



Carlos Damião Oliveira Ferreira

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Coimbra, Outubro de 2025



Carlos Damião Oliveira Ferreira

***O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos
Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e
Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e
na Europa: Prespectiva Comparada***

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitadoria de Empresas**, realizada sob a orientação do Professor Doutor João Tadeu Proença Xavier.

Coimbra, Outubro de 2025

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser o autor desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

PENSAMENTO

“Humans were always far better at inventing tools than using them wisely”¹
(Yuval Noah Harari, *21 Lessons for the 21st Century*)

¹ Ver, HARAI, Yuval Noah, *21 Lessons for the 21st Century*, Londres, Jonathan Cape, 2018, p. 19.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

DEDICATÓRIA

À minha mãe e irmão, porque é a eles que devo o privilégio de ter chegado onde
cheguei.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

AGRADECIMENTOS

Primeiramente dirijo o meu agradecimento ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra e a toda a comunidade, incluído professores e funcionários, não só pelos valiosos ensinamentos e formação, mas por terem proporcionado os melhores anos da minha vida, os quais certamente deixaram saudades.

Agradeço aos membros do Conselho Científico do curso de mestrado de Solicitadoria, nomeadamente ao Sr. Professor Pedro Fortunato Rodrigues Melanda, à Sra. Professora Doutora Rita Gonçalves Ferreira da Silva, e à Sra. Professora Doutora Roberta Silva Melo Fernandes Remédio Marques, pela organização e o rigor técnico do curso de mestrado.

Em seguida, dirijo o meu profundo agradecimento, a quem, com a “devida vénia” e respeito, me dou ao “luxo”, de considerar mentor e amigo, o Sr. Professor Doutor João Tadeu Proença Xavier. Foi sem dúvida o pilar mais importante para o desenvolvimento do presente trabalho, não só pela sua orientação e motivação, mas, essencialmente, por acreditar em mim em todos os momentos.

A todos os amigos que conheci em Coimbra e que me conferiram bons momentos ao longo destes anos em que cá estive, sobretudo, um especial agradecimento, à Rafaela pelo companheirismo.

Por fim, como não poderia faltar, sou grato a todos os profissionais que me acolheram durante o meu curto trajeto, e que me inspiram, a cada dia ser melhor enquanto pessoa e enquanto profissional.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

RESUMO

Verificamos diariamente que a tecnologia está a evoluir a um ritmo gradativo ao ponto de transformar o mundo que conhecemos hoje, em algo completamente diferente.

Fruto deste avanço tecnológico, surge a Inteligência Artificial, responsável pelo rápido avanço científico e tecnológico nas últimas décadas e que tanto nos beneficia enquanto sociedade pelas suas múltiplas vantagens e funções.

Contudo, não só de mais-valias esta tecnologia nos presenteia, pelo que a sociedade contemporânea receosa de inúmeros problemas já se antecipa na contenção dos riscos e impactos que a mesma poderá desencadear na nossa sociedade atual e futura.

Face ao exposto, o presente trabalho tem como escopo a avaliação do impacto da Inteligência Artificial nos direitos fundamentais nos processos de recrutamento e seleção de candidaturas a emprego no setor privado, e de que forma as disposições legais do ordenamento jurídico Português e da União Europeia poderão proteger os candidatos e as candidatas.

A fim de cumprir com os objetivos propostos para a conclusão da presente dissertação, a metodologia científica aqui utilizada foi essencialmente a análise crítica do estado da questão, por via da revisão crítica da bibliografia e doutrina dos vários autores, que elegemos para esta nossa reflexão científica por entendermos serem os mais adequados no estudo da nossa problemática alvo nas áreas dos Direitos Fundamentais, Direito do Trabalho, Direito à Proteção de Dados e Direito das Obrigações, que consideramos essenciais para realizar a nossa investigação.

Além disso, a análise comparada da legislação em vigor em Portugal e no Direito da União Europeia, nesta matéria, foi também muito importante, para a final, retirar as propostas conclusões, ao mesmo tempo que obtivemos uma perspetiva comparada entre estes dois ordenamentos jurídicos.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

De facto, analisámos alguma jurisprudência conexa, que considerámos relevante para melhor refletir na aplicação do direito no quotidiano jurídico, no entanto concluímos, que estamos perante um problema jurídico demasiado contemporâneo para fazer uma profunda reflexão jurisprudencial sustentada, de modo que, neste trabalho, escolhemos fazer preferencialmente uma revisão doutrinal e bibliográfica a fim de deambular sobre a nossa problemática em estudo, com vista a dissecar o tema de forma a poder retirar conclusões resolutivas e comparadas quer das obras analisadas quer dos marcos jurídicos estudados, que aqui revisitaremos a final antecipando possíveis riscos e impactos sociais e jurídicos quer no presente quer no futuro.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Discriminação algorítmica no acesso a emprego; Direito Antidiscriminação; Proteção de Dados; Responsabilidade civil do empregador.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

ABSTRACT

We can see in a daily base that technology is evolving at such a rapid pace that it is transforming the world we know today into something completely different.

As a result of this technological advancement, Artificial Intelligence has emerged, responsible for rapid scientific and technological progress in recent decades and which benefits us greatly as a society through its many advantages and functions.

However, this technology does not only bring benefits, which is why contemporary society, wary of numerous problems, is already taking steps to contain the risks and impacts it may trigger in both our present and future society.

In view of the above, the purpose of this paper is to assess the impact of Artificial Intelligence on fundamental rights in the recruitment and selection processes for job applications in the private sector, and how the legal provisions of the Portuguese and European Union legal systems can protect candidates.

In order to meet the objectives set for the completion of this dissertation, the scientific methodology employed was primarily a critical analysis of the state of the art, conducted through a critical review of the literature and legal scholarship of various authors selected for this scientific reflection, as they were deemed the most appropriate for the study of our core research problem. These authors were chosen particularly within the fields of Fundamental Rights, Labour Law, Data Protection Law, and the Law of Obligations, which we consider essential to the development of our investigation.

