.

Importante referir que a definição de perfis tem como característica, para além do tratamento automatizado de dados pessoais, a intenção de avaliar os pormenores pessoais do titular de dados. A bem da verdade, é que a definição de perfis, como o próprio nome já diz, define o utilizador em uma categoria específica e, por mais evoluída que a tecnologia de predição se apresente, não há como afirmar que as previsões estejam corretas a todo o tempo.

Se o perfil traçado, através da utilização de algoritmos, irá influenciar diversos aspetos da vida cotidiana (profissional, financeira, à nível de saúde, consumo, dentre outros) é necessário que o utilizador tenha consciência dos mecanismos por trás do seu consentimento.

Segundo o GT 29<sup>72</sup>:

“O processo de definição de perfis pode implicar um conjunto de deduções estatísticas. É frequentemente utilizado para efetuar previsões sobre as pessoas, recorrendo a dados provenientes de várias fontes para inferir algo sobre uma pessoa, com base nas qualidades de outras pessoas que, estatisticamente, parecem semelhantes.

(...)

O processo de definição de perfis é, muitas vezes, invisível aos olhos do titular dos dados. Funciona com base na criação de dados obtidos ou inferidos sobre pessoas - <novos> dados pessoais que não tenham sido transmitidos diretamente pelos próprios titulares dos dados. As pessoas têm níveis variáveis de compreensão, podendo sentir dificuldades em perceber as técnicas complexas envolvidas nos processos de definição de perfis e de decisão automatizada”.

Portanto, segundo indicações do próprio Regulamento, para que estejamos diante da definição de perfis, do tratamento dos respetivos dados, deve resultar uma predição, uma apreciação de valor sobre a pessoa, na qual as informações estão a ser analisadas.

---

<sup>71</sup> Muito se discute sobre a influência das mídias digitais no enfraquecimento da Democracia e disseminação de falas informações, como forma de polarizar as discussões sociais e, não apenas transformar o ambiente social que vivemos, mas também de domínio de massas. Mais informações disponíveis em: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/48686>.

<sup>72</sup> Definido como Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Proteção de Dados, traz as Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perfis para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679. Disponível em: [https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp251rev01\\_pt.pdf](https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp251rev01_pt.pdf).

Basicamente, o sistema analisa as informações prestadas diretamente pelo titular de dados pessoais (ou recolhidas através de outros dispositivos) para avaliá-las de acordo com as informações estatísticas que o próprio sistema já possui, relacionando-as para definir em qual nuance comportamental o titular se encaixa e, com isto, prever comportamentos.

O considerando 30 exemplifica o tratamento de dados pessoais a partir de identificadores contidos em aplicações no tele móvel, endereços de IP e pesquisas em internet, por exemplo, que podem ser utilizados para a identificação de pessoas e definição de perfis. O consentimento para a recolha e tratamento da informações é ofertado<sup>73</sup>, mas, para a grande maioria dos utilizadores, não há a completa consciência de que perfis poderão ser criados, a partir do fornecimento de tais informações.

Em suma, o utilizador está, a todo o momento, a consentir que seus dados sejam tratados, em diversas plataformas distintas, com diversas finalidades distintas, mas que, em determinado momento, podem ser avaliados conjuntamente, no sentido de traçar seu perfil comportamental presumível e influenciar quais os produtos e serviços lhe serão ofertados ou, até mesmo, e no caso do presente estudo, qual a sua avaliação profissional.

A preocupação do legislador, para com a consciência do utilizador sobre o que está a ser feito com as informações ofertadas, torna-se explícita no Considerando 60, vejamos:

“O titular dos dados deverá também ser informado da definição de perfis e das consequências que daí advêm. Sempre que os dados pessoais forem recolhidos junto do titular dos dados, este deverá ser também informado da eventual obrigatoriedade de fornecer os dados pessoais e das consequências de não os facultar. Essas informações podem ser fornecidas em combinação com ícones normalizados a fim de dar, de modo facilmente visível, inteligível e claramente legível uma útil perspectiva geral do tratamento previsto. Se forem apresentados por via eletrónica, os ícones deverão ser de leitura automática”.

A forma como os responsáveis pelo tratamento de dados pessoais deve gerir a definição de perfis e o seu respetivo papel ganhou grande destaque no RGPD. É notória a preocupação, nomeadamente, aos direitos e garantias fundamentais que o titular de dados possui em retificar as informações, se opor ao tratamento e, inclusivamente, apagar as respetivas informações. O considerando 70 aduz:

“Sempre que os dados pessoais forem objeto de tratamento para efeitos de comercialização direta, o titular deverá ter o direito de se opor, em qualquer momento e gratuitamente, a tal tratamento, incluindo a definição de perfis na medida em que esteja relacionada com a referida comercialização, quer se trate do tratamento inicial quer do tratamento posterior. Esse direito deverá ser explicitamente levado à atenção do titular e apresentado de modo claro e distinto de quaisquer outras informações”.

Igualmente, o artigo 13.º/2, alínea f) e o artigo 14.º/2, alínea g), do Regulamento, são claros ao evidenciar que é dever do responsável pelo tratamento dos dados pessoais ofertar

---

<sup>73</sup> Inclusive, o consentimento para o tratamento dos dados pessoais, durante a utilização da aplicação, é condição imprescindível para a sua própria utilização.

aos respectivos titulares, informações claras e objetivas, inclusive no que tange à lógica subjacente à escolha e às respectivas consequências do tratamento, quando da existência de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis.

Neste sentido, é possível verificar que o legislador possui a percepção do alcance e dos impactos que a definição de perfis, por si só, ou em conjunto com a decisões automatizadas, possui na vida das pessoas e lhe garante o direito de se opor a isto. O cerne da questão, entretanto, também envolve o quão inserido o titular de dados se encontra, nesta dinâmica, de forma que o não consentimento resulte na exclusão da sua participação nos eventos cotidianos<sup>74</sup>.

## 2. Das decisões automatizadas

A definição de perfis não se confunde com as decisões automatizadas<sup>75</sup>. Enquanto a definição de perfis tem por base a recolha e tratamento de dados pessoais com o objetivo de avaliar pessoas e criar perfis comportamentais, as decisões exclusivamente automatizadas cingem-se, conforme depreende Cordeiro (2020:149), em: “As decisões automatizadas correspondem à capacidade de tomar decisões através de meios tecnológicos e sem intervenção humana”.

Neste sentido, as decisões automatizadas podem, ou não, levar em consideração a criação de perfis e, usualmente, são prescindidas da recolha de dados que podem ser fornecidos diretamente pelo titular dos dados pessoais ou observados através de informações obtidas a partir de aplicações, tais como: localização rotineira, tipologias de compras habituais, histórico de viagens e pesquisas, dentre outros.

