

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA CULTURA DO CANCELAMENTO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN WORK RELATIONS AND ITS REFLEXES ON CANCELLATION CULTURE

Magno Gomes de Oliveira¹

Sylvianne Fontenelle Santos de Oliveira²

Resumo

O trabalho versa sobre as novas tecnologias que têm sido usadas na coleta de dados pessoais de candidatos a emprego, junto às redes sociais, para fins de perfilamento antecipado do trabalhador que, a despeito das melhores qualificações profissionais que ostente, pode sofrer um “cancelamento prévio” de eventuais empregadores, apenas em decorrência do exercício de seu direito constitucional à liberdade de expressão. Serão ainda examinados os instrumentos normativos adotados pela comunidade europeia, bem como os meios de proteção legal erigidas em Portugal, pelo Código do Trabalho e pelo Regime Geral da Proteção de Dados (RGPD). Finalmente, serão abordados os desafios impostos pelas

1. Juiz de Direito do TJCE e Professor da ESMEC. Doutorando em Direito pela Universidade de Lisboa (2018), Especialista em Direito Penal Econômico, Internacional e Europeu pela Universidade de Coimbra (2019), Mestre em Direito Constitucional pela UFC (2005). Lattes: https://www.cnpq.br/cvlattesweb/PKG_MENU.menu?f_cod=9761095650A05DA14CC655EC5F5631A1. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7314-4211>.

2. Técnica Judiciária do TRT da 7ª Região desde 1990. Mestranda em Direito pela Universidade de Lisboa (2018). Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-3522-0892>.

estratégias de burla à proteção de dados, através do emprego da inteligência artificial.

Palavras-chave: Recrutamento de empregados; coleta de dados pessoais; inteligência artificial; perfilamento do trabalhador; violação de direitos de personalidade.

Abstract

The work focuses on new technologies that have been used to collect personal data from job candidates, along with social networks, for advance profiling of workers who, despite the best professional qualifications they have, may suffer “prior cancellation” from potential employers, solely as a result of exercising their constitutional right to freedom of expression. The normative instruments adopted by the European community will also be examined, as well as the means of legal protection established by the Labor Code and the General Data Protection Regime (GDPR), in Portugal. Finally, the challenges posed by data protection fraud strategies will be addressed, through the use of artificial intelligence.

Keywords: Recruitment of employees; collection of personal data; artificial intelligence; worker profiling; violation of personality rights.

Introdução

Desde a revolução industrial, iniciada ainda na segunda metade do século XVIII, as sociedades têm buscado melhores tecnologias para aprimorar seus processos de produção, e um dos fatores essenciais tem sido a mitigação de riscos. Especificamente no domínio do direito laboral essa mitigação deve incidir sobre todos os insumos (inclusive e especialmente o insumo humano). Por consequência, os empregadores têm buscado, logo no processo de recrutamento, selecionar candidatos que representem o menor risco possível ao empreendimento, mas a busca por esse perfil tem adotado um *modus operandi* de ética absolutamente questionável.

Nesse cenário, e com o despontar do século XXI, os instrumentos de inteligência artificial assumiram condição primordial, na me-

dida em que têm servido para captação de dados pessoais, tratados como o “ouro moderno”. Hoje pertencemos não mais à “sociedade da informação”, ou à “sociedade do consumo”. Pertencemos sobretudo à “sociedade do risco”, e em nome deste quase tudo se justifica, inclusive a perene monitorização dos pensamentos que cristalizamos nas redes sociais. Ao que parece, empregadores de todos os continentes perceberam o potencial lucrativo desses dados, os quais permitem não apenas reduzir riscos, mas também “cancelar os indesejáveis”, os que tem a ousadia de expressar suas ideias. Nosso propósito é refletir sobre esse fenômeno, e para tanto apresentaremos um breve estudo a partir dos tópicos seguintes: a) novas tecnologias e a ameaça aos dados pessoais dos trabalhadores, b) a proteção de dados no âmbito do Código do Trabalho de Portugal, c) proteção de dados pessoais dos candidatos a emprego, d) algoritmos na burla à proteção de dados e a cultura do cancelamento.

1. Novas tecnologias e a ameaça aos dados pessoais dos trabalhadores

Asseverar que vivemos novas tecnologias presentes neste século XXI potencializaram de modo exponencial a chamada “sociedade da informação” constitui um autêntico truísmo, mas talvez não seja tão óbvio a afirmação de novas tecnologias têm sido empregadas amplamente para invadir a privacidade individual, e com claros reflexos em sua dimensão laborativa. De fato, as tecnologias voltadas ao rastreamento de trabalhadores e suas comunicações consistem em indesejável ameaça à proteção dos dados pessoais dos obreiros, a ponto do fenômeno ter sido levado em conta pelo RGPD de Portugal (Moreira, 2017, p. 20), inclusive porque os dados pessoais são coletados por potenciais empregadores ainda na fase de recrutamento, e por isso mesmo devem ser tratados antes mesmo da formalização do vínculo laboral, além do que devem ser preservados após o término da relação laboral. Todavia, cabe refletir se é dado ao empregador manter em seus arquivos informáticos os dados pessoais do trabalhador que recolheu legalmente? E em caso positivo, pode manter por quanto tempo? Ou ainda, se pode o empregador transmitir estes mesmos dados recolhidos a

outras empresas, e em que medida o ex-trabalhador pode exercer o seu direito de exigir a eliminação de todos os seus dados pessoais recolhidos? (Lambelho; Dinis, 2020, p. 402)

No Brasil, certo segmento doutrinário sustenta que a maioria dos dados mantidos na empresa, tais como *holerites*, informes de pagamentos ou dados no registro de empregados, dentre outros, são informações legalmente obrigatórias, razão por que não podem ser eliminadas, sob pena de imposição sancionatória por órgãos de fiscalização do trabalho, ou sob o risco de propositura de eventuais ações trabalhistas e previdenciárias.

