



RECRUTAMENTO

Recusar ou ser recusado por uma máquina

Regulamento Geral de Proteção de Dados coloca **nas mãos dos candidatos o poder de decidir** se querem ser recrutados com base numa análise automatizada. Poucos sabem disso

As empresas que utilizem sistemas automatizados de seleção e recrutamento (algoritmos) devem informar os candidatos a emprego antes destes disponibilizarem quaisquer dados pessoais ou submeterem a candidatura. Tudo porque, ao abrigo do Regulamento Geral da Proteção de Dados, "o candidato tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado" e pode requerer que o processo seja conduzido por humanos. É Ricardo Henriques, advogado da sociedade Abreu Advogados, quem lança o alerta. O especialista reconhece que a inteligência artificial está a fazer um *reset* aos modelos de recrutamento tradicionais e há questões éticas a emergir deste novo paradigma, para o qual empresas e candidatos ainda têm de se preparar.

São raras as empresas que não recorrem a algoritmos para selecionar candidatos. Cada vez mais sofisticadas, as novas soluções de inteligência artificial prometem processos de recrutamento mais rápidos, com menor margem de erro e maior imparcialidade. Mas os especialistas reconhecem que a ideia de ser a máquina, por si só, a selecionar os melhores profissionais levanta muitas questões.

No caso específico do recrutamento, o processo é tudo menos linear. É que embora o Ricardo Henriques admita não ter conhecimento de empresas de recrutamento a operar em Portugal que conduzam processos de forma totalmente automatizada, reconhece que o candidato que submeta os seus dados de candidatura a uma empresa que logo no primeiro nível de triagem filtre os currículos através de algoritmos pode nunca chegar a ter oportunidade de ver o seu perfil analisado por um humano. "Neste caso, a decisão seria totalmente automatizada, embora a empresa possa alegar que os seus processos de recrutamento nunca são apenas mediados pela tecnologia", diz.

A multinacional de recrutamento foi uma das primeiras empresas em Portugal a anun-



Os candidatos a emprego podem recusar ser selecionados exclusivamente por algoritmos FOTO GETTY IMAGES

ciar a introdução de algoritmos na identificação e validação de candidatos, mas sempre enfatizou que nunca prescindiria do elemento humano no processo.

O poder do algoritmo

Na plataforma de candidaturas da empresa não há uma referência explícita à forma como o algoritmo é utilizado. Gonçalo Vilhena, diretor de inovação da empresa, explica porque: "O algoritmo só apoia os consultores. Não fazemos *matching* de candidatos automático. É sempre o consultor que conduz todo o processo, por isso nunca temos uma decisão automatizada." E apesar deste esclarecimento, a empresa, através da sua assessoria de imprensa, sentiu necessidade de reforçar que "não são tomadas decisões automatizadas sobre os candidatos em nenhuma fase do processo. Por este motivo, não existe nenhuma informação relativa a esse tema no nosso *site*".

Porém, juristas e especialistas em proteção de dados defendem

que em todos os casos onde sejam utilizados algoritmos para analisar dados pessoais, todas as informações sobre a forma como decorre o processo de seleção e possível validação devem ser prestadas antes do candidato disponibilizar os seus dados.

Tiago Cochofel Azevedo, especialista em Direito Laboral, e Inês Antes de Barros, advogada especialista na área da proteção de dados, ambos advogados da sociedade Vieira de Almeida e Associados, validam o argumento. "Ainda que o processo como um todo não seja totalmente automatizado, há uma fase inicial em que o candidato pode ser excluído pelo algoritmo e aí aplica-se o RGPD", reforça Inês Antes de Barros.

O regulamento prevê que o candidato possa requerer a mediação humana no processo, mas também obter esclarecimentos sobre os critérios utilizados na seleção. Deve fazê-lo contactando diretamente o encarregado pela proteção de dados da empresa e, em caso de recusa desta (e, logo, de in-

cumprimento), participar o sucedido à Comissão Nacional de Proteção de Dados, que fiscaliza a aplicação do RGPD em Portugal.