O RGPD, conforme depreende-se do GT 29, traz suas ponderações sobre o tema, a partir de duas abordagens distintas: (i) as decisões automatizadas oriundas da definição de perfis e (ii) as decisões *exclusivamente* automatizadas, que podem incluir a definição de perfis, e que podem produzir efeitos jurídicos ou significativos na vida do titular dos dados.

Embora parecidas, as abordagens são essencialmente diferentes, no sentido de que em uma haverá a intervenção humana<sup>76</sup>, enquanto a outra acontecerá com base em parâmetros exclusivamente automatizados, ou seja, o próprio sistema (*software*) decide, a partir das

---

<sup>74</sup> Esta questão específica será abordada no tópico que relaciona a proteção de dados pessoais e o recrutamento profissional de pessoas.

<sup>75</sup> Embora, o que se verifique, é que grande parte das decisões automatizadas são tomadas com base na definição de perfis, suas definições são diferentes.

<sup>76</sup> Entendida, neste contexto, como aquela que tem o poder da decisão, que pode alterar a decisão.

informações ali contidas e, se for o caso, a partir da definição de perfis que ele próprio avaliou.

Neste sentido, a legislação é explícita ao dispor que o titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a decisões tomadas, *exclusivamente*, em caráter automatizado, salvo quando este assim o consentir, é o que se depreende do art. 22.º do RGPD:

“Artigo 22.º

Decisões individuais automatizadas, incluindo definição de perfis

1. O titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar.

2. O n.º 1 não se aplica se a decisão:

- a) For necessária para a celebração ou a execução de um contrato entre o titular dos dados e um responsável pelo tratamento;
- b) For autorizada pelo direito da União ou do Estado-Membro a que o responsável pelo tratamento estiver sujeito, e na qual estejam igualmente previstas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular dos dados; ou
- c) For baseada no consentimento explícito do titular dos dados.

3. Nos casos a que se referem o n.º 2, alíneas a) e c), o responsável pelo tratamento aplica medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e legítimos interesses do titular dos dados, designadamente o direito de, pelo menos, obter intervenção humana por parte do responsável, manifestar o seu ponto de vista e contestar a decisão.

4. As decisões a que se refere o n.º 2 não se baseiam nas categorias especiais de dados pessoais a que se refere o artigo 9.º, n.º 1, a não ser que o n.º 2, alínea a) ou g), do mesmo artigo sejam aplicáveis e sejam aplicadas medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular.”

É de grande importância dispor que o n.º 3, do artigo 22.º, conforme demonstrado alhures, é categórico ao inferir que é direito do titular de dados obter intervenção humana, no sentido de contestar e manifestar seu ponto de vista, nas hipóteses em que não concordar com a decisão tomada.

Igualmente, imperioso referir que o Regulamento, de forma clara e objetiva, no n. 4, do artigo 22.º, infere que as decisões automatizadas não se baseiam nas categorias de dados pessoais especiais, nomeadamente, aqueles considerados sensíveis pelo seu conteúdo, salvo nas situações previstas no n.º 2, alínea a) ou g) do artigo 9.º<sup>77</sup>.

---

<sup>77</sup> O artigo 9.º, dispõe: “É proibido o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa”. Entretanto, no n. 2, excetua a conduta, ou seja, permite o tratamento dos respetivos dados, se observadas as condições elencadas. Dentre delas se o titular dos dados tiver dado seu consentimento explícito para o tratamento. Importante referir que não estão a ser consideradas as permissões do tratamento envolvendo questões relativas ao Direito da União e Estados-Membros e de Segurança Nacional, casos estes em que se ultrapassa o consentimento explícito do titular de dados, para o tratamento dos respetivos dados pessoais.

Este entendimento torna-se importante, pois, a grande maioria dos dispositivos, aplicações e mídias sociais, de forma direta ou indireta, realiza a recolha, armazenagem e tratamento de dados considerados sensíveis, respaldados pelo consentimento ofertado, pelo titular, ao iniciar a aplicação e que acaba por estar condicionado a ter de assim o fazê-lo para poder acedê-la.

Neste sentido, com o consentimento posto de forma corriqueira e condicional, as decisões automatizadas, sejam em seu viés exclusivo, ou não, são habituais. Exemplo disto é a possibilidade automática da concessão de créditos pessoais, através de pedidos formulados a partir das aplicações disponibilizadas pelas próprias entidades bancárias.

Diante do fornecimento (voluntário) de informações específicas como idade, profissão, localização da morada, rendimentos auferidos mensalmente, dentre outros, o sistema é capaz de decidir, instantaneamente, a partir dos algoritmos, se o utilizador, com aquelas características<sup>78</sup>, estaria apto a receber o crédito, sem qualquer interferência humana.

Igualmente, nos casos em que há o consentimento, o tratamento dos respetivos dados (com o intuito de definir perfis e automatizar decisões) esteja acompanhado de garantias que possibilitem que o titular tenha pleno conhecimento do que está a consentir e possa, se assim o quiser, obter a intervenção humana, manifestar seu ponto de vista e obter explicações sobre os métodos utilizados para esta decisão, no sentido de poder contestar o que foi decidido.

---

<sup>78</sup> Verifica-se, portanto, a definição do perfil, com base nas informações prestadas, pois, neste sentido há uma avaliação do sistema acerca da capacidade financeira do utilizador.



## **CAPÍTULO V – A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SEUS IMPACTOS NO RECRUTAMENTO**

### **1. Noções do Regulamento Geral da Proteção de Dados, no contexto laboral**

As mudanças sentidas pelo impacto das novas tecnologias aconteceram em todas as esferas da vida humana e, nesta perspectiva, não se poderiam excluir as atenções voltadas para as relações laborais.

A primeira questão, envolta na proteção de dados pessoais, na esfera das relações laborais, diz respeito às particularidades oriundas da relação empregatícia, no sentido de evidenciar nuances que não estariam devidamente protegidas, em virtude da hipossuficiência estabelecida entre as partes. A necessidade de se estabelecer limites à atuação do empregador, no âmbito do seu poder diretivo, de forma a atribuir garantias e proteções às informações disponibilizadas pelo empregado, tornou-se fundamental, diante de uma sociedade cada vez mais tecnológica e informativa.

Esta necessidade advém e é imprescindível, não apenas por força do normativo relativo à proteção dos dados pessoais, mas em garantia a fundamentos explicitados em diversos diplomas legais, ao longo da história, na CRP e no próprio Código do Trabalho, que, em seu artigo 16.º, garante a limitação do acesso e divulgação de informações relativas à intimidade da vida privada<sup>79</sup> do trabalhador.

O acesso à informação foi facilitado através das redes sociais e plataformas informativas, sendo necessário traçar o limiar de quais informações podem, ou não, ser consideradas na esfera da relação laboral. Igualmente, tem-se de evidenciar a diferença entre aceder a informações e divulgá-las e, não raras vezes, o consentimento do trabalhador pode incidir no acesso, mas não na divulgação.