Aduzem mesmo que a maioria desses dados devem ser armazenados por prazo indeterminado, pois podem ser requisitados, pelo MPT ou por juízos trabalhistas. Salientam ainda que os dados relativos às atas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o registro de empregados e o livro de Inspeção do Trabalho devem ser armazenados por prazo indeterminado, mas os dados referentes à relação de emprego (acordos de compensação, recibos de férias, pagamento de salário etc.) só precisam ser armazenados pelo lapso prescricional de cinco anos (Correia; Boldrin, 2020). De fato, tal posição doutrinária encontra arrimo no art. 16, I, da LGPD brasileira, segundo o qual o empregador poderá manter os dados dos empregados para cumprir obrigação legal ou regulatória pelo controlador, a despeito de pedido de eliminação pelo trabalhador; contudo, a manutenção desses dados não autoriza sua divulgação a terceiros, especialmente se isso importar em prejuízos ao titular dos dados, tal como na hipótese de dispensa por justa causa, nos moldes do art. 482 da CLT.

É oportuno lembrar que sob a invocação de princípios firmados no plano da Comunidade Europeia, o Regime Geral de Proteção de Dados de Portugal (RGPD) luso impôs modificações relativas à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, e talvez um dos pontos mais relevantes tenha sido o fato do tratamento destes dados não mais estarem sujeitos a uma prévia autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados de Portugal (CNPD), incumbida atualmente de mera função fiscalizatória (Lambelho; Dinis, 2020, p. 410). Além disso, o art. 88º do RGPD confere poderes

ao legislador português, e nessa esteira o art. 28.º da Lei 58/2019, assegurou o tratamento dos dados dos empregados pelo respectivo empregador, desde que observe as normas do Código do Trabalho (CT), e de outros diplomas eventualmente aplicáveis. É certo que o responsável pelo tratamento dos dados pessoais deve adotar medidas adequadas e necessárias para preservar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais dos titulares destes dados pessoais, ainda que a empresa detentora integre um mesmo grupo empresarial, ou um grupo de empresas envolvidas em atividades econômicas conjuntas (RGPD, art. 88º). Aliás, daí se infere a possibilidade das várias formas de controle através das novas tecnologias, bem como as diferenças na proteção dos dados pessoais dos trabalhadores pelos diferentes Estados-Membros da comunidade europeia (Moreira, 2017, p. 32).

Frise-se que o art. 70º do Código Civil luso tutela os direitos de personalidade, classificados como fundamentais pelos arts. 24º e 26º da Constituição da República Portuguesa de 1976 (CRP/76). E na medida em que a relação laboral importa em disponibilização voluntária da força de trabalho de alguém que se obriga a uma prestação de natureza pessoal, resta evidente uma situação de subordinação jurídica, na qual o trabalhador é o elo mais fraco da corrente, nomeadamente porque o rendimento do trabalho normalmente é sua única fonte de subsistência (Lopes, 2014, p. 17). Por consequência, dispõe o art. 32º, nº 8, da CRP/76 que “são nulas todas as provas obtidas mediante abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações”, e em complemento o art. 34º da mesma CRP/76 assinala que “o domicílio e o sigilo da correspondência e de outros meios de comunicação privada, são invioláveis” (Alves, 2020, p. 21).

E na mesma esteira, ainda em 2003 o legislador luso inseriu nos arts. 14º a 22º do CT uma subsecção intitulada “Direitos de Personalidade”, voltada à proteção dos dados pessoais na relação laboral (Lambelho; Dinis, 2020, p. 403), especialmente porque ainda no processo de recrutamento o potencial empregador já obtém acesso a diversos dados pessoais dos candidatos a emprego. Daí, se torna imperativo proteger a parte vulnerável, de quem não

se pode exigir informações sobre sua vida privada, seu estado de saúde, ou eventual estado gravídico, salvo se tais informações forem estritamente necessárias para aferição das capacidades próprias para o desempenho das funções do obreiro. Todavia, ainda assim o trabalhador tem o direito de: a) controlar seus dados pessoais, b) exigir retificação ou atualização dos mesmos (CT, art. 17º, nº 3º) (Lambelho; Dinis, 2020, P. 405-406).

Lembre-se que os direitos de personalidade definem a identidade de alguém, e por isso estão subjacentes à dignidade da vida humana, razão por que o ordenamento jurídico que não os respeite perderá a juridicidade (Amado, 2019, p. 106). Todavia, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador não significa inocorrência de limites quanto à utilização comunicação tecnologias de informação e de comunicação disponíveis na empresa. Ao contrário, podem ser fixados limites, tempos de utilização, ou vedação de acesso a determinados sítios eletrônicos (CT, art. 22º, nº 2), desde que estejam dispostas em regulamento interno (CT, art. 99º), e que sejam adequadas e proporcionais, nos moldes do RGPD (Nascimento; Gama, 2019).

Em paralelo, e ainda no plano dos direitos de personalidade, há de se ter em conta o direito à liberdade de expressão, reconhecido ainda em 1950, no art. 10º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (Quintas, 2013, p. 149), que inspirou tanto o art. 37º da CRP/76, como o art. 14º do CT. Todavia, nenhum ordenamento interno admite direitos ilimitados, de modo que se a liberdade de expressão do trabalhador colidir com direitos do empregador deve incidir ao caso o artigo 14º do CT, para inibir abuso de direito do empregador. Densificando a hipótese, o Tribunal da Relação do Porto³ entendeu que não estava amparada pela liberdade de expressão a conduta de uma empregada de um lar de idosos que, injustificadamente e na presença de terceiros, repreendeu um colega de trabalho.

É imperativo reconhecer que o amplo acesso à internet rompeu barreiras, inclusive as que separavam a vida profissional

3. Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 276/13.3TTSTS.P1. Rel. Des. Jorge Loureiro.

e a vida pública da privada. Na relação laboral ocorre o mesmo, notadamente se um trabalhador tiver um *blog* pessoal no qual veicule suas opiniões ou divulgue informação relevante da empresa em que trabalha. Nesse caso será difícilimo equacionar o direito à privacidade, à liberdade de expressão do obreiro e os direitos do empregador (Amado, 2019, p. 127-128), eis que a liberdade de expressão do obreiro poderá implicar em consequências variadas para a empresa, especialmente se o perfil do trabalhador for público. Neste sentido, ainda em 27 de novembro de 2018 o STJ luso⁴, enfrentou os limites da liberdade de expressão do empregado com relevância às redes sociais.