A utopia da imparcialidade

Tiago Cochofel Azevedo recorda que o enquadramento legal atual prevê que durante cinco anos as empresas mantenham os resultados dos processos de seleção e recrutamento (testes e demais provas realizadas), "como forma de analisar se houve ou não algum tipo de discriminação associado ao processo". Isto aplica-se a processos tradicionais ou mediados por soluções de inteligência artificial. Tudo porque, enfatiza o especialista, também na máquina a imparcialidade é uma utopia.

O especialista esclarece, contudo, que "a máquina" não pode ser programada para fazer a triagem de candidatos com base no que se designa de dados sensíveis: origem étnica, orientação política, convicções

religiosas ou filosóficas, orientação sexual, dados biométricos, dados genéticos e de saúde ou filiação sindical". E Clara Guerra, porta-voz da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), garante que "tudo isto é escrutinável. As empresas têm de conseguir demonstrar à CNPD que não programaram algoritmos com estes critérios".

Em vigor desde 25 de maio deste ano, o RGPD tem por base um direito fundamental, a proteção das pessoas singulares no que toca ao tratamento dos seus dados pessoais. O diploma abrange todas as empresas com sede na União Europeia. Nos casos menos graves, as coimas podem atingir os €10 milhões ou 2% do volume de negócios anual da empresa a nível global. Nos mais graves, poderá ser aplicada uma multa de €20 milhões ou 4% do volume de negócios anual, consoante o montante que for mais elevado.

CÁTIA MATEUS
cmateus.expresso@impresa.pt

O QUE DIZ O RGPD

Artigo 22º (Decisões individuais automatizadas, incluindo a definição de perfis):

- 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.
- O nº 1 não se aplica se: a) a decisão for necessária para a celebração do contrato entre o titular dos dados e um responsável pelo tratamento; b) for autorizada pelo direito da União Europeia 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) se for baseada no consentimento explícito do titular dos dados.

- Nos casos a que se referem o nº 2, alíneas a) e c), o responsável pelo tratamento aplica as 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.

- As decisões a que se refere o nº 2 não se baseiam nas categorias especiais de dados pessoais a que se refere o artigo 9º, nº 1, a não ser que o nº 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.



RECRUTAMENTO

Recusar ou ser recusado por uma máquina

Regulamento Geral de Proteção de Dados coloca **nas mãos dos candidatos o poder de decidir** se querem ser recrutados com base numa análise automatizada. Poucos sabem disso

As empresas que utilizem sistemas automatizados de seleção e recrutamento (algoritmos) devem informar os candidatos a emprego antes destes disponibilizarem quaisquer dados pessoais ou submeterem a candidatura. Tudo porque, ao abrigo do Regulamento Geral da Proteção de Dados, "o candidato tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado" e pode requerer que o processo seja conduzido por humanos. É Ricardo Henriques, advogado da sociedade Abreu Advogados, quem lança o alerta. O especialista reconhece que a inteligência artificial está a fazer um *reset* aos modelos de recrutamento tradicionais e há questões éticas a emergir deste novo paradigma, para o qual empresas e candidatos ainda têm de se preparar.

São raras as empresas que não recorrem a algoritmos para selecionar candidatos. Cada vez mais sofisticadas, as novas soluções de inteligência artificial prometem processos de recrutamento mais rápidos, com menor margem de erro e maior imparcialidade. Mas os especialistas reconhecem que a ideia de ser a máquina, por si só, a selecionar os melhores profissionais levanta muitas questões.

No caso específico do recrutamento, o processo é tudo menos linear. É que embora o Ricardo Henriques admita não ter conhecimento de empresas de recrutamento a operar em Portugal que conduzam processos de forma totalmente automatizada, reconhece que o candidato que submeta os seus dados de candidatura a uma empresa que logo no primeiro nível de triagem filtre os currículos através de algoritmos pode nunca chegar a ter oportunidade de ver o seu perfil analisado por um humano. "Neste caso, a decisão seria totalmente automatizada, embora a empresa possa alegar que os seus processos de recrutamento nunca são apenas mediados pela tecnologia", diz.