Considera-se vasto o número de possibilidades que envolvem a temática proteção de dados pessoais, na relação laboral<sup>80</sup>, desde o uso e acesso ao correio eletrônico profissional, ao uso da internet, videovigilância, dados biométricos, dentre outros. Cada um destes temas apresenta uma abordagem única e pontual e devem ser analisados levando em consideração o

---

<sup>79</sup> O respetivo artigo 16º faz menção expressa a informações consideradas, pelos normativos específicos da proteção de dados pessoais, sensíveis (ou especiais).

<sup>80</sup> Cita-se os artigos 18.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, que tratam de matérias relativas a dados biométricos, testes e exames médicos, meios e utilização de meios de vigilância à distância e a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação, que estão abrangidos pela sistemática da proteção de dados, mas que entretanto não fazem parte do universo do Recrutamento (em sentido usual) e que, por isso, não serão abordados profundamente.

equilíbrio entre a vida privada do trabalhador e o poder diretivo do empregador, em casos concretos.

Conforme evidenciado em tópico anterior, a definição de dados pessoais é genérica, no sentido de que a legislação não aponta, de maneira específica, o que seriam os dados pessoais para além de: “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”<sup>81</sup>.

Neste contexto, pode-se concluir que todas as informações relativas ao funcionário, sejam aquelas recolhidas no âmbito do contrato de trabalho, e que sirvam ao propósito de viabilizar o desenvolvimento da atividade laboral, como aquelas recolhidas através das mídias sociais, correio eletrônico, que dizem respeito à saúde e segurança do trabalhador, filiação sindical e possíveis dados judiciais e criminais, encontram-se abrangidas pela legislação relativa à proteção dos dados pessoais.

Em sentido amplo, o artigo 17.º do Código do Trabalho dispõe sobre a proteção de dados:

“1 - O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:

a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.”

Igualmente, o artigo 88.º do RGPD, deixa a cargo dos Estados-Membros a possibilidade de se estabelecer, em seu ordenamento jurídico pátrio ou através de convenções coletivas, normas mais específicas à proteção e garantia dos direitos pessoais dos trabalhadores, tanto na fase do recrutamento, quanto na execução do contrato de trabalho.

O n. 2 do artigo 88.º chama atenção para a necessidade de se incluírem medidas adequadas e específicas que salvaguardem a dignidade e os interesses legítimos e fundamentais do titular dos dados pessoais. Cita-se, diretamente, a imprescindibilidade de que o tratamento dos respetivos dados, neste contexto, seja pautado pela transparência, seja na

---

<sup>81</sup> Artigo 4.º/1 do RGPD

transferência de dados entre grupos empresariais<sup>82</sup>, seja na manutenção do controlo no local de trabalho.

Neste aspecto, nota-se a incrível evolução da proteção de dados pessoais, no contexto laboral, pois, durante a vigência da lei nº 10/91<sup>83</sup>, a primeira no ordenamento jurídico português a tratar da proteção de dados pessoais, se verifica a não aplicação da lei aos casos em que os ficheiros dos dados pessoais mencionassem, exclusivamente, informações referentes ao processamento de remunerações de funcionários, assim como informações relativas a outros procedimentos administrativos necessários à gestão dos serviços.

Portanto, se, outrora, o âmbito da proteção de dados pessoais não abrangia possíveis “procedimentos administrativos”, atualmente, o cenário é completamente diferente. As ferramentas tecnológicas de controlo da atividade profissional e interconexão da informação necessitam da limitação legislativa, sob pena de se tornarem invasivas e abusivas. Neste contexto, o RGPD, acaba por ser um instrumento legislativo benéfico.

## **2. A proteção de dados pessoais no Recrutamento. O Direito à personalidade *versus* Liberdade de Iniciativa e de Organização Empresarial**

Apesar da relação entre candidato e entidade patronal ainda não estar regida sobre o véu do contrato de trabalho, é nítida a preocupação do legislador acerca das causas e efeitos advindos desta relação, nomeadamente, a defesa dos direitos e garantias do candidato que, assim como os funcionários contratados, possui, inclusive, no sentido de apontar que o candidato é parte hipossuficiente.

Os direitos suscitados pela proteção de dados recaem sobre o candidato, seja por este se apresentar como o titular de dados pessoais, seja porque o próprio Código do Trabalho, assim, específica. O artigo 17º aponta “O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador [...]”, portanto, a inclusão da abrangência legislativa para o candidato à vaga de emprego é indiscutível.

Neste sentido, todos os dados pessoais do candidato devem ser protegidos com o mesmo afinco que se protegeria os dados relativos ao trabalhador contratado, pois não há como dissociar o candidato à vaga de emprego da figura do trabalhador e desconsiderar questões

---

<sup>82</sup> A RGPD, em seu artigo 4.º/19 define grupo empresarial como “um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas”;

<sup>83</sup> Com as eventuais modificações introduzidas pela Lei nº 28/94.

como: consentimento e desequilíbrio de poder e o interesse suscitado como legítimo para validar o tratamento de dados pessoais.

Importante referir que os direitos inerentes à personalidade do trabalhador restam explícitos, para além do texto constitucional, no Código de Trabalho (artigos 14º a 22º). No entendimento de Monteiro Fernandes (2017), a “transposição” dos direitos fundamentais, relacionados no texto constitucional, para o Código de Trabalho, se apresentou como forma de ratificá-los, no âmbito das relações laborais. Certo é que os direitos relativos à vida íntima e privada são inerentes à figura da pessoa humana, portanto, estariam resguardados, mesmo diante da falta de explicitação no Código de Trabalho. Contudo, a sua explicitação, no referido diploma legal, garante, de forma inequívoca, que o olhar sobre as relações empregatícias deve subsistir a partir da observância destes princípios.

A Deliberação nº 1638/2013, da Comissão Nacional da Proteção de dados, aponta a dificuldade em equilibrar os dois lados da relação empregatícia, de forma a considerar todas as nuances que se apresentam. O referido documento confere especial atenção a esta problemática, vejamos:

“As características distintivas da relação laboral colocam vários desafios em matéria de proteção de dados, relativamente ao cumprimento das obrigações e exercício dos direitos das partes. Com efeito, o poder de direção representa, ex vi artigos 10.º e 97.º do CT, o direito da entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, nos limites estabelecidos pelo contrato de trabalho e pelas normas que o regem – o que é, em certa medida, a concretização do disposto nos artigos 61.º (direito à iniciativa privada) e 62.º (direito de propriedade privada), ambos da CRP. Tal poder tem como limite os direitos e garantias do trabalhador, expressão da proteção jurídica que a lei e a Constituição a este conferem”.