A Corte decidiu que “o trabalhador goza, tanto no âmbito da empresa, como fora dele, de liberdade de expressão, ainda que tal liberdade não seja ilimitada, havendo que atender aos deveres de respeito, urbanidade e probidade”. Preconizou mais que “na aferição da gravidade de afirmações ofensivas para um administrador há que ponderar as circunstâncias concretas do caso, como sejam, o facto de tais afirmações serem proferidas no *Facebook* pelo trabalhador em momento de indignação e sem identificar o seu empregador, e a ausência de danos graves para o empregador” (Amado, 2019, p. 129-130).

Relativamente aos casos em que a liberdade de expressão colida indiretamente com a relação laboral, a solução passa necessariamente pela aferição de eventual abuso de direito. Nesse sentido, Leal Amado sugere a hipótese em que um engenheiro especialista em energia nuclear e um trabalhador subordinado de uma central atômica que, publicamente exprimam opiniões contrárias a tal forma de energia. Entende o jurista português que tais trabalhadores não terão violado o dever de lealdade, e podem exprimir suas opiniões, em caráter genérico, ainda que desfavoráveis à energia nuclear, isto porque a condição de trabalhadores não lhes exclui as prerrogativas constitucionais como cidadãos livres. O mesmo não se pode afirmar se, numa conferência patrocinada pela entidade empregadora, o obreiro causasse danos ou revelasse

4. Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 4053/15.9T8CSC.L1.S2, de 27 de novembro de 2018. Rel. Des. Júlio Gomes.

segredos da empresa (Amado, 2019, p. 127).

Portanto, o direito à liberdade de expressão só pode ser tolhido no limite a garantir respeito ao núcleo essencial tanto do trabalhador como da entidade empregadora⁵. E quanto à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, cabe lembrar que “privacidade” diz respeito a vida privada ou particular, mas não se confunde com “intimidade”, a qual representa a essência da pessoa, seu interior.

Embora distintos, tais conceitos são correlacionados, seja porque a privacidade abrange o conceito de intimidade (Alves, 2020, p. 63), seja porque integra o conceito fundamental da dignidade humana, que representa um eixo de tolerância, por ser uma barra de proteção que irá delimitar até que ponto qualquer fato ou acontecimento é considerado tolerável em determinada sociedade. Aduz mais que acontecimentos reputados intoleráveis, por violadores da dignidade humana, têm de ser obrigatoriamente proscritos pelo Estado e pela sociedade (Alves, 2020, p. 66-67).

Por variados dispositivos o legislador infraconstitucional português buscou salvaguardar a reserva da intimidade da vida privada das pessoas: a) art. 80º, nº 1 do CC; b) arts. 164º, nº 1 e 417º, nº 3, “b”, do CPC; c) art. 16º, nº 1 do CT. Aliás, este último dispositivo aponta para reserva da intimidade da vida privada, nos moldes do conceito traçado pelo art. 80º do CC, todavia, observando o nº 2 deste último dispositivo é razoável inferir que foram ignoradas algumas situações, tais como as convicções sindicais, posto que restaram disciplinadas somente convicções políticas e religiosas (Amado, 2019, p. 131).

É certo que não existem direitos absolutos, razão por que a reserva da intimidade da vida privada comporta duas dimensões: tanto o direito de impedir o acesso a informações relevantes da vida privada, quanto o direito de impedir a divulgação dessas mesmas informações (Alves, 2020, p. 21-22). Com efeito, integram a vida privada de alguém seus dados pessoais (filiação, residência, número de telefone etc.), seus dados de saúde, sua vida conjugal,

5. Tribunal da Relação do Porto. Processo n.º 5433/16.8T9TVNG.P1. Rel. Des. Raúl Esteves.

sua vida no âmbito doméstico, dentre outros. Destarte, o conceito de vida privada é um tanto amplo, não comportando redução a uma única fórmula onde estejam contemplados todos os aspetos merecedores da tutela do direito.

Por consequência, eventual iniciativa do empregador para acessar informações sobre o comportamento extralaboral do trabalhador, especialmente em seu tempo livre, deve ser proscrita, por violar a vida privada do obreiro. Aliás, ausente do local de trabalho o empregado adquire a liberdade plena e se o empregador tenta controlar esta vida extralaboral sua conduta será punível (Amado, 2019, p. 131-132). Em sentido oposto, no âmbito das relações laborais é legalmente admissível o controle de um telefone ou de um *e-mail* da empresa, e que não devam ser usados para fins pessoais, mas tal controle reconhecido ao empregador somente se justifica para assegurar a boa execução do contrato de trabalho. Portanto, não é dado ao empregador extrair dados de redes sociais usadas pelo trabalhador para, a partir disso, decidir pela continuidade do trabalhador na empresa (Amado, 2019, p. 139-140).

Quanto ao tema, em acórdão de 11 de julho de 2019, o Tribunal da Relação de Lisboa⁶ proclamou que “os actos da vida privada do trabalhador não podem ser valorados em si mesmos, mas apenas nos reflexos que estes possam ter na estrutura empresarial ou na relação de confiança entre trabalhador e empregador”. A Corte pontuou ainda que “a mensagem que uma trabalhadora de limpeza envia, via *Facebook*, por *chat*, para uma aluna que frequenta um estabelecimento de ensino, que é cliente da empregadora, fora do tempo e do local de trabalho, a respeito de assuntos pessoais, é um acto da vida privada da trabalhadora”. E na esteira desse julgado, Leal Amado preconiza que o poder de controle do empregador somente se poderá estender a fatos extraprofissionais se estes tiverem repercussão no ambiente de trabalho, quebrando-se o bom funcionamento de uma determinada empresa, causando perturbações ou até mesmo afetando seu prestígio, de modo que o cerne para valoração destas situações será a perturbação ou

6. Tribunal da Relação de Lisboa. Processo n.º 15070/18.T8LSB.L1-4, de 11 de julho de 2019. Rel^a. Des^a. Filomena Manso.

reflexos dos atos na relação jurídico-laboral, e não propriamente o comportamento em si (Amado, 2019, p. 131-140).