Moreover, the comparative analysis of the legislation currently in force in Portugal and within European Union law in this field was also of significant importance, as it allowed for the formulation of the proposed conclusions, while also providing a comparative perspective between these two legal frameworks.

Indeed, we examined certain relevant case law, which we considered important for reflecting on the practical application of the law in everyday legal contexts. However, we

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

concluded that this is a highly contemporary legal issue, which does not yet allow for a deep, well-supported jurisprudential analysis. Therefore, in this dissertation, we have chosen to prioritise a doctrinal and bibliographical review in order to explore the issue under study. Our aim is to dissect the topic in such a way as to draw both reasoned and comparative conclusions, based on the works analysed and the legal frameworks studied. These frameworks will be revisited in the final part of the dissertation, where we will anticipate potential legal and social risks and impacts, both in the present and in the future.

Keywords: Artificial Intelligence; Algorithmic discrimination in access to employment; Anti-Discrimination Law; Data Protection; Civil Liability of the employee.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I - O EFEITO DISCRIMINATÓRIO DO RECURSO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES....	15
1. Reflexões iniciais.....	15
2. A Inteligência Artificial	17
2.1. O conceito	17
2.2. Algoritmos	20
3. O uso do algoritmo no processo de recrutamento e seleção de candidatos	23
3.1. Primeiros olhares	23
3.2. Enquadramento no problema: o efeito discriminatório do algoritmo.....	25
3.3. Notas conclusivas da presente problemática	29
CAPÍTULO II - O DIREITO ANTIDISCRIMINAÇÃO COMO FERRAMENTA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA	30
1. O âmbito do Direito Antidiscriminação.....	30
2. Discriminação direta <i>versus</i> discriminação indireta	33
2.1. A discriminação direta	33
2.2. A discriminação indireta	36
3. O impacto do Direito Antidiscriminatório na discriminação algorítmica no acesso a emprego.....	39
CAPÍTULO III - O REGULAMENTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO MECANISMO PREVENTIVO DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA.....	45
1. Observações iniciais	45
2. Sistemas de IA e a aplicação normativa baseada no risco	46
3. Sistemas de recrutamento e seleção de candidaturas enquanto sistemas de IA de risco elevado: requisitos e obrigações dos responsáveis pela implantação	48
3.1. Enquadramento	48

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

3.2.	Requisitos.....	49
3.3.	Avaliação de impacto sobre os direitos fundamentais.....	55
CAPÍTULO IV - A PROTEÇÃO CONFERIDA AO CANDIDATO PELO DIREITO DE PROTEÇÃO DE DADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO.....		57
1.	O Direito de Proteção de Dados e a discriminação algorítmica	57
2.	Limitação do acesso a dados pessoais	58
3.	Direitos que possibilitam o controlo do ato discriminatório.....	61
3.1.	Transparência e explicabilidade.....	61
3.2.	Retificação e apagamento de dados	62
3.3.	Direito a não sujeição de decisão automatizadas.....	63
CAPÍTULO V - A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FACE À VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS E DOS DADOS PESSOAIS DO CANDIDATO.....		67
1.	Considerações iniciais e concretização da problemática	67
2.	A responsabilidade civil.....	69
2.1.	Responsabilidade subjetiva vs responsabilidade objetiva	71
2.2.	Soluções	74
CONCLUSÕES		79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		85
Obras.....		85
Outras reflexões científicas internacionais		91
Jurisprudência		92
Legislação		93
Nacional		93
Europeia		94
Webgrafia.....		96

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

Al. – Alínea

Art. – Artigo

CC - Código Civil

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

DP – Deep Learning

IA – Inteligência Artificial

ML – Machine Learning

RGPD - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia

RIA – Regulamento da Inteligência Artificial

SIA – Sistema de Inteligência Artificial

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

INTRODUÇÃO

“Atendendo a necessidade de legislar bem, em matérias de tanta sensibilidade, todos defendemos o estudo comparado do Direito com o obrigatório enfoque interdisciplinar, que penso também estar sempre presente na obra “a quo”, tendo em conta os atuais desafios às novas gerações de Direitos (...)”²

João Proença Xavier

in Passado, Presente e Futuro dos Direitos Humanos: após as comemorações dos 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948-2018.

Como destaca Maria Elisabete Ramos,³ a 4.^a Revolução Industrial despoletou uma onda disruptiva no domínio das tecnologias trazendo diversas inovações, como a *Internet* das coisas, *cobots*, realidade virtual aumentada, *Bid Data*, sem esquecer a Inteligência Artificial.

É certo que a Inteligência Artificial assume-se como uma das responsáveis pelo rápido avanço científico e tecnológico nas últimas décadas, alterando por completo “a sociedade contemporânea, afetando os diversos domínios da vida industrial e coletiva.”⁴

Apesar de estarmos cientes de que a Inteligência Artificial é uma mais-valia para a sociedade, atendendo ao facto das máquinas dotadas desta tecnologia terem uma maior capacidade de previsão face ao ser humano, visto que conseguem processar inúmeros dados instantaneamente para traçar um curso ideal de ação, muitos podem ser os perigos

² Ver apresentação da Obra, *Passado, presente e futuro dos direitos humanos: após as comemorações dos 70 anos da Declaração Universal dos Direitos humanos, 1948-2018*, Coord. João Proença Xavier, Cristina Pinto Albuquerque, Jacob Simões, Maria Teresa Lopes Cruz, Coimbra, Universidade de Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2021, p.17.

³ RAMOS, Maria Elisabete, “Corptech e Desafios aos Deveres de Cuidados dos Administradores”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024, p. 229.