A dicotomia apresentada entre se garantir os direitos fundamentais do trabalhador, dentre eles aqueles inerentes a sua privacidade, ao mesmo tempo em que compreende ao empregador as liberdades da gestão de seu negócio, sempre foi e sempre será objeto de discussão diante da grande dificuldade de se prever soluções únicas à enormidade de hipóteses em que o tema poderá ser enfrentado.

A título de exemplo, é possível citar o artigo 20.º, n. 1, do Código do Trabalho, que determina a proibição da utilização de meios de vigilância à distância com o intuito de “controlar o desempenho profissional do trabalhador”. Entretanto, no n.2 do mesmo diploma legal, verifica-se a possibilidade de utilização dos mesmos meios de vigilância se “tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem”<sup>84</sup>. Neste sentido, se depreende a linha ténue

---

<sup>84</sup> Acórdão do TRP de 07/12/2018 – Processo n.º 159/18.OT8PNF-A.P1, Relator Domingos Morais.  
Disponível em:

existente entre a proteção dos direitos personalíssimos do trabalhador e a liberdade de gestão do empregador.

Nos casos referentes ao recrutamento, o cerne entre traçar os limites da observância dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador e os interesses económicos do empregador estão explicitados no artigo 17.º, n.1, alínea a) do Código do Trabalho, que revela a possibilidade de se exigir do candidato informações privadas, na medida em que estas sejam “estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho”.

O contraponto está em relacionar a *necessidade* da informação com o desempenho da função que será exercida. O interesse legítimo no tratamento de dados pessoais é mitigado quando não há relação entre os dados que são objeto do tratamento e a finalidade pretendida. Neste sentido, cabe ao empregador, como responsável pelo tratamento dos dados pessoais, justificar, através donexo causal, que os dados pessoais obtidos servem à finalidade definida.

A relação existente entre candidato e possível empregador é única. Ao mesmo tempo em que é possível identificar pontos de igualdade com a figura do trabalhador já contratado, não há, neste momento, a amplitude dos direitos e deveres caracterizados a partir da constituição da relação empregatícia formal. O candidato à vaga de emprego não possui para com o seu recrutador o canal de comunicação que o empregado possui. Não há como existir um debate de ideias entre ambos sobre quais as informações pertinentes de se partilhar no âmbito do procedimento de recrutamento, como haveria entre empregados e empregador nas hipóteses de se implementar novas ferramentas de vigilância à distância, por exemplo.

Cabe quase que *exclusivamente* ao empregador, na figura do responsável pelo tratamento, fundamentar seu interesse legítimo para o tratamento dos dados pessoais que solicita, não apenas no campo da sua necessidade, mas também nos parâmetros de sua proporcionalidade. Os princípios da minimização e exatidão dos dados pessoais demonstram a imprescindibilidade de se restringir a informação solicitada ao que seja estritamente necessário à concretização dos objetivos suscitados. Nestes princípios, verifica-se o enquadramento de preceitos como a proporcionalidade e a razoabilidade.

Portanto, o que se verifica é que cabe ao responsável pela proteção de dados pessoais justificar a recolha e o tratamento dos respetivos dados pessoais, conforme dispõe a legislação pertinente à matéria e, se este estiver revestido pela figura do empregador, insurgem-se as obrigações inerentes ao contrato de trabalho, inclusive, recaindo sobre si as penalidades

suscitadas pelo art. 24.º, do Código do Trabalho, quando do tratamento dos dados pessoais resultar em desigualdades no acesso ao emprego e trabalho.

### **3. Período de conservação dos Currículos.**

Questão que apresenta especial atenção refere-se ao período de conservação destas informações, nomeadamente, aos CVs disponibilizados pelos próprios candidatos. O Código do Trabalho, em seu artigo 32º, dispõe sobre o registo de processos no âmbito do recrutamento e limita a manutenção dos respetivos registos ao prazo de cinco anos.

A Lei nº 58/2019 é silente quanto à limitação do período de conservação dos dados e, neste sentido, a habitualidade tem apontado para o período razoável de seis meses a ano. Ultrapassado este prazo, seriam considerados defasados. Neste sentido, convém dispor que, para os dados recolhidos através de perfis criados em redes sociais profissionais, só é permitida a conservação dos dados, diante da sua constante atualização, conforme preceitua o entendimento do Considerando 39, do RGPD: “A fim de assegurar que os dados pessoais sejam conservados apenas durante o período considerado necessário, o responsável pelo tratamento deverá fixar os prazos para o apagamento ou a revisão periódica”.

Igualmente, o princípio da transparência impõe que a informação relativa ao tratamento dos dados também deve incidir no seu tempo de conservação devendo, portanto, o responsável pelo tratamento dos dados disponibilizar os prazos em que conservará os CVs, respeitando, inclusivamente, preceitos como a razoabilidade e proporcionalidade.

Os artigos 13.º e 14.º, do RGPD, acabam por solidificar os ensinamentos trazidos pelo princípio da transparência e lealdade, no sentido que apontam quais as informações pertinentes a serem facultadas ao titular dos dados pessoais, tanto na hipótese em que é o próprio titular dos dados a fornecê-los, quanto em situações que os dados são obtidos de forma diversa. Referem que, para além das informações relativas à finalidade do tratamento, métodos empregados e interesse legítimo (se for o caso), é necessário que o responsável pelo tratamento informe o titular dos dados sobre prazos de conservação ou, na sua impossibilidade, os critérios utilizados para defini-lo.

Suscita-se que o candidato pode, a qualquer tempo, com fundamento nos direitos ao acesso, retificação e apagamento, solicitar, junto ao responsável pelo tratamento dos dados, o acesso às informações que foram recolhidas e tratadas, solicitar as retificações que achar pertinentes ou, até mesmo, requerer que tais informações sejam apagadas.

#### **4. A definição de perfis e decisões automatizadas, no Recrutamento.**

Conforme explicitado em tópicos anteriores, o Recrutamento acaba por ser o primeiro contacto entre o candidato (possível futuro colaborador) e a entidade patronal. É uma relação baseada na expectativa de que ambas as partes nutrem e se baseiam, essencialmente, na colheita e avaliação de informações.

O Regulamento proíbe a sujeição do titular dos dados pessoais a decisões exclusivamente automatizadas, sem que tenha consentido ou for necessária para celebração ou execução de um contrato entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento. Entretanto, os detalhes inerentes ao consentimento e seus impactos nas relações de natureza laboral evidenciam a sua relativização, ao mesmo tempo em que é possível questionar a necessidade do tratamento, restrita ao nexo de causalidade entre o tratamento e o objeto contratual, de dados pessoais alheios ao contexto laboral.