Aliado a isso, o ordenamento luso veda igualmente, no art. 29º do CT, situações de violência física ou de assédio psicológico (Amado, 2019, p. 131-140), e quanto ao ponto, a Convenção nº 190 da OIT assinala que “todos têm o direito de estar livres de violência e do assédio, incluindo a violência baseada em gênero”. Por isso, são necessárias medidas governamentais para salvaguardar os trabalhadores da violência e do assédio, assim considerados estagiários, desempregados, voluntários, candidatos a emprego, e até mesmo superiores hierárquicos que podem também ser alvos deste tipo de violência, a qual pode ser praticada através das novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC). Nesse sentido, em acórdão de 16 de outubro de 2014, o STJ português pontuou que “normas de proteção de terceiros no âmbito do tratamento e da utilização de dados pessoais têm de se conjugar com a tutela geral da personalidade consagrada no art. 70.º do Código Civil, que por sua vez se filia nos princípios da dignidade da pessoa humana, na inviolabilidade da integridade física e moral das pessoas e no reconhecimento do direito (...) ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação, previstos, respetivamente, nos arts. 1.º, 25.º, n.º 1, e 26.º, n.º 1, da CRP/76”⁷. No caso em alusão, a Corte salientou que estava em causa, além da privacidade, o direito fundamental à autodeterminação informativa, razão por que o simples fato de existirem dados públicos não se mostrava suficiente para afastar a lesão, eis que a proteção concedida pelo art. 47º, da Lei 67/98, de 26 de outubro, se destinava a preservar uma gama de direitos fundamentais, e não só o direito à privacidade.

Finalmente, acerca do direito à reserva e à confidencialidade, cabe invocar acórdão de 5 de julho de 2007, do STJ luso, segundo o qual “as novas tecnologias da informação invadiram a vida das nossas sociedades, incluindo o mundo laboral, trazendo

7. Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 679/05.7TAEVR.E2.S1, de 16 de outubro de 2014. Rel.^a Cions^a Helena Moniz.

consigo uma vasta gama de benefícios na área da informação e da comunicação, mas também riscos e perigos vários, nomeadamente no que respeita aos direitos da personalidade (...) nomeadamente da defesa da sua privacidade e da confidencialidade das suas mensagens”⁸. O exame do tema naturalmente nos remete à questão do correio eletrónico, no bojo do qual deve ser preservada a confidencialidade das mensagens pessoais, ou demais informações que possam ser realizadas utilizando equipamentos informáticos disponibilizados pelo empregador.

De fato, o tema exige especial atenção em caso de processo disciplinar, onde se discute a possibilidade do direito à prova por parte da entidade empregadora, para despedir o trabalhador, quando o acesso a correio eletrónico de carácter pessoal seja a única forma de demonstrar o cometimento de infração disciplinar que caracterize justa causa para demissão. Nessa ordem de ideias, o precedente ora aludido versou sobre despedida por justa causa de uma trabalhadora que enviou uma mensagem por correio eletrónico a uma colega, utilizando seu *e-mail* funcional, e enquanto estava em seu posto de trabalho. Além disso, os empregados sabiam que em casos de ausência ao trabalho outros colegas de empresa, poderiam ter acesso às mensagens, e isso efetivamente ocorreu, tendo um colega reportado o fato ao superior hierárquico, que soube que a multicitada mensagem continha considerações inoportunas sobre uma reunião de trabalho e sobre as pessoas que nela tinham estado presentes, inclusive do superior hierárquico da trabalhadora.

Deliberando sobre o caso concreto, o STJ português entendeu que o conteúdo da mensagem era de carácter pessoal, razão por que seu conteúdo não podia ter sido revelado, tampouco poderia constituir prova de uma eventual infração disciplinar. Esse foi o mesmo entendimento adotado pelo juízo de primeiro grau, o qual reputou ilícita a demissão da trabalhadora. Admitiu-se que o simples envio da mensagem não configurou infração disciplinar, e ainda que esta existisse não poderia ensejar a demissão. Em segunda instância o Tribunal da Relação confirmou a sentença monocrática, e embora

8. Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 07S043, de 5 de julho de 2007. Rel. Cons. Mário Pereira.

tenha reputado a mensagem ofensiva aos superiores hierárquicos da trabalhadora, que teria malferido deveres de respeito, urbanidade e probidade, ainda assim destacou que a infração não era suficientemente grave para justificar o despedimento.

Inconformada, a empresa recorreu ao STJ português, para quem a tutela dos direitos de personalidade da trabalhadora e da entidade empregadora, nomeadamente a defesa da privacidade e da confidencialidade era o ponto fulcral a ser dirimido. Todavia, o acórdão do STJ advertiu que o domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada eram invioláveis, sendo vedada toda ingerência das autoridades públicas na correspondência e nas telecomunicações, salvos os casos previstos na lei em matéria de processo criminal (CRP/76, art. 34º, nºs 1 e 4).

A Corte pontuou mais que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias eram diretamente aplicáveis e vinculavam as entidades públicas e privadas, de modo que a lei somente poderia restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição (CRP/76, art. 18º, nºs 1 e 2). Por fim, salientou o STJ luso que em razão do 22º do CT, o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade, relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico, ainda que isto não prejudique o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico” (Alves, 2020, p. 72-76).

2. A proteção de dados no âmbito do Código do Trabalho de Portugal

O CT lusitano confere, entre outros direitos de personalidade do trabalhador (Fernandes, 2017, p. 238-248), o direito à proteção de dados pessoais, com assento no art. 17º daquele diploma, e com estreita relação com os dados biométricos (CT, art. 18º), os testes e exames médicos (CT, art. 19º), a videovigilância e geolocalização (CT, arts. 20º e 21º), e a confidencialidade de mensagens e de

acesso a informação (CT, art. 22º). Em razão disso, tanto na fase de recrutamento como no curso da relação empregatícia, é indubitado que o obreiro possa ter interesse em conhecer aspectos da vida privada ou da saúde do trabalhador, mas o art. 17º do CT torna inexigíveis do candidato informações sobre sua vida privada, salvo se indispensáveis para avaliar sua aptidão ao pretendido posto de trabalho. É certo que numa fase preliminar o potencial contratante pode questionar os candidatos se estão dispostos a responder a um questionário de índole pessoal, e perguntar não é o mesmo que exigir, mas ante a eventual recusa de algum candidato lei alguma obriga o empregador a contratá-lo.