⁴ SILVA, Francisca Oliveira, *Prova por Reconhecimento e Inteligência Artificial: Novos Horizontes*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 53.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

para os direitos fundamentais com a sua utilização massiva.⁵ Podendo de facto, ser uma ameaça que comporta uma série de riscos, nomeadamente para a violação dos direitos fundamentais, através da potencial “discriminação algorítmica”.⁶

Como afirma Anabela Susana de Sousa Gonçalves⁷ a Inteligência Artificial é uma ferramenta bastante usada em vários setores de atividade, inclusivamente, muitas empresas recorrem a sistemas baseados em algoritmos para o processo de recrutamento e seleção de candidaturas no setor privado.

Conscientes, que estamos, do potencial risco face ao direito à não discriminação e ao direito à proteção de dados pessoais, ao longo do presente trabalho de investigação será analisada a forma como os sistemas de Inteligência Artificial de recrutamento e seleção de candidaturas podem afetar os direitos fundamentais dos putativos candidatos.

Nesta aceção, a fim de cumprir a missão pretendida, estruturamos o trabalho em cinco capítulos, a destacar:

- a) Capítulo I – O efeito discriminatório do recurso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento de trabalhadores, aqui o que é pretendido é a definição dos conceitos de Inteligência Artificial, algoritmo, e discriminação algorítmica, bem como perceber em que sentido o algoritmo usado no processo de recrutamento pode afetar os direitos fundamentais dos candidatos e das candidatas a uma vaga de emprego;
- b) Capítulo II – O Direito Antidiscriminação como ferramenta de combate à discriminação algorítmica, a nossa missão neste capítulo é aprofundar mais a

⁵ “Machines can process billions of data points instantly to determine an optimal course of action.”. - CASEY, Anthony J., e NIBLETT, Anthony, “The death of rules and standards”, *Indiana Law Journal*, Vol. 92, Iss. 4, Article 3, pp. 1401-1447, 2017. Disponível em <https://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11261&context=ilj>, consultado em 25 de novembro de 2024, p. 1424.

⁶ RAMOS, Maria Elisabete, “Corptech e Desafios aos Deveres de Cuidados dos Administradores”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024, pp. 232 - 233.

⁷ GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa, “Inteligência artificial e responsabilidade civil transnacional”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024, pp. 307-308.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

fundo a discriminação algorítmica no processo de recrutamento e seleção de candidaturas, escrutinando em que sentido o Direito Antidiscriminação poderá ser uma mais-valia para mitigar este problema;

- c) Grupo III – O Regulamento da Inteligência Artificial como mecanismo preventivo da discriminação algorítmica, conscientes da recente publicação do Regulamento da Inteligência Artificial ou *AI Act*, não poderíamos deixar de abordá-lo, até porque existem disposições importantes que ajudarão no combate à discriminação algorítmica, e é isso que aqui será mostrado;
- d) Grupo IV – A proteção conferida ao candidato pelo Direito de Proteção de Dados no processo de recrutamento, o que se pretende com este capítulo é expor de que forma o Regulamento Geral de Proteção de Dados pode auxiliar a conter o tratamento enviesado de dados pessoais dos candidatos.
- e) Grupo V – A responsabilidade civil do empregador face à violação de Direitos Fundamentais e dos dados pessoais do candidato, por fim, neste capítulo investigaremos se há ou não lugar a responsabilidade civil por parte do empregador, caso os sistemas de Inteligência Artificial provoquem danos na esfera jurídica dos candidatos.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

CAPÍTULO I - O EFEITO DISCRIMINATÓRIO DO RECURSO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES

1. Reflexões iniciais

Como não poderia ser diferente das demais tecnologias, a Inteligência Artificial (IA) surgiu com vista a auxiliar o ser humano no seu dia a dia e acabou por ganhar um enorme destaque nos últimos anos, devido às suas funcionalidades e utilidade. Inclusivamente, ela é usada até para tarefas simples.⁸ Este uso beneficia-nos enquanto sociedade, dado que, de alguma forma, ela consegue aumentar e otimizar os resultados, bem como reduzir o tempo empregado.⁹

Naturalmente que o mercado de trabalho não poderia ficar imune à sua influência. A IA veio revolucionar toda a dinâmica empresarial permitindo “o surgimento de novos tipos de produtos e serviços, criando oportunidades de negócios, que podem levar a aumentar a oferta de emprego em determinados setores”,¹⁰ bem como impulsionar o desempenho profissional do trabalhador nas suas funções laborais.

⁸ Tais como apontado por Mafalda Miranda Barbosa, “large language models que se mostram capazes de conversar com pessoas; assistentes pessoais que servem para gerir a agenda de trabalho; sistemas preditivos utilizados em estudos de mercado ou na definição de campanhas de marketing ou, em geral, mobilizados para antever problemas e as melhores soluções para eles; sistemas de seleção dos melhores parceiros contratuais são alguns dos muitos exemplos que se poderiam dar.” - BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 307.

⁹ FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de los Daños Causados por Sistemas Inteligentes Y su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Dykinson, S.L, 2021, p. 9.

¹⁰ Veja-se o que é dito por Mafalda Miranda Barbosa, “os modelos de realidade aumentada, ao oferecerem experiências que simulam cenários da vida real, podem aumentar a eficiência do trabalhador, através do treino; podem ser otimizados os processos de trabalho, através dos sistemas autónomos de monitorização; podem evitar erros pela utilização de sistemas preditivos e antecipatórios; podem ser automatizadas tarefas comuns como o agendamento de reuniões, a definição de escalas de trabalho, o gerenciamento de relações cordiais com os públicos envolvidos naquele mercado de trabalho; podem ser utilizados sistemas de gerenciamento de informações em tempo real, a viabilizar uma melhor tomada de decisões por parte dos trabalhadores; podem ser mobilizados recursos que facilitam o trabalho em equipa ou o trabalho à distância; podem ser utilizados sistemas de monitorização do trabalho e de priorização das tarefas, garantindo-se um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.” - BARBOSA, Mafalda

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Claro que também existem aspetos negativos. Talvez o maior deles, ou pelo menos aquele que causará maior receio, seja a substituição de trabalhadores por sistemas movidos à base de IA, sobretudo quanto a tarefas repetitivas e monótonas, cujo desempenho não tem necessidade de ser efetuado por trabalhadores experientes ou qualificados.