A necessidade da obtenção de informações inerentes ao candidato não é discutível, ela existe e é um facto. Inclusive, a análise que será feita, em relação aos dados obtidos, é igualmente necessária. A análise da informação, no universo do recrutamento (e seleção), é quase intrínseca a sua obtenção. Afinal, para que a decisão seja tomada, é preciso, para além de se ter a informação, fazer conclusões a respeito dela. O ato de avaliar é humano e, consequentemente, essencial para as relações humanas.

O que passou a ser questionado, com o advento da automatização da informação, é a forma como determinadas avaliações passaram a ser realizadas. Se o ato de avaliar é inerente ao ser humano, a automatização desta avaliação, colocando-a em um patamar quase que exclusivamente informático, suscitou dúvidas quanto a sua natureza ética, moral e legal.

Mesmo nas hipóteses em que podemos considerar o tratamento dos dados pessoais, com o objetivo de regular diligências pré-contratuais (facilmente adaptáveis para o universo do recrutamento), resta imprescindível a análise acerca da necessidade das informações que estão a ser recolhidas. Sob a égide da pretensa construção do perfil comportamental do candidato, acaba-se por recolher informações que extrapolam a natureza contratual pretendida. A exemplo disto tem-se os *softwares* que recolhem informações em mídias sociais, que em nada se relacionam com a esfera profissional do candidato.

O considerando 63, do Regulamento, coloca como direito do titular de dados pessoais ser informado acerca da finalidade para as quais os dados estão a ser tratados, inclusive, no que

tange à lógica que envolve o tratamento automático de dados e, por conseguinte, as consequência do tratamento, quando este envolver a definição de perfis.

A preocupação com a definição, indiscriminada, de perfis e seus impactos na vida privada do titular de dados é significativamente representada no Considerando 71, ao explicitar que o titular de dados pessoais possui o direito de não estar sujeito a decisões automatizadas que avaliem, em certa medida, aspetos pessoais e que possam influenciar, de forma direta, a sua vida privada.

Mesmo na hipótese em que o Considerando, acima citado, exclui da proibição às hipóteses em que há o consentimento do titular dos dados pessoais, bem como se o tratamento for necessário para celebração ou execução de um contrato, o que se infere é que esta permissão não é absoluta, estando o tratamento dos dados, igualmente, condicionado à finalidade pretendida, que, nos casos relativos ao Recrutamento, não podem abranger aos dados pessoais alheios à vida profissional do candidato.

Neste sentido, é dever do responsável pelo tratamento garantir que todas as informações inerentes às metodologias utilizadas no tratamento de dados pessoais, principalmente, aquelas relativas aos procedimentos matemáticos e estatísticos que envolvem a definição de perfis sejam informadas ao titular, de forma transparente e objetiva. Para além, também recai sobre o responsável o dever de garantir que tais procedimentos não incidam em imprecisões e acabem por gerar efeitos discriminatórios.

Conforme explicitado no tópico inerente ao Recrutamento Inteligente, o responsável pelo tratamento (que neste caso pode ser identificado como a própria entidade patronal ou terceiros, nomeadamente, empresas cujo serviço prestado é o de realizar o recrutamento e seleção de candidatos), pode ter acesso a uma infinidade de informações que serão, indiscutivelmente, analisadas com objetivo de desenvolver o perfil do candidato e, consequentemente, facilitar a tomada de decisão.

O que se questiona, primeiramente, é a necessidade<sup>85</sup> no tratamento dos respetivos dados e, posteriormente, a transparência refletida pelo responsável, quando o tratamento é realizado a partir do consentimento dado pelo candidato. São situações distintas que convergem para a mesma problemática.

Enquanto, nos casos em que o tratamento tem por fundamento a persecução da celebração de um contrato, questiona-se a inexatidão das informações que estão a ser recolhidas e tratadas, no sentido de que estas extrapolam o objetivo contratual e, portanto, não são

---

<sup>85</sup> Critério imprescindível em se tratando das hipóteses abordadas no artigo 6.º/1, alínea b) e f).

necessárias, razoáveis ou proporcionais, quando se lida com o tratamento dos respectivos dados, com fundamento no consentimento ofertado pelo candidato, estamos diante do eventual desequilíbrio do poder entre as partes e, não raras vezes, há falta de transparência informativa acerca de quais dados estão a ser recolhidos e qual a finalidade destes.

A criação de perfis, a partir de informações recolhidas no âmbito de mídias recreativas, mesmo nas hipóteses em que o candidato consente, é questionável, diante da infinidade de possibilidades de recolha de informação, transmissão de dados e tratamento posteriores, sendo certo que a maioria dos métodos tecnológicos e de inteligência artificial são desconhecidos pela população. O intuito de preservar o titular de dados pessoais no que tange à definição de perfis e decisões automatizadas consiste, justamente, no entendimento de que a dinâmica inerente ao processo é complexa e, muitas vezes, subnotificada.

É de se considerar que o acesso a dados que fogem da seara profissional pode prejudicar o candidato, durante o procedimento, na medida em que podem desencadear decisões discriminatórias. O tratamento indiscriminado de dados pessoais, sejam eles de gostos pessoais, preferências políticas, orientação sexual, locais habitualmente frequentados, dentre outros, estão completamente alheios ao contexto laboral do recrutamento e acabam por ser considerados, na construção de um perfil, sem que o Candidato autorize (uma vez que a informação está disponível) ou tenha a completa percepção acerca do que se esta a consentir.

É discutível o *interesse legítimo* do responsável pelo tratamento de dados, no âmbito do Recrutamento, que justifica a recolha de informações pessoais, em mídias sociais ou aplicações não profissionais. O princípio da minimização dos dados exige que os dados a serem tratados estejam em completa exatidão com as finalidades pretendidas, não se mostrando relevante para o contexto do Recrutamento, informações relativas à naturalidade, estado civil ou locais habitualmente frequentados, por exemplo.

Para que o tratamento seja considerado lícito, é necessário que esteja de acordo com os ditames introduzidos pelo Regulamento (nas hipóteses aqui cabíveis) e que, para além de tudo, o candidato tenha plena consciência de como será realizado o tratamento de seus dados, inclusivamente, se haverá a criação de um perfil ou decisão automatizada. O princípio da transparência evidencia a imprescindibilidade do titular dos dados ter a consciência não apenas da finalidade do tratamento, mas de qual tratamento irá ser realizado e os métodos tecnológicos a ele inerentes.



## **CAPÍTULO VI – O PAPEL DAS AUTORIDADES DE CONTROLO NACIONAIS NA PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS.**

### **1. Autoridades de Controlo Nacional**

Se a necessidade de harmonização da legislação referente à proteção de dados pessoais foi necessária para conferir à União a efetiva proteção dos dados pessoais, bem como a sua livre circulação entre os Estados-Membros, as questões relacionadas à harmonização das Autoridades de Controlo e Supervisão portou-se de maneira diferente.