Acerca dos testes médicos (Martinez et al; 2017, p. 160-161), dispõe o art. 19º, nº 1, do CT, que sua exigência é proibida para efeitos de admissão ou de permanência no emprego, salvo se tiverem por finalidade a proteção do próprio trabalhador ou de terceiros ou quando particulares exigências relativas à atividade o justifiquem. O nº 2, por seu turno, veda peremptoriamente a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez a candidatas a emprego ou trabalhadora, isto com o fito de defender a maternidade e a natalidade, mas a utilidade desse teste se mostra escassa, pois a candidata não-grávida poderá vir a engravidar no dia seguinte ao teste, ou na noite do mesmo dia. E o nº 3 do mesmo artigo dispõe que o médico responsável só poderá comunicar ao empregador se o interessado está ou não apto para o desempenho do cargo, tudo para manter confidencialidade dos testes realizados. Contudo, se é certo que a aferição da saúde dos candidatos a emprego faz sentido numa empresa de porte expressivo, o mesmo não se pode admitir numa pequena empresa (Menezes Cordeiro, 2019, p. 567).

Cabe ainda refletir se o trabalhador ou candidato ao posto de trabalho disporia do “direito à mentira”. Imagine-se que, diante de um eventual questionário do potencial contratante, o candidato camufla ou nega informações que possam prejudicá-lo na conquista da vaga. Nesse caso, havendo questionários insuficientemente justificados, ter-se-á uma contraordenação muito grave (CT, art. 17º, nº 5), além do que o candidato a emprego ou trabalhador que tenha prestado informações de índole pessoal, tem o direito de exercer

controle sobre elas, inclusive para fins de perquirir sobre os fins a que elas se destinam. Neste sentido a legislação relativa à proteção de dados tem aplicação (Menezes Cordeiro, 2019, p. 567-568).

Os dados biométricos, assim entendidos aqueles definidos no art. 9º, nº 4 do RGPD, se encontram disciplinados no art. 18º do CT (Martinez et. al., 2017, p. 159), segundo o qual somente poderão ser utilizados nas seguintes hipóteses: a) após notificação à CNPD; b) seu tratamento só é permitido se forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos; c) são conservados apenas pelo período necessário, devendo ser destruídos se o trabalhador mudar de local de trabalho ou se cessar a relação de trabalho; d) a notificação à CNPD deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, passados dez dias sobre a consulta, de comprovativo do pedido de parecer. Além disso, os dados biométricos são normalmente utilizados para controle de acessos à empresa ou a certas instalações, a utilização de computadores ou abertura de cofres, isto porque se mostra mais segura que os tradicionais códigos para a empresa, todavia representam um maior risco para a intimidade da vida privada (Menezes Cordeiro, 2019, p. 571). Nesse tocante, e ainda na vigência da Lei nº 67/98, através de Parecer de 26 de fevereiro de 2004, a CNPD emitiu um conjunto de princípios norteadores do tratamento de dados biométricos para controle de acessos e de assiduidade.

Quanto aos meios de vigilância à distância, foram disciplinados nos arts. 20º e 21º do CT (Martinez et al, 2017, p. 161-166), e devem observar os vetores seguintes: a) o empregador não os pode utilizar para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, mas apenas para a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando especiais exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem; b) a existência de tais meios deve ser sinalizada no local, e sua utilização está sujeita a autorização da CNPD, a quem incumbe verificar se são necessários, adequados e proporcionais aos objetivos; c) o pedido deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível dentro de dez dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer. E no plano jurisprudencial, o STJ português tem reconhecido como

equipamento tecnológico qualquer meio de “captação à distância de imagem, som, ou som e imagem”, rejeitando a incidência do conceito quanto ao GPS, mas admitindo que as decisões sobre o uso se incluem nos poderes diretivos do empregador. Contudo, pelo menos quanto ao GPS, entendimento diverso tem sido adotado por alguns Tribunais da Relação, os quais têm invocado o disposto no art. 20º do CT (Fernandes, 2017, p. 240).

A propósito da confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (Fernandes, 2017, p. 241), tal direito encontra amparo no art. 34º da CRP/76, mas também no art. 22º, do CT, o qual confere ao trabalhador o direito à reserva e confidencialidade quanto ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e de acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrônico (nº 1), embora o empregador possa estabelecer regras de utilização de tais meios de comunicação na empresa (nº 2). Todavia, é vedado ao empregador realizar intromissões no conteúdo de mensagens pessoais recebidas ou remetidas pelo obreiro, ainda que no local de trabalho, sejam elas por carta ou por correio eletrônico.

Conclusivamente, não é dado ao empregador o direito de acessar mensagens pessoais constantes na caixa de correio eletrônico do trabalhador⁹, caso isso ocorra, somente pode se dar na presença do trabalhador, e desde que limitado à visualização do endereço do destinatário, do remetente, do assunto, ou da data e hora. Raciocínio diverso se opera quando os meios informáticos e telefônicos pertencem à empresa e por ela tenham sido colocados à disposição do trabalhador, com a finalidade exclusiva de servir como instrumentos de trabalho (Guimarães; Redinha, 2003, p. 663). Isso se deu porque o legislador sentiu necessidade de explicitar que a entidade empregadora pode restringir o acesso a tais meios, e tampouco está obrigado a permitir sua utilização para fins pessoais. Contudo, não o fez de forma explícita, eis que não fixou a

9. No mesmo sentido, os *sites de internet* porventura consultados pelo trabalhador e as informações por ele recolhidas gozam igualmente da proteção deste preceito, assim como também como as ligações telefônicas que haja realizado a partir do local de trabalho.

forma pela qual tais regras deverão ser concebidas e comunicadas (Martinez et. al., 2017, p. 167). Além disso, o eventual descumprimento das regras de utilização fixadas pelo empregador configura infração disciplinar, mas não autoriza que o empregador vulnere o direito à confidencialidade.

Nessa trilha, o STJ português já decidiu que: a) a falta de regulamentação do uso do correio eletrônico pelo empregador permite ao empregado utilizá-lo em mensagens pessoais, próprias de sua vida privada¹⁰; b) as mensagens pessoais, mesmo que processadas através do equipamento tecnológico da empresa, integram a vida privada do trabalhador, sem prejuízo de que empregador possa regulamentar o acesso e a utilização das caixas de correio eletrônico pelos trabalhadores, mas que na falta dessa regulamentação se opera um uso livre dos instrumentos de correio eletrônico, por parte do trabalhador (Ramalho, 2014, p. 11-12).