Todavia, não deveremos encarar este aspeto com pessimismo, até porque muitos destes profissionais serão libertados e aproveitados para outras áreas mais exigentes e com grande necessidade de trabalhadores qualificados. O que impulsionará a formação dos trabalhadores menos qualificados em áreas mais relevantes ou com maior pertinência e especialização, o que, talvez, possa vir a refletir-se no aumento de qualidade de vida destes.

O receio quanto a esta tecnologia é abismal, não só pelo potencial desenvolvimento da sociedade, mas também pelo futuro incerto que nos poderá presentear.

Quanto a este ponto, o que nos compete dizer, é que a humanidade deverá assumir uma posição de adaptação, e aprender a utilizar esta tecnologia com responsabilidade e espírito crítico.

É lógico que o mundo que conhecemos hoje no futuro será diferente, é inevitável! Todavia, cabe-nos a nós adotar uma postura resiliente e ativa de modo a responder a estas mudanças com reações assertivas e adaptativas à realidade que estará para vir.

Aliás, como afirma Manuel Ortiz Fernández,¹¹ os receios quanto a esta tecnologia não devem sobrepor ao potencial desenvolvimento. O importante é encontrar fórmulas para solucionar os problemas.

Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.^a Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 308-309.

¹¹ FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de los Daños Causados por Sistemas Inteligentes Y su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Dykinson, S.L, 2021, p. 19.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

2. A Inteligência Artificial

2.1. O conceito

Como explicado por João Proença Xavier e Silvia Vilar González,¹² o conceito de Inteligência Artificial, é bem mais antigo do se pensa. O mesmo aparece com Alan Turing, um matemático britânico, que, durante a Segunda Guerra Mundial, desenvolveu a primeira máquina de descodificação inteligente capaz de interceptar as mensagens criptografadas que os submarinos alemães usavam para se comunicar.

Todavia, o conceito de IA só surge oficialmente no ano de 1956, como um ramo da ciência da computação, graças a John Macarthy que usou o termo numa conferência realizada na Universidade de Dartmouth, nos Estados Unidos da América.¹³ Este campo da ciência da computação tem como principal premissa o estudo e a simulação intelectual humana,¹⁴ nomeadamente o raciocínio e a aprendizagem.

Penetrando mais fundo no conceito de Inteligência Artificial, o Dicionário Inglês de Oxford¹⁵ entende a IA, como a capacidade de computadores ou máquinas de exibir ou simular comportamentos inteligentes.

Se há algo que nos parece que é consensual, é que a Inteligência Artificial, nada mais é, do que a simulação do intelecto humano através de sistemas de computação ou

¹² XAVIER, João Proença, e GONZÁLEZ, Silvia Vilar, “Artificial intelligence in the field of human assisted reproduction and its limits from a human rights point of view”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021, p. 181.

¹³ Neste sentido ver, XAVIER, João Proença, e GONZÁLEZ, Silvina Vilar, “Artificial intelligence in the field of human assisted reproduction and its limits from a human rights point of view”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021, p. 181, e MESSA, Ana Flávia, “Reflexões Éticas da inteligência Artificial”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024, p. 72.

¹⁴ SARMAH, Simanta Shekhar, “Concept of Artificial Intelligence, its Impact and Emerging Trends”, *International Research Journal of engineering and Tecnology (IRJET)*, Volume 6, Issue 11, pp. 2164-2168, 2019. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/337704931_Concept_of_Artificial_Intelligence_its_Impact_and_Emerging_Trends, consultado em 14 de setembro de 2025, p. 2164.

¹⁵ OXFORD ENGLISH DICTIONARY, Artificial Intelligence: Noun. Disponível em https://www.oed.com/dictionary/artificial-intelligence_n?tl=true, consultado em 28 de setembro de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

máquinas. Contudo, como nos ensina Simantha Shekhar Sarmah,¹⁶ a principal diferença entre os sistemas tradicionais de computação e a IA, é que os *softwares* tradicionais não estão aptos a fazer julgamentos e a tomar decisões informadas ao responder a padrões nos dados. Pelo que, os sistemas tradicionais não são suficientemente sagazes ao ponto de dar respostas, de forma autónoma, tendo por base os dados introduzidos que servirão para a tomada de decisões.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico¹⁷ e o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁸ (Regulamento da Inteligência Artificial) embora não esclareçam concretamente o conceito de IA, em alternativa, definem sistemas de Inteligência Artificial (SIA). Como tal, consideram SIA, um sistema baseado em máquinas com capacidade para operar de forma autónoma e adaptativa, e que, para objetivos explícitos ou implícitos, e com base nos dados de entrada que recebe, infere a forma de gerar resultados, tais como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais.

Os sistemas de Inteligência Artificial são concretizados em dois tipos de componentes, *software* e/ou *hardware*.¹⁹ O tipo de componente em que o sistema está

¹⁶ SARMAH, Simantha Shekhar, “Concept of Artificial Intelligence, its Impact and Emerging Trends”, International Research Journal of engineering and Technology (IRJET), Volume 6, Issue 11, pp. 2164-2168, 2019. Disponível em

https://www.researchgate.net/publication/337704931_Concept_of_Artificial_Intelligence_its_Impact_and_Emerging_Trends, consultado em 14 de setembro de 2025, p. 2164.

¹⁷ Neste sentido, ver OCDE, “Explanatory Memorandum on the Updated OECD Definition of an AI System”, *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 8, OECD Publishing, Paris, 2024. Disponível em https://www.oecd.org/en/publications/explanatory-memorandum-on-the-updated-oecd-definition-of-an-ai-system_623da898-en.html, consultado em 11 de setembro de 2025, p. 4., e ver Art. 3.º, 1), do Regulamento da Inteligência Artificial.