É certo dizer que não houve a unificação legislativa sobre a matéria, o que pressuporia, segundo Cordeiro (2020:397), “a centralização de todas as competências de supervisão numa única autoridade europeia”. Centralização, esta, difícil, em virtude das diferenças culturais e estruturais existentes nos vários países pertencentes ao grupo.

Neste sentido, o artigo 4.º/21 conceitua a “«Autoridade de controlo», uma autoridade pública independente, criada por um Estado-Membro, nos termos do artigo 51.o;” As autoridades de controlo exercem papel fundamental para a eficácia legislativa do Regulamento e demais legislações aplicáveis à matéria.

O artigo 51.º/1, do RGPD, dispõe:

“Os Estados-Membros estabelecem que cabe a uma ou mais autoridades públicas independentes a responsabilidade pela fiscalização da aplicação do presente regulamento, a fim de defender os direitos e liberdades fundamentais das pessoas singulares relativamente ao tratamento e facilitar a livre circulação desses dados na União («autoridade de controlo»).

Portanto, o próprio Regulamento, deixa a cargo dos Estados-Membros a instituição das autoridades de controlo e supervisão. A autoridade, no âmbito nacional português, é a CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados), que, conforme já exposto, foi criada em 1991, através da Lei nº 10/91, e inicia o seu funcionamento em 1994. Atualmente, a CNPD possui seus fundamentos na Lei n. 58/19, que assegura a execução da RGPD, na ordem jurídica nacional.

A autoridade de controlo possui poderes em diversos âmbitos aplicativos, dentre eles, os poderes investigativo, consultivo e correcional<sup>86</sup>, que concedem à entidade plenos poderes para fazer valer o instituído em lei. Em suma, é através das autoridades de controlo que se verifica o cumprimento das prerrogativas legais, nos respetivos tratamentos de dados pessoais, pelos responsáveis e subcontratantes. Por isso, a prerrogativa mais importante à sua atividade reside na sua Independência como entidade administrativa.

---

<sup>86</sup> Que se entende pela possibilidade de aplicação de sanções e coimas.

O artigo 52.º/1, do RGPD, explicita, de forma direta e objetiva, que “As autoridades de controlo agem com total independência na prossecução das suas atribuições e no exercício dos poderes que lhe são atribuídos nos termos do presente regulamento”. Esta independência ultrapassa a figura da entidade, *per si*, e atinge todos os membros que dela fazem parte, restando indubitável que estes não estão sujeitos a influências externas, direta ou indiretamente, enquanto desempenham as suas funções.

Esta independência, de acordo com Cordeiro (2020), também se reflete na obrigatoriedade da entidade em constituir a sua própria equipa de recursos humanos, técnicos, financeiros e instalações próprias e apropriadas, obtidos através de um orçamento, igualmente, próprio e independente.

Sobre o assunto, Cordeiro (2020:402) afirma: “A independência é alcançada, *grosso modo*, vedando qualquer influência, direta ou indireta, que possa condicionar o desempenho das funções e o exercício dos respetivos poderes”, como forma de garantir o exercício pleno e satisfatório de suas atribuições.

Na legislação interna, esta independência é refletida a partir do artigo 4.º, da Lei n. 58/19, que aduz sobre a Natureza e Independência da CNPD, em Portugal, elencando suas principais prerrogativas e pontos de atuação, vejamos:

“1 - A CNPD é uma entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que funciona junto da Assembleia da República.

2 - A CNPD controla e fiscaliza o cumprimento do RGPD e da presente lei, bem como das demais disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais, a fim de defender os direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares no âmbito dos tratamentos de dados pessoais.

3 - A CNPD age com independência na prossecução das suas atribuições e no exercício dos poderes que lhe são atribuídos pela presente lei.

4 - Os membros da CNPD ficam sujeitos ao regime de incompatibilidades estabelecido para os titulares de altos cargos públicos, não podendo, durante o seu mandato, desempenhar outra atividade, remunerada ou não, com exceção da atividade de docência no ensino superior e de investigação.”

Neste sentido, é possível verificar a coerência do normativo interno, principalmente, nos ditames referenciados no artigo 6.º/1, da Lei n. 58/19, com o disposto no artigo 57.º/1 sobre as atribuições conferidas às autoridades de controlo que, apesar de extensa, indica pontos principais de atuação que englobam, na perspectiva de Cordeiro (2020), o controle e a execução da legislação, bem como a promoção e disponibilização de informações e aconselhamento das autoridades nacionais, concernente à matéria, possibilitando, assim, a plena evolução do Direito da proteção de dados pessoais.

## 2. Conceito *One Stop Shop*

O artigo 56.º/1 introduz conceito interessante que se traduz no conceito de *one stop shop*, empregado para situações em que haverá o tratamento de dados pessoais de abrangência transfronteiriça. Em regra, caberá (é competente) à autoridade de controlo do estabelecimento principal ou do estabelecimento único, do responsável pelo tratamento ou respetivo subcontratante, atuar como autoridade de controlo principal, nas hipóteses de tratamento transfronteiriço de dados.

Por transfronteiriço, o artigo 4.º/23 conceitua:

- “a) O tratamento de dados pessoais que ocorre no contexto das atividades de estabelecimentos em mais do que um Estado-Membro de um responsável pelo tratamento ou um subcontratante na União, caso o responsável pelo tratamento ou o subcontratante esteja estabelecido em mais do que um Estado-Membro; ou
- b) O tratamento de dados pessoais que ocorre no contexto das atividades de um único estabelecimento de um responsável pelo tratamento ou de um subcontratante, mas que afeta substancialmente, ou é suscetível de afetar substancialmente, titulares de dados em mais do que um Estados-Membro;”

Nas palavras de Saldanha (2018), é de responsabilidade da autoridade de controlo principal<sup>87</sup> a gestão das atividades referentes a este tratamento transfronteiriço, e se perfaz na única interlocutora, junto ao responsável pelo tratamento ou do subcontratante. Portanto, é a única autoridade apta a regular as hipóteses oriundas do respetivo tratamento de dados.

Entretanto, importante referir que o princípio da cooperação, introduzido pelo artigo 60<sup>o88</sup> do Regulamento, infere a necessidade de atuação mútua entre as autoridades de controlo principal e as autoridades de controlo interessadas<sup>89</sup>, no que tange a investigações e monitorização da execução das medidas requeridas ao responsável pelo tratamento ou subcontratante, conforme ilação do artigo 60.º/2. Este conceito de cooperação e assistência

---

<sup>87</sup> A autoridade de controlo principal relaciona-se, conforme visto, com o estabelecimento principal do responsável pelo tratamento dos dados pessoais. O artigo 4.º/22 define que o estabelecimento principal tem-se aquele em que há a administração central do responsável, em território comunitário, salvo nos casos em que, apesar da administração estar alocada em um território, todas as decisões e aplicações do tratamento sejam realizadas em território diverso, neste caso, em específico, o estabelecimento principal será o local onde acontece, de facto, todo o enlace das decisões acerca dos respetivos tratamentos.