3. Proteção de dados pessoais dos candidatos a emprego

O tema aponta para a análise do risco sobre a proteção de dados dos trabalhadores e uma avaliação da proporcionalidade, isto de modo a encontrar um equilíbrio entre o direito à proteção de dados e os interesses da entidade empregadora. De fato, é necessário preservar a vida privada do trabalhador ainda na fase de recrutamento, inclusive porque a utilização das redes sociais tem sido generalizada, e relativamente comum que os perfis de utilizador sejam acessíveis ao público, dependendo das definições escolhidas pelo titular da conta. Por tal razão, o GT29 emitiu o Parecer nº 2/2017, no qual opinou que o tratamento de dados é reputado lícito, desde que se verifique o “interesse legítimo” do empregador, vale dizer, na medida em que tal recolha de dados se mostre necessária e pertinente ao desempenho da função almejada pelos candidatos, mas estes devem ser disso informados. E, obviamente, os dados recolhidos durante o processo seletivo devem ser deletados tão logo o candidato seja eliminado do certame, ou caso recuse o posto

10. Supremo Tribunal de Justiça. Processo n.º 07S043, Relator Mário Pereira.

de trabalho, mas, além disso, os candidatos devem ser informados sobre qualquer tratamento de dados pessoais antes de deflagrado o processo de recrutamento¹¹, pois se é correto que análise de risco e a avaliação propostas são importantes, é igualmente certo que o consentimento individual externado somente no curso do processo seletivo não pode convalidar o tratamento prévio dos dados ante a hipossuficiência do empregado frente ao potencial empregador.

Demais disso, se a coleta versar sobre dados disponíveis publicamente em várias redes sociais, ainda assim os titulares dos dados devem ser previamente cientificados, isto porque os empregadores podem ostentar capacidade técnica da verificação permanente sobre a vida dos trabalhadores através do monitoramento de informações sobre amigos, opiniões, crenças, interesses, costumes, paradeiro, atitudes de comportamentos e, assim, da captação de dados, especialmente os dados sensíveis relativos à vida privada e familiar do trabalhador. Por motivo idêntico, a verificação dos antecedentes laborais nos perfis sociais dos obreiros não deve ser generalizada, e tampouco se pode exigir do trabalhador ou do candidato a emprego que este compartilhe com o potencial contratante o acesso dos conteúdos privados que remete a outrem através de suas redes sociais, pois a monitorização e o controle de candidatos, ou mesmo de antigos trabalhadores, deve estar restrita aos fins comerciais ou privados, necessários para proteger os interesses legítimos da empresa¹², e só devem ter lugar na ausência absoluta de outros meios menos invasivos disponíveis.

Aliás, raciocínio idêntico se aplica na esfera processual penal, relativamente aos meios ocultos de obtenção de provas. Portanto, o conflito de interesses se mostra muito delicado, inclusive porque se impõe a reflexão de que a identidade pessoal de um trabalhador,

11. Nos casos em que o empregador pretender conservar os dados já com vistas a uma futura oportunidade de trabalho, deve, o titular dos dados, ser informado desse fato, devendo ser-lhe dada a possibilidade de se opor a esse tratamento posterior, caso em que deverá ser eliminado.

12. Caso de um empregador que monitoriza os perfis de antigos trabalhadores no *LinkedIn*, que estão envolvidos durante a vigência das cláusulas de não concorrência, em GT29. Parecer nº 2/2017, WP 249, acerca do tratamento de dados no local de trabalho, de 8 de junho de 2017, notadamente o ponto 5.2., “*Processing operations resulting from monitoring ICT usage at the workplace*”, p. 12.

disponibilizada num perfil oficial nas redes sociais, pode afetar a imagem corporativa da empresa, razão por que deve ser claramente especificado, os seus termos e condições no contrato de trabalho. Com efeito, o justo equilíbrio entre o direito à proteção de dados dos trabalhadores, e os legítimos interesses das empresas, aponta no sentido de que deve ser assegurado a estes o direito de manter um perfil “não laboral” e “não público”, que possa ser usado em paralelo ao “perfil oficial”, derivado da relação de emprego, e isso deverá ser especificado.

4. Algoritmos na burla à proteção de dados e a cultura do cancelamento

Para além do monitoramento das redes sociais de candidatos a postos de trabalho, atualmente é corriqueiro que grandes empresas utilizem algum tipo de inteligência artificial para “turbinar” seus processos de recrutamento. Tal mecanismo é utilizado por empresas como *DeepSense*¹³, e efetivamente tem despertado a atenção dos recrutadores, pois realiza um teste de personalidade através de um *scan* total às redes sociais dos candidatos. Em regra, os dados ali obtidos têm valor decisivo no processo de recrutamento, eis que validam o perfil do candidato pretendido antes mesmo de qualquer análise do seu currículo. O curioso é que a despeito dos limites impostos pelo RGPD, e dos eventuais esforços da autoridade nacional de proteção de dados em busca de inibir a novel estratégia de utilização indevida de informações recolhidas *online*, a empresa que tutela a *DeepSense* admite que a análise pode ser feita com ou sem o conhecimento do candidato.