¹⁸ Ver artigo 3.º, 1), do Regulamento (UE) do Parlamento e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, consultado em 05 de abril de 2025.

¹⁹ Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias e Grupo de Peritos de Alto Nível Sobre a Inteligência Artificial, Uma Definição de IA: Principais Capacidades e Disciplinas Científicas, Serviço das Publicações, 2019. Disponível em https://lms.nau.edu.pt/assets/courseware/v1/3e0b4d98484f187196e18fb8e2d7e6bf/asset-v1:DGE+IAESC+2020_T4+type@asset+block/ADEFINITIONOFIAI-PTpdf.pdf, consultado em 27 de fevereiro de 2025, p. 1.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspetiva Comparada

desenvolvido vai influenciar no ambiente em que o sistema de IA vai interagir. Se o SIA assentar num *software*, o sistema se relacionará num mundo virtual. Já no caso dum sistema de IA desenvolvido com componentes de *hardware*, o ente dotado de IA interagirá na mesma dimensão que o ser humano.

De modo a ser mais fácil a perceção, como exemplos de sistemas de IA compostos por *software*, temos os “*assistentes de voz, programas de análise de imagens, motores de busca, sistemas de reconhecimento facial e de discurso*”.²⁰ No sentido contrário, como exemplos de SIA compostos por *hardware*, temos “*robôs avançados, automóveis autónomos, veículos aéreos não tripulados ou aplicações da Internet das coisas*”.²¹

Estes instrumentos além de terem a consciência do meio em que estão inseridos, ainda recolhem dados provenientes desse meio, interpretando-os de modo a obter conclusões para aferir e atingir os objetivos previamente definidos. São extremamente sagazes ao ponto de adaptar o seu comportamento mediante as alterações que o ambiente sofra, de modo a não desviarem dos objetivos a que estão predestinados a concluir.²²

Por fim, apenas queremos deixar de apontamento, que as máquinas não pensam, não compreendem ou agem de forma crítica, mas trabalham estatisticamente com uma massa de dados que lhes fornecem a informação necessária para realizar a sua função. O *software* limita-se a imitar o pensamento humano, através da soma de cálculos de

²⁰ Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias e Grupo de Peritos de Alto Nível Sobre a Inteligência Artificial, Uma Definição de IA: Principais Capacidades e Disciplinas Científicas, Serviço das Publicações, 2019. Disponível em https://lms.nau.edu.pt/assets/courseware/v1/3e0b4d98484f187196e18fb8e2d7e6bf/asset-v1:DGE+IAESC+2020_T4+type@asset+block/ADEFINITIONOFIAI-PTpdf.pdf, consultado em 27 de fevereiro de 2025, p. 1.

²¹ Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias e Grupo de Peritos de Alto Nível Sobre a Inteligência Artificial, Uma Definição de IA: Principais Capacidades e Disciplinas Científicas, Serviço das Publicações, 2019. Disponível em https://lms.nau.edu.pt/assets/courseware/v1/3e0b4d98484f187196e18fb8e2d7e6bf/asset-v1:DGE+IAESC+2020_T4+type@asset+block/ADEFINITIONOFIAI-PTpdf.pdf, consultado em 27 de fevereiro de 2025, p. 1.

²² Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias e Grupo de Peritos de Alto Nível Sobre a Inteligência Artificial, Uma Definição de IA: Principais Capacidades e Disciplinas Científicas, Serviço das Publicações, 2019. Disponível em https://lms.nau.edu.pt/assets/courseware/v1/3e0b4d98484f187196e18fb8e2d7e6bf/asset-v1:DGE+IAESC+2020_T4+type@asset+block/ADEFINITIONOFIAI-PTpdf.pdf, consultado em 27 de fevereiro de 2025, p. 6.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

probabilidade baseada no tratamento de exploração de dados, que lhe permite atingir um resultado baseado em estatística.²³

2.2. Algoritmos

O algoritmo é uma instrução matemática (código) com capacidade de resolver problemas ou efetuar determinadas funções de forma autónoma, em que o seu *modus operandi* se alicerça na atribuição de respostas (*outputs*) a determinadas questões suscitadas pelos dados de entrada (*inputs*) com o intuito de alcançar o fim, para o qual foi previamente programado.²⁴

Todavia, fruto da evolução tecnológica, muitas vezes estes algoritmos são movidos por um subgrupo da IA, denominado “*machine learning*” (ML) o que permite a identificação de padrões de dados de entrada resultando na criação de um modelo capaz de fazer previsões e classificações daquilo que é pretendido.²⁵

Além disso, há algoritmos que operam através da “*deep learning*”,²⁶ o que permite “turbinar” a atuação destes. De acordo com Paulo Nuno Vicente,²⁷ ao contrário do ML, a

²³ VILAR, Silvia Barona, “El Dilema del Razonamiento, Motivación y Decisión Judicial Algorítmica (IA): ¿La Posibilidad de lo Imposible?”, *Teorder*, n.º 37, pp. 150-175, 2024. Disponível em <https://doi.org/10.36151/TD.2024.109>, consultado em 20 de janeiro de 2025, p. 156.

²⁴ DONATI, Filippo, “Intelligenza Artificiale e Giustizia”, *Rivista Associazione Italiana Dei Costituzionalisti (AIC)*, n.º 1, pp. 415-436, 2020. Disponível em https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/1_2020_Donati.pdf, consultado em 17 de novembro de 2024, p. 416.

²⁵ No fundo, o sistema é criado e treinado para se assemelhar ao raciocínio do ser humano, quanto mais o sistema é estipulado com base em dados de treinamento mais precisos serão os seus resultados. Ver AZURE MICROSOFT, *What is machine learning?*. Disponível em <https://azure.microsoft.com/en-us/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-machine-learning-platform>, consultado em 18 de novembro de 2024.