<sup>88</sup> Cit. Artigo 60.º/1: “A autoridade de controlo principal coopera com as outras autoridades de controlo interessadas nos termos do presente artigo para procurar alcançar um consenso. A autoridade de controlo principal e as autoridades de controlo interessadas trocam entre si todas as informações pertinentes

<sup>89</sup> Por autoridades de controlo interessadas tem-se aquelas nas quais o tratamento de dados pessoais lhe afeta, seja por força territorial, no sentido que há, de certa forma, o tratamento de dados pessoais em seu espaço, seja pelos titulares de dados pessoais estarem em seu território e serem substancialmente afetados pelo tratamento ou, até mesmo, receberem diretamente uma reclamação (Artigo 4.º/22, do RGPD).

mútua também incide nas relações existentes entre as autoridades de controlo e o Comité Europeu para a Proteção de Dados<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> O Comité (CEPD) é um organismo, pertencente ao grupo comunitário, independente e que atua na aplicação coerente e uniforme dos dispositivos inerentes a proteção de dados pessoais, no espaço da União, e as respetivas autoridades de controlo.

## CONCLUSÃO

Com base no estudo realizado foi possível concluir que atrair e reter talentos consiste em um dos pilares essenciais para a sobrevivência das empresas, seja em curto ou longo prazo, o que leva à importância de se discutir a temática do recrutamento. Restou evidenciada, também, a necessidade crescente, na sociedade contemporânea, de que as organizações ofereçam canais de comunicação que, além de facilitar a comunicação entre candidatos e vagas de emprego, consigam atingir o maior número de candidatos qualificados possível.

Neste contexto, demonstrou-se que o Recrutamento Online, assim como outras ferramentas inerentes a sua instrumentalização, modificou a forma como os procedimentos eram, habitualmente, realizados. Hoje, a oferta de informações pessoais e profissionais dos candidatos que as organizações possuem ganhou proporções abissais. Acabamos, assim, por ingressar em um novo patamar do recrutamento, aquele no qual as organizações acabam por ter acesso a informações, não raras vezes, alheias àquelas pretendidas pelo próprio candidato, que poderão, mesmo que à revelia de seu conhecimento, ser armazenadas e utilizadas pelas instituições em seus processos de recrutamento e seleção de pessoas, mesmo que indiretamente.

Inegável afirmar que a grande maioria dos processos de recrutamento e seleção não é realizada de forma aleatória e com base, unicamente, nas informações prestadas em mecanismos como as redes sociais. Entretanto, a relevância das informações contidas em tais ambientes, sejam elas prestadas pelo próprio candidato ou não, é inquestionável e merece especial atenção. Assim, a análise da questão da obtenção de dados, principalmente aqueles obtidos sem o consentimento do titular, em especial, no contexto profissional, é indispensável, uma vez que o resultado pode custar uma carreira promissora.

É neste contexto de recolha, armazenagem e tratamento de dados pessoais, em larga escala e de forma indiscriminada, contando, inclusive, com a atuação dos algoritmos dos *softwares*, definição de perfis e recrutamento inteligente, que a legislação da proteção de dados torna-se essencial, principalmente através do Código de Trabalho e do Regimento Geral da Proteção de Dados. Este último, formulado com o objetivo maior de proteger a privacidade dos utilizadores e o uso inadequado de seus dados.

Conforme restou demonstrado, no decorrer do trabalho, o número de possibilidades que envolvem a temática da proteção de dados pessoais na relação laboral é vasto, e cada situação deve ser analisada levando em consideração o equilíbrio entre a vida privada do trabalhador e o poder diretivo do empregador. Por sua vez, a definição de dados pessoais é genérica, no

sentido de que a legislação não aponta, especificamente, o que seriam os dados pessoais para além de se referir às informações relativas a uma pessoa singular identificada ou identificável.

Neste contexto, foi possível concluir que todas as informações relativas ao funcionário, tanto aquelas recolhidas no âmbito do contrato de trabalho, relativas à viabilização do desenvolvimento da atividade laboral, quanto aquelas recolhidas através das mídias sociais, correio eletrónico, e que dizem respeito à saúde e segurança do trabalhador, filiação sindical e possíveis dados judiciais e criminais, encontram-se abrangidas pela legislação de proteção dos dados pessoais.

Portanto, tem-se que as ferramentas tecnológicas de controlo da atividade profissional e interconexão da informação necessitam da limitação legislativa, sob pena de se tornarem invasivas e abusivas, sendo, neste contexto, o RGPD entendido como um instrumento legislativo benéfico.

É dentro desta questão da proteção de dados pessoais, nas relações de trabalho, que se insere a questão da proteção dos dados dos candidatos em processos de recrutamento. Apesar da relação entre candidato e entidade patronal ainda não estar regida sob o véu do contrato de trabalho, os direitos e garantias do candidato também deverão ser protegidos, como os de quaisquer outros indivíduos, em especial numa relação onde há tanta disparidade de poder entre as partes, como ocorre com a relação laboral, mesmo que na sua fase de formação.

Assim, os direitos suscitados pela proteção de dados recaem sobre o candidato, seja por este se apresentar como o titular de dados pessoais, seja porque o próprio Código do Trabalho assim especifica. Neste sentido, todos os dados pessoais do candidato devem ser protegidos com o mesmo afincamento que se protegeria os dados relativos ao trabalhador contratado, uma vez que não há como dissociar o candidato a uma vaga de emprego da figura do trabalhador e desconsiderar questões como o consentimento, o desequilíbrio de poder e o interesse legítimo, para validar o tratamento de dados pessoais.

A partir do entendimento de que o Recrutamento é o primeiro contacto entre o candidato (possível futuro colaborador) e a entidade patronal, foi possível concluir que tal relação se baseia, essencialmente, na colheita e avaliação de informações. Portanto, tem-se que a necessidade da obtenção de informações inerentes ao candidato, assim como da análise que será feita em relação aos dados obtidos, são indiscutíveis.

Conforme se demonstrou, a análise da informação, no universo do recrutamento e seleção, é intrínseca a sua obtenção. Afinal, para que a decisão seja tomada, é preciso, para além de se ter a informação, fazer conclusões a respeito dela. O ato de avaliar é humano e, conseqüentemente, essencial para as relações humanas. Neste sentido, se o ato de avaliar é

inerente ao ser humano, a automatização desta avaliação (cada vez mais comum na sociedade contemporânea, conforme visto), colocando-a em um patamar quase que exclusivamente informático, pode ser considerada ética, moral e legalmente questionável.