Segundo o *Eurostat* (2022, *online*), nos últimos anos o número de empresas europeias que recorrem às redes sociais no âmbito de processos de recrutamento triplicou, e para 56% (cinquenta e

13. *DeepSense* é uma empresa com sede em São Francisco e na Índia, mas com operações globais, representa uma tendência generalizada nas empresas em matéria de recrutamento, a qual inverteu a lógica da típica seleção sustentada no currículo e nas competências elencadas pelos candidatos, e passou a adotar um padrão de recrutamento baseado na sua personalidade, pois se é certo que ninguém quer correr o risco de contratar o perfil errado, é igualmente certo que não há tempo para perder meses em sucessivas entrevistas e testes de seleção até chegar ao candidato certo.

seis por cento) das organizações que operam no velho continente as redes sociais *online* representam o palco preferencial para a identificação e validação de candidatos. Em Portugal, apenas 30% (trinta por cento) das empresas admitem o manejo desse tipo de ferramenta na seleção de candidatos, mas os especialistas advertem que há significativa possibilidade de uma “burla de etiquetas”, pois nem sempre o que as empresas assumem como prática corresponde ao *modus operandi* que realmente adotam. Aliás, numa entrevista ao jornal Expresso, em março de 2018, Pedro Caraméz, consultor e formador em *social recruiting*, admitiu que quase nenhuma empresa contratava sem recorrer às informações do candidato nas redes sociais, e ponderou sobre uma mudança total no paradigma do “recrutamento e do recrutador, com novos desafios a emergir no campo ético”. Por outro lado, a inteligência artificial está presente em inúmeras plataformas e sistemas semelhantes à *DeepSense*, e segundo uma pesquisa da *Reppler*, empresa internacional especializada em redes sociais, 91% (noventa e um por cento) dos recrutadores mundiais admitem não contratar qualquer candidato sem analisar detidamente seu perfil nas várias redes sociais, ao passo que 47% (quarenta e sete por cento) reconhecem que validam o perfil do candidato no momento exato em que recebem seus currículos, eis que, no campo prático, as redes sociais se converteram na primeira etapa de qualquer processo de seleção e não um mero instrumento complementar de validação do candidato. A lógica adotada é que um teste de personalidade, de base científica para identificar inconsistências no perfil dos candidatos a um emprego, pode ser realizado com ou sem o conhecimento deles. Naturalmente que tal tendência de emprego indiscriminado dos algoritmos nos processos de recrutamento de candidatos, com descarte da avaliação humana, desperta a preocupação dos especialistas e reguladores.

Ifeoma Ajunwa, professora de gestão e de ética e tecnologia nos novos contextos laborais, da Universidade de Cornell, critica severamente a automação nos processos de recrutamento e alerta inclusive para os riscos de enviesamento da análise que derivam desta metodologia. Aduz que os algoritmos podem causar mais

problemas num processo de recrutamento do que um gestor com preconceitos em relação a determinado candidato, e alerta que devido à atual dimensão do manejo de algoritmos nos processos seletivos, é fundamental que tais algoritmos sejam cientificamente testados, de modo a que percebamos se a sua análise é justa, transparente e correta, como deve ser. Adverte ainda que candidatos a postos de trabalho deviam ser prudentes e não postar nas redes sociais algo que possa comprometê-los numa eventual entrevista de emprego, mas juristas portugueses ponderam que o RGPD impõe restrições de acesso à informação e tratamento dos dados extraídos das redes sociais. Apesar disso, certas empresas solicitam aos candidatos que aceitem determinada conexão para poderem ter acesso aos conteúdos e informações restritos que partilham com a sua rede de amigos, o que caracteriza prática claramente abusiva, eis que compele um candidato a aceitar conexões em redes sociais que permitirão vasculhar o seu perfil e obter informações adicionais, tudo sob pena de exclusão sumária do processo de recrutamento. De fato, é perceptível que os algoritmos propiciam o tangenciamento dos limites legais e éticos, na busca obstinada por dados pessoais de candidatos a emprego.

É oportuno referir que o RGPD de Portugal pressupõe que exista um consentimento formal do candidato para que a empresa possa utilizar a informação constante nas suas plataformas sociais como o *Facebook*, *Twitter* ou *Instagram*, no âmbito do processo de recrutamento, pouco importando se a recolha se opera por meio de empresas externas e *softwares* de inteligência artificial. Na verdade, não é razoável admitir que o conteúdo partilhado numa rede social, e fora do âmbito profissional, possa ou deva ser utilizado como principal base decisória num processo de recrutamento. De fato, por força do mesmo RGPD, logo no ato da submissão da candidatura e envio do currículo, deve o candidato ser cientificado que no processo seletivo poderão ser consideradas as informações disponíveis nas suas contas em redes sociais, para que o mesmo possa manifestar eventual oposição. Contudo, seria muita ingenuidade desconsiderar que eventual oposição do candidato importará em significativas chances de que seja ele “cancelado” do recrutamento, ainda que isto

se verifique de forma velada. Em todo caso, se houver evidência de que o “cancelamento do candidato” se deu por força da negativa de autorização de acesso às suas redes sociais, poderá ele invocar o art. 16º do CT e denunciar a conduta espúria às autoridades competentes, e isto poderá ensejar a aplicação de severas coimas, que podem alcançar dez milhões de euros ou 2% (dois por cento) do volume de negócios anual da empresa a nível global, e nos casos mais graves, a penalidade pode importar em até vinte milhões de euros ou 4% (quatro cento) do volume de negócios anual da empresa infratora, consoante o montante que for mais elevado.

A propósito, apenas para que se possa dimensionar adequadamente o deplorável fenômeno contemporâneo, ainda em julho de 2020 a jornalista Bari Weiss pediu demissão do jornal *The New York Times*, por ter sido vítima da tal “cultura do cancelamento”. Weiss era editora de opinião do jornal e fora contratada para diversificar pensamentos ideológicos oferecidos aos leitores. Entretanto, por ser considerada liberal notou que seria impossível continuar seu trabalho, porque colegas a intimidavam e a ofendiam por defender valores de direita. Em suas reflexões sobre o episódio, e parafraseando involuntariamente o então decano do STF, Min. Marco Aurélio Mello, a jornalista ponderou que “vivemos tempos difíceis”, onde a “opinião da maioria” é vista como a única e exclusiva verdade, e onde não se percebe oportunidade para o diálogo. E para além disso, a radicalização tem sido percebida desde conversas entre familiares até linhas editoriais seguidas por veículos de imprensa (2020, *online*).