²⁶ De acordo com a Amazon Web Service, “*O machine learning (ML) é a ciência de treinar um programa ou sistema de computador para realizar tarefas sem instruções explícitas. Os sistemas de computador usam algoritmos de ML para processar grandes quantidades de dados, identificar padrões de dados e prever resultados precisos para cenários novos ou desconhecidos.*”. Ainda de acordo com a mesma fonte, dentro desta ciência de computação existe um subconjunto chamado “*deep learnig*” “*que usa estruturas algorítmicas específicas chamadas redes neurais, modeladas com base no cérebro humano. Os métodos de aprendizado profundo tentam automatizar tarefas mais complexas que normalmente exigem inteligência humana.*” - AMAZON WEB SERVICE, Qual é a diferença entre machine learnig e aprendizado profundo?. Disponível em <https://aws.amazon.com/pt/compare/the-difference-between-machine-learning-and-deep-learning/>, consultado em 02 de setembro de 2025.

²⁷ VICENTE, Paulo Nuno, *Os algoritmos e Nós*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022, p. 32.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

“*deep learning*” (DL) permite ao *software* “imitar o cérebro humano”, pois esta tecnologia é composta por uma estrutura de “redes neurais artificiais” que permite ao algoritmo fazer a sua própria seleção de dados e “alimentar-se” deles, de modo a estar em constante aprendizagem. Isto, os possibilita, de forma independente, em futuras ações “aplicar” o que “aprenderam” em outros conjuntos de dados, com vista a determinar ou prever algo sobre a realidade.²⁸ Por conta disto, o DL dificulta ainda mais a transparência de atuação dos algoritmos sendo complicado aos próprios cientistas ou programadores perceberem como um determinado resultado é atingido pela máquina.²⁹

2.2.1. Características

Ora, para proceder à explicação deste ponto, deixamos claro que nos socorreremos das lições de Diana Camões,³⁰ em que a autora estabelece as seguintes características, a) *inputs* e *outputs*; b) *fitness*, *definiteness* e *effectiveness*; c) independentes; d) opacidade; e e) a necessidade de dados.

A primeira característica a evidenciar, é o recurso a *inputs* para gerar *outputs*. Os *inputs* são os dados de entrada, ou seja, são os dados que são cedidos ao algoritmo com o intuito de servirem de base para originam o resultado final, ou seja, os dados de saída (*outputs*). Portanto, para o algoritmo cumprir com as suas funções, é imperioso a existência desta relação harmoniosa entre os dados de entrada e os dados de saída.³¹

Em seguida, *finiteness* é a palavra que adjetiva o algoritmo como algo finito. Por outras palavras, o algoritmo para concluir o seu objetivo funciona por etapas, devendo respeitá-las, com vista a concluí-lo. Caso contrário, o sistema nunca conseguirá dar por

²⁸ COFONE, Ignacio N., “Algorithmic Discrimination Is an Information Problem”, *Hastings Law Journal*, Volume 70, Issue 6, pp. 1389-1444, 2019. Disponível em <https://www.hastingslawjournal.org/algorithmic-discrimination-is-an-information-problem/>, consultado em 01 de abril de 2025, p. 1395.

²⁹ VICENTE, Paulo Nuno, *Os algoritmos e Nós*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022, p. 35.

³⁰ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, pp. 30-35.

³¹ Tal como alerta Diana Camões, “Não podemos menosprezar a importância destes elementos (sobretudo do input), já que, como teremos a oportunidade de analisar detalhadamente, a existência de dados de entrada enviesados determinará uma decisão discriminatória.” - CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 31.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

terminado o que lhe foi solicitado. A característica *definitiveness* (definição) traduz-se na objetividade da atuação. Assim, o algoritmo deve especificar e delimitar as etapas a realizar durante o processo de atuação. Por último, *effectiveness* (efetivo) determina que o algoritmo deve ser apto a obter os resultados pretendidos com base nos recursos oferecidos, de modo a não se desviar da questão alvo.

A terceira característica prende-se com o facto de que, *“instruções que sejam definidas deverão ser independentes de qualquer código de programação, de maneira que consigam ser aplicadas independentemente da linguagem de programação usada.”*³²

Relativamente à opacidade, esta é, talvez, o principal traço que nos vem logo à cabeça quando pensamos em algoritmos. Aliás, é por conta desta opacidade que os algorítmicos são várias vezes entendidos na doutrina como “caixas negras” (*black boxes*), dada à dificuldade de compreensão na forma como a máquina se comporta e chega a determinados resultados.³³ O problema aqui em causa não se prende com os *inputs*, nem com os *outputs*, esses são bem claros. A questão é mesmo entender o processo assumido pelo algoritmo até gerar o resultado final.

Por fim, quanto à necessidade de dados, os algoritmos para funcionarem necessitam de absorver dados, visto que os dados são a “matéria-prima” dos algoritmos.³⁴ Esta característica está intimamente ligada com a primeira, pois, se para a máquina aferir um resultado (*output*) ela precisa de ter na sua base dados (*inputs*) que a façam chegar às conclusões pretendidas.

³² CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 32.

³³ Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias e Grupo de Peritos de Alto Nível Sobre a Inteligência Artificial, Uma Definição de IA: Principais Capacidades e Disciplinas Científicas, Serviço das Publicações, 2019. Disponível em https://lms.nau.edu.pt/assets/courseware/v1/3e0b4d98484f187196e18fb8e2d7e6bf/asset-v1:DGE+IAESC+2020_T4+type@asset+block/ADEFINITIONOFIAI-PTpdf.pdf, consultado em 27 de fevereiro de 2025, p. 6.

³⁴ BARBOSA, Mafalda Miranda, “A inteligência Artificial: Entre a Utopia e a Distopia”, in *88 Vozes sobre a Inteligência Artificial: O que fica para a máquina e o que fica para o Homem?*, Coord. João Pombeiro e Mónica Bello, Alfragide, Oficina do Livro, 2023, p. 460.