A multinacional de recrutamento foi uma das primeiras empresas em Portugal a anun-



Os candidatos a emprego podem recusar ser selecionados exclusivamente por algoritmos FOTO GETTY IMAGES

ciar a introdução de algoritmos na identificação e validação de candidatos, mas sempre enfatizou que nunca prescindiria do elemento humano no processo.

O poder do algoritmo

Na plataforma de candidaturas da empresa não há uma referência explícita à forma como o algoritmo é utilizado. Gonçalo Vilhena, diretor de inovação da empresa, explica porque: "O algoritmo só apoia os consultores. Não fazemos *matching* de candidatos automático. É sempre o consultor que conduz todo o processo, por isso nunca temos uma decisão automatizada." E apesar deste esclarecimento, a empresa, através da sua assessoria de imprensa, sentiu necessidade de reforçar que "não são tomadas decisões automatizadas sobre os candidatos em nenhuma fase do processo. Por este motivo, não existe nenhuma informação relativa a esse tema no nosso *site*".

Porém, juristas e especialistas em proteção de dados defendem

que em todos os casos onde sejam utilizados algoritmos para analisar dados pessoais, todas as informações sobre a forma como decorre o processo de seleção e possível validação devem ser prestadas antes do candidato disponibilizar os seus dados.

Tiago Cochofel Azevedo, especialista em Direito Laboral, e Inês Antes de Barros, advogada especialista na área da proteção de dados, ambos advogados da sociedade Vieira de Almeida e Associados, validam o argumento. "Ainda que o processo como um todo não seja totalmente automatizado, há uma fase inicial em que o candidato pode ser excluído pelo algoritmo e aí aplica-se o RGPD", reforça Inês Antes de Barros.

O regulamento prevê que o candidato possa requerer a mediação humana no processo, mas também obter esclarecimentos sobre os critérios utilizados na seleção. Deve fazê-lo contactando diretamente o encarregado pela proteção de dados da empresa e, em caso de recusa desta (e, logo, de in-

cumprimento), participar o sucedido à Comissão Nacional de Proteção de Dados, que fiscaliza a aplicação do RGPD em Portugal.

A utopia da imparcialidade

Tiago Cochofel Azevedo recorda que o enquadramento legal atual prevê que durante cinco anos as empresas mantenham os resultados dos processos de seleção e recrutamento (testes e demais provas realizadas), "como forma de analisar se houve ou não algum tipo de discriminação associado ao processo". Isto aplica-se a processos tradicionais ou mediados por soluções de inteligência artificial. Tudo porque, enfatiza o especialista, também na máquina a imparcialidade é uma utopia.

O especialista esclarece, contudo, que "a máquina" não pode ser programada para fazer a triagem de candidatos com base no que se designa de dados sensíveis: origem étnica, orientação política, convicções

religiosas ou filosóficas, orientação sexual, dados biométricos, dados genéticos e de saúde ou filiação sindical". E Clara Guerra, porta-voz da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), garante que "tudo isto é escrutinável. As empresas têm de conseguir demonstrar à CNPD que não programaram algoritmos com estes critérios".

Em vigor desde 25 de maio deste ano, o RGPD tem por base um direito fundamental, a proteção das pessoas singulares no que toca ao tratamento dos seus dados pessoais. O diploma abrange todas as empresas com sede na União Europeia. Nos casos menos graves, as coimas podem atingir os €10 milhões ou 2% do volume de negócios anual da empresa a nível global. Nos mais graves, poderá ser aplicada uma multa de €20 milhões ou 4% do volume de negócios anual, consoante o montante que for mais elevado.

CÁTIA MATEUS
cmateus.expresso@impresa.pt

O QUE DIZ O RGPD

Artigo 22º (Decisões individuais automatizadas, incluindo a 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 nº 1 não se aplica se: a) a decisão for necessária para a celebração do contrato entre o titular dos dados e um responsável pelo tratamento; b) for autorizada pelo direito da União Europeia 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) se for baseada no consentimento explícito do titular dos dados.

3. Nos casos a que se referem o nº 2, alíneas a) e c), o responsável pelo tratamento aplica as 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 nº 2 não se baseiam nas categorias especiais de dados pessoais a que se refere o artigo 9º, nº 1, a não ser que o nº 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.