Deste modo, importa salientar que o próprio RGPD proíbe a sujeição do titular dos dados pessoais a decisões exclusivamente automatizadas, sem que tenha consentido ou for necessária para celebração ou execução de um contrato, entre o titular dos dados e o responsável pelo tratamento. Entretanto, conforme restou demonstrado, os detalhes inerentes ao consentimento e seus impactos nas relações de natureza laboral evidenciam a sua relativização, ao mesmo tempo em que a necessidade do tratamento de dados pessoais alheios ao contexto laboral é altamente questionável, uma vez que tais dados deveriam estar restritos ao nexo de causalidade entre o tratamento e o objeto contratual.

Para além do fato de que dados pessoais completamente alheios ao contexto laboral do recrutamento muitas vezes acabam por ser considerados na construção de um perfil, sem que o candidato autorize ou tenha a completa percepção acerca do que está a consentir, o acesso a dados que fogem da seara profissional pode prejudicar o candidato durante o procedimento, na medida em que pode desencadear decisões discriminatórias.

Não há que se falar, assim, em interesse legítimo do responsável pelo tratamento de dados, no âmbito do Recrutamento, que justifique a recolha de informações pessoais, em mídias sociais ou aplicações não profissionais. Neste mesmo sentido, o princípio da minimização dos dados exige que os dados a serem tratados estejam em completa exatidão com as finalidades pretendidas, não se mostrando relevante para o contexto do Recrutamento, informações relativas à naturalidade, estado civil ou locais habitualmente frequentados, por exemplo.

Para que o tratamento dos dados no recrutamento seja considerado lícito, conforme se concluiu no presente ensaio, é necessário que esteja de acordo com os ditames introduzidos pelo Regulamento e que, para além de tudo, o candidato tenha plena consciência de como será realizado o tratamento de seus dados, inclusive se haverá a criação de um perfil ou decisão automatizada, conforme preconizado pelo princípio da transparência, que evidencia a imprescindibilidade do titular dos dados ter a consciência não apenas da finalidade do tratamento, mas de qual tratamento irá ser realizado e os métodos tecnológicos a ele inerentes.

Por fim, cumpre salientar que, nos termos do próprio RGPD, cabe às autoridades de controlo a adoção de medidas que visem à eficácia legislativa do Regulamento e demais legislações aplicáveis à matéria da proteção de dados. No âmbito nacional português, esta

autoridade é a CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados), que assegura a execução da RGPD, na ordem jurídica nacional.

Uma vez que é através das autoridades de controlo que se verifica o cumprimento das prerrogativas legais nos respetivos tratamentos de dados pessoais, pelos responsáveis e subcontratantes, pode-se concluir que a CNPD possui um papel fundamental no sentido de fazer valer tudo quanto foi dito no presente trabalho, com relação à necessidade de proteção dos dados, e, conseqüentemente, dos direitos fundamentais, em especial àqueles relativos à privacidade, dos candidatos nos processos de recrutamento e seleção.

Resta evidente, portanto, que a matéria da proteção de dados é bastante rica e muito importante no mundo contemporâneo, sendo fundamental o papel exercido pelo RGPD, neste sentido. No entanto, muito embora existam diversas normas passíveis de aplicação no contexto específico do tratamento dos dados pessoais no recrutamento, ainda há muitos aspectos nebulosos e questionáveis, como em qualquer matéria que se refira a novas questões emergentes na sociedade, havendo muito que se evoluir, neste sentido, para que os direitos dos candidatos (partes hipossuficientes nesta relação) sejam efetivamente garantidos e não se possa falar em discriminação, por exemplo.

Sendo assim, importa salientar que o presente trabalho não esgota a temática abordada, até mesmo porque ela é muito rica e extensa, tão somente discutindo a questão da proteção de dados, em especial no contexto do recrutamento, apontando algumas conclusões extraídas do estudo realizado e do enfoque dado ao tema.

## FONTES

### 1. Fontes normativas comunitárias e internacionais.

#### I. Europa.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) Disponível em:  
[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf).

Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) Disponível em:  
[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_por.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf)

Convenção n.º 108. Disponível em:  
<https://www.cnpd.pt/home/legis/internacional/Convencao108.htm>

Grupo de trabalho do artigo 29.º(2017). WP 151. Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perfis para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679. Disponível em: [https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp251rev01\\_pt.pdf](https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp251rev01_pt.pdf).

Grupo de trabalho do artigo 29º (2017) WP 259, Orientações relativas ao consentimento na aceção do Regulamento (UE) 2016/679, (online), adotado em 10 de abril de 2018, ponto 3.1.1, p. 6. Disponível em: [https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp259rev0.1\\_PT.pdf](https://www.cnpd.pt/home/rgpd/docs/wp259rev0.1_PT.pdf).

Grupo de trabalho do artigo 29º (2017), Parecer 2/2017, WP 249. sobre o tratamento de dados no local de trabalho, (online), adotado em 8 de junho de 2017. Disponível em: [https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=610169](https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169).

Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27/04/2016, relativo à proteção de pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679#d1e1554-1-1>

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. 2010. *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. 2014. *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Barueri/SP: Manole.
- Caxito, F. 2008. *Recrutamento e seleção de pessoas*. Curitiba: IESDE Brasil S.A
- Fontana, C. 2020. *Captação, Treinamento, Desenvolvimento e Valorização de Pessoas*. São Paulo. Senac São Paulo.
- Cordeiro, A. Barreto Menezes. 2020. *Direito a Proteção de Dados. À luz da RGPD e da Lei N.º 58/2019*. Coimbra, Almedina.
- Monteiro Fernandes, A. 2017. *Direito do Trabalho*. Coimbra, Almedina.
- Saldanha, Nuno. 2018. *Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados. O que é? A quem se aplica? Como implementar?* Lisboa. FCA-Editora de Informática, Lda.
- Lyria Bennett Moses/Janet Chan. 2014. “Using Big Data for Legal and Law Enforcement Decisions: Testing the New Tools”. 37 UNSWLJ. 643-378. Disponível em: <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=293089090070112003024071008027089098004008058002025032090123119097082026086083090112122000022099013026035120087085090083113069059076021059086065092010027095097126077047095009094031020090106108066122019109125002072087064126088001098118117099010084024&EXT=pdf>
- “40 anos de “Utilização da Informática”: O artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa”. E-Pública (online), (3), 2016. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-184X2016000300004#\\_ftn12](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-184X2016000300004#_ftn12).
- “Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador” (3º Edição). Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2019, Disponível em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb\\_DireitoPersonalidade2019.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_DireitoPersonalidade2019.pdf?id=9&username=guest)
- “Ética e Redes Sociais. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários”, 2015, Disponível em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/eb\\_Etica\\_Red\\_Sociais.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/eb_Etica_Red_Sociais.pdf)
- “Deliberação nº 1638/2013 da Comissão Nacional de Proteção de Dados”, 2013, Disponível em: [https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Delib\\_controlo\\_comunic.pdf](https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Delib_controlo_comunic.pdf)