3. O uso do algoritmo no processo de recrutamento e seleção de candidatos

3.1. Primeiros olhares

Graças à evolução tecnológica, o empregador passa a deter ferramentas aptas a reunir “carradas” de dados e informações dispersas acerca dos seus trabalhadores e candidatos.³⁵

Um exemplo disso, é a implementação de *softwares* movidos a IA para os processos de recrutamento e seleção de candidaturas a emprego.

Através destes sistemas o empregador passa a estar munido de um método de triagem mais célere e autónomo, cuja base de atuação se insere na extracção de dados dos candidatos e consequente elaboração de perfis,³⁶ com vista a efetuar avaliações assentes na identificação de padrões e comportamentos mais adequados às expetativas e métricas pré-definidas pelo empregador.³⁷

Ora, as vantagens aqui inerentes são: a) consumação de um processo de recrutamento mais célere e eficiente; b) redução da burocracia e de custos, devida à menor exigibilidade de recursos humanos e de fases de triagem, face aos métodos tradicionais;

³⁵ Muitos destes dados são obtidos, não só por via do consentimento dos seus titulares, mas também em plataformas digitais (muitas vezes usadas em processos de recrutamento), bem como por via de dispositivos eletrónicos usados em contexto laboral (Tais como computadores, smartfones, dispositivos de controlo de presença e assiduidades, câmaras de vigilância, entre outros dispositivos tecnológicos usados em contexto laboral.) - MIYAGUSUKU, Jorge Toyama, e LEÓN, Ariana Rodríguez, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial”, *THEMIS Revista De Derecho*, 75, pp. 255-266, 2019. Disponível em <https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>, consultado em 20 de maio de 2025, p. 257.

³⁶ O artigo 4.º, 4), do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia caracteriza a “definição de perfis” como “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”.

³⁷ Neste sentido, veja-se MIYAGUSUKU, Jorge Toyama, e LEÓN, Ariana Rodríguez, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial”, *THEMIS Revista De Derecho*, 75, pp. 255-266, 2019. Disponível em <https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>, consultado em 20 de maio de 2025, p. 257, e TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 21 e 25.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

e, c) mitigação de casos de discriminação ativa e consciente, ou de decisões injustas quanto a determinados candidatos.

Na perspetiva do candidato, Mariana Alves Teixeira,³⁸ considera que, num primeiro impacto os sistemas inteligentes de recrutamento e seleção de candidaturas podem evitar a discriminação consciente dos recrutadores, dado que determinados dados pessoais ou íntimos podem não ser tidos em conta pelos *softwares*, cingindo-se apenas às aptidões profissionais.

Por regra, os empregadores têm preferência pelos potenciais trabalhadores com mais capacidades académicas e/ou profissionais. Contudo, muitas vezes, as suas decisões são influenciadas por juízos discriminatórios ou preconceituosos, quer conscientes, quer inconscientes, pela fadiga, irritabilidade, fome, ruídos e observações supérfluas, o que poderá levar à exclusão injusta de determinados candidatos.³⁹ Além de que, o ser humano é completamente imprevisível, e as suas ações nem sempre são cimentadas em critérios puramente objetivos, pelo que são envolvidos critérios subjectivos.⁴⁰

Já o algoritmo não é passível de se deixar levar por estas “sensibilidades”, e os seus resultados serão sempre os mesmos atendendo os critérios pré-definidos.⁴¹ Logo, sem dúvida que optar por um método que decida através de critérios objetivos e isentos de quaisquer preconceitos é a melhor decisão.⁴² Assim, se os critérios forem neutros⁴³ a sua

³⁸ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, pp. 25 - 26.

³⁹ ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, p. 248.

⁴⁰ Como os anteriormente referidos.

⁴¹ “Quanto a este último aspeto, a doutrina salienta o facto de, frequentemente, as decisões humanas serem, assumidamente ou não – e, como vimos nas linhas anteriores, porventura sem noção disso mesmo –, assentes no arbítrio, opiniões, sensibilidades pessoais, o que, por seu turno, conduz a resultados altamente variáveis e imprevisíveis, em contraste com a constância de uma decisão algorítmica, que será sempre a mesma, para o mesmo conjunto de dados.” - ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, p. 248.

⁴² ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, p. 247.

⁴³ Não tendo por base qualquer fundamento que justifique uma escolha em requisitos discriminatórios.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

ação será isenta de qualquer preconceito e direcionada à escolha do(s) candidato(s) objetivamente melhor(es) cotados à vaga de emprego.

Deste modo, consideramos que estes sistemas computacionais desempenham um papel fulcral à função pelo qual foram desenhados. No fundo, procedem à identificação de padrões dos dados de entrada com o fim de elaborar perfis sobre os candidatos em análise de modo a diferenciá-los e descartar os que não se enquadram nas expectativas. Portanto, o *software* gera um resultado que é importante ao seu contexto e, como tal, não deve ser encarado como discriminatório.⁴⁴

Todavia, o facto de assumirmos que os algoritmos conduzem resultados neutros e despidos de discriminação é completamente ingénuo e não reflete de todo a realidade.

3.2. Enquadramento no problema: o efeito discriminatório do algoritmo

Se, por um lado, os algoritmos são importantes para evitar a discriminação intencional ou negligente do ser humano, por outro acabam por perpetuá-la.⁴⁵

Os algoritmos não passam de uma criação humana, pelo que refletem de tudo o que é de bom, como de tudo o que é mau nele. Sucede que os resultados gerados advêm de critérios desejados e pré-definidos, tanto, *à priori* pelo empregador, como *à posteriori*, pelo programador, o que naturalmente acabarão por tomar decisões com base nisso.