Finalmente, e inobstante a “cultura do cancelamento” somente tenha ganhado notoriedade neste século, o fenômeno existe há bastante tempo, e um de seus mais deploráveis exemplos ficou mundialmente conhecido como o caso da “Escola Base”, em 1994, no qual um casal de pais e um motorista de transporte escolar foram acusados de abusar sexualmente de crianças. De imediato, e sem qualquer prova ou chance de defesa, o maior veículo de comunicação brasileiro expôs as acusações, mas suprimiu a versão dos acusados, e seu ímpeto voluntarista foi seguido por outros veículos de imprensa, que também se sentiram autorizados a julgar e condenar os suspeitos no supremo tribunal midiático,

sem qualquer veredito do Poder Judiciário. O linchamento moral imposto aos suspeitos produziu como efeitos, não apenas saques ao colégio, mas também depredação das residências dos suspeitos, danos morais, além de ameaças de linchamento e de morte. Tempos depois, sem que provas confirmassem a gravosa acusação, o inquérito foi arquivado e os investigados restaram inocentados, mas com efeitos patrimoniais, morais e psicológicos irreversíveis. De fato, foram eles cancelados, sem qualquer chance de contraditório ou ampla defesa.

Considerações Finais

Ao fim deste pequeno contributo acadêmico, e considerando as limitações temporais que sempre nos acompanham, concluímos que: 01) as novas tecnologias têm sido empregadas amplamente para invadir a privacidade individual, e com claros reflexos em sua dimensão laborativa; 02) as ameaças à proteção de dados têm sido consideradas pelo RGPD de Portugal, pela LGPD brasileira, mas também em normativas internacionais; 03) diversos Estados conferem à privacidade o estatuto jurídico de direito fundamental, e isso tem inspirado a inserção de normas protetivas ao trabalhador no plano infraconstitucional; 04) embora seja certo que a liberdade de expressão não configura direito absoluto (pois nem o direito à vida ostenta tal condição), não é razoável que candidatos a postos de trabalho sejam objeto de um perfilamento algorítmico predatório e eticamente questionável, a partir de uma silenciosa (e insidiosa) recolha de dados e opiniões pessoais veiculados em redes sociais; 05) é sintomático que 56% (cinquenta e seis por cento) das empresas europeias admitam usar as redes sociais online como palco preferencial para a identificação e validação de candidatos; 06) é autenticamente estarrecedor o resultado de pesquisa realizada por empresa internacional especializada em redes sociais, segundo a qual 91% (noventa e um por cento) dos recrutadores mundiais admitem não contratar qualquer candidato sem analisar detidamente seu perfil nas várias redes sociais; 07) apesar das severas coimas adotadas em Portugal, e outros países europeus para punir violação só sigilo de dados pessoais, as evidên-

cias indiciárias demonstram que a “cultura do cancelamento” tem se tornado cada vez mais presente nas sociedades contemporâneas, e com claros reflexos nas relações de trabalho.

Referências

ALVES, Lurdes Dias. **Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral: o direito à privacidade do trabalhador**. Coimbra: Almedina. 2020.

AMADO, João Leal (et al.). **Direito do Trabalho. Relação Individual**. Coimbra: Almedina. 2019.

CORREIA, Henrique; BOLDRIN, Henrique Martinucci. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho**, set. 2020. In: MSJ. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/>. Acesso em: 20 set. 2023.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 18. ed. Coimbra: Almedina. 2017.

GUIMARÃES, Maria Raquel; REDINHA, Maria Regina. **O uso do correio eletrónico no local de trabalho: algumas reflexões**. Separata de Estudos em Homagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria. Coimbra: Coimbra, 2003.

LAMBELHO, Ana; DINIS, Marisa. **La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD y la nueva Ley de Protección de Datos, vigilancia e control en el Derecho del Trabajo Digital**, Thomson Reuters, Aranzadi, 2020.

LOPES, Sónia Kietzmann. **Direitos Fundamentais e de personalidade do trabalhador: direitos de personalidade do trabalhador à luz do código do Trabalho**. 2. ed. Lisboa: CEJ, 2014.

MARTÍNEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; MADEIRA DE BRITO, Pedro; DRAY, Guilherme; GONÇALVES DA SILVA, Luís. **Código do Trabalho Anotado**. 11. ed. Coimbra: Almedina. 2017.

MENEZES CORDEIRO, António Manuel. **Direito do Trabalho**. 1. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas Implicações Laborais do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais no Trabalho 4.0. In: **Questões Laborais**. Coimbra, ano 24. p. 26-29. jul./dez. 2017.

NASCIMENTO Ricardo; GAMA, Alexandre. **RGPD em contexto laboral**, 2019. In: Ordem dos Advogados. Disponível em: <https://portal.ao.pt/publicacoes/boletim/edicoes-de-2019/edicoes-pdf-para-download/>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. **Comissão Nacional de Proteção de Dados**. Princípios relativamente à utilização dos dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade, 2004. Disponível em: <https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/PRINCIPIOS-BIOM-assiduidade-acesso.pdf>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. GT29. **Parecer nº 2/2017, WP 249**. Dispõe sobre o tratamento de dados no local de trabalho, de 8 de junho de 2017, notadamente o ponto 5.1., *"Processing operations during the recruitment process"*, p. 11. Disponível em: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. **Processo n.º 07S043**, de 5 de julho de 2007. Rel. Cons. Mário Pereira. Disponível em <http://www.dgsi.pt/>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. **Processo n.º 07S043**. Rel. Cons. Mário Pereira. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/54d3c9f0041a33d58025735900331cc3?OpenDocument>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. **Processo n.º 4053/15.9T8CSC. L1.S2**, de 27 de novembro de 2018. Rel. Cons. Júlio Gomes. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/78ecbcadad3ad69180258353003f8d97?OpenDocument>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. **Processo n.º 15070/18.T8L-SB.L1-4**, de 11 de julho de 2019. Rel. Cons. Filomena Manso. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/974eaa-48f5719bc3802584390032b39f?OpenDocument>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Processo n.º 276/13.3TTSTS.P1**. Rel. Des. Jorge Loureiro. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/afb1c14eeb21b9b680257f6b003ccafc?OpenDocument>. Acesso em: 20 set. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Processo n.º 5433/16.8T9TVNG.P1**. Rel. Des. Raúl Esteves. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/6d54606360981c7380256879006d6592?CreateDocument>. Acesso em: 20 set. 2023.

QUINTAS, Paula. Os Direitos de Personalidade **Consagrados no Código do Trabalho na Perspetiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado**. Direitos (Des) Figurados. Coimbra: Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas. In: **VI Colóquio sobre Direito do Trabalho**. Desafios atuais do processo do trabalho e Direitos de personalidade na relação de trabalho. Lisboa. 2014, p. 11-12.