Muitas vezes o preconceito associado à discriminação algorítmica não surge apenas dos *inputs* fornecidos pelo candidato, podem mesmo surgir com base nas experiências passadas da empresa.⁴⁶ Ou seja, se for prática recorrente da empresa recrutar com base em atitudes discriminatórias, o mais certo é o algoritmo inserido no sistema acabe por assimilar essa informação e assumir esse comportamento.

⁴⁴ MANN, Monique, e MATZNER, Tobis, “Challenging algorithmic profiling: The limits of data protection and anti-discrimination in responding to emergent discrimination”, *Big Data & Society*, Vol. 6, n.º 2, 2019. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2053951719895805>, consultado em 15 de novembro de 2024.

⁴⁵ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 53.

⁴⁶ ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, p. 253.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Tal como Jorge Toyama Miyagusuku e Adriana Rodríguez León⁴⁷ advogam os algoritmos “*não são alheios a preconceitos sociais*”, sendo possível “*que as previsões feitas pelos computadores não sejam completamente objetivas, mas se fundamentam em informação discriminatória não necessariamente correta e, conseqüentemente, viole direitos fundamentais dos candidatos.*”

Isto acontece porque o algoritmo é “*treinado*” com conjuntos de dados históricos, e se estes forem tendenciosos contra certos indivíduos ou grupos, o algoritmo vai ser contaminado e viciado, aprendendo a discriminar através da replicação do viés humano.⁴⁸ O mesmo acontece se os dados forem desatualizados, incorretos ou incompletos, o que implicará erros de aprendizagem e de interpretação, levando-os a agir de forma infundada ou negligente.⁴⁹

Mais adianta Teresa Coelho Moreira⁵⁰ que os modelos usados são opacos e muitas vezes são considerados incontestáveis, mesmo quando estão errados, o que dificulta a sua transparência e os resultados aparentemente justos.

Em suma, a discriminação algorítmica pode ser desencadeada devido a quatro fatores, a) dados de *input* incorretos ou incompletos; b) dados de entrada refletem discriminações sociais; c) escolha tendenciosa de dados ou escolha deliberada de características protegidas com vista a obter resultados discriminatórios; d) surgimento de algum problema durante a conceção do algoritmo.⁵¹

⁴⁷ (tradução nossa) MIYAGUSUKU, Jorge Toyama, e LEÓN, Ariana Rodríguez, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial”, *THEMIS Revista De Derecho*, 75, pp. 255-266, 2019. Disponível em <https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>, consultado em 20 de maio de 2025. p. 258.

⁴⁸ MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edição Almedina, 2022 reimpressão, p. 150.

⁴⁹ MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edição Almedina, 2022 reimpressão, p. 150.

⁵⁰ MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edição Almedina, 2022 reimpressão, p. 145.

⁵¹ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 54.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

3.2.1. Dados correlacionados (dados proxy)

Seguindo o raciocínio anteriormente adotado, o algoritmo para gerar os seus resultados, está dependente de dados de entrada e da sua qualidade. Então, se o *input* for enviesado ou discriminatório, isto implicará um resultado também enviesado ou discriminatório. E esta ideia, traz-nos, portanto, à definição de dados correlacionados ou dados *proxy*.

Nesta senda, consideram-se dados correlacionados ou dados *proxy*, dados de entrada que refletem estereótipos e generalizações relativamente a determinados grupos.⁵² Este efeito discriminatório pode ocorrer devido, aos *inputs*, a) estarem incorretos, incompletos, ou pouco representativos, e, portanto, refletem uma realidade estereotipada que não é verdadeira,⁵³ ou b) perpetuam um padrão discriminatório assente em preconceitos sociais. Ambas as circunstâncias afetam indivíduos que pertencem a determinados grupos ou categorias sociais e implicam a distorção das conclusões retiradas de dados, gerando assim, o tal efeito discriminatório injustificado.⁵⁴

De forma a ser mais fácil a perceção do problema em causa, recorreremos a um caso prático muito evidenciado na doutrina,⁵⁵ que serve muitas vezes de exemplo. Estamos-nos a referir ao caso *Amazon*.

Ora, a empresa *Amazon* com o intuito de efetuar a triagem de candidatos para o posto de engenheiro informático recorreu ao uso de algoritmos. A empresa para treinar o sistema de IA, usou dados de trabalhadores da empresa que tinham lá estado a

⁵² TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 36.

⁵³ Isto acontece, pelo facto de os dados existentes numa determinada empresa (dados armazenados), ou os dados oferecidos pelos próprios candidatos de um processo de recrutamento, estarem imprecisos e/ou serem pouco representativos de certos grupos sociais. - BAROCAS, Solon, e SELBST, Andrew D., "Big Data's Disparate Impact", *California Law Review*, Vol. 104:671, pp. 670-732, 2016. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899, consultado em 28 de abril de 2025, p. 684.

⁵⁴ BAROCAS, Solon, e SELBST, Andrew D., "Big Data's Disparate Impact", *California Law Review*, Vol. 104:671, pp. 670-732, 2016. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899, consultado em 28 de abril de 2025, p. 684.

⁵⁵ ROUXINOL, Milena da Silva, "O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, p. 253; e, CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Almedina, p. 61.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

desempenhar funções nos últimos 10 anos. Atendendo à profissão em causa, a esmagadora maioria dos trabalhadores eram homens, o que por consequência, o algoritmo entendeu erradamente que um dos requisitos a ter em conta, como “aptidões profissionais”, seria ser do género masculino. O que inevitavelmente prejudicou imenso os candidatos do género feminino, assumindo serem menos atraentes para a profissão em causa. Assim, qualquer expressão usada no currículo que remete-se, quer direta,⁵⁶ quer indiretamente,⁵⁷ ao género feminino, o algoritmo cotava esse candidato com pontuações mais baixas face aos demais. O algoritmo tornou-se “cego” ao ponto de excluir um candidato só porque entendia pertencer ao género feminino, independente de este deter aptidões profissionais apropriadas à vaga.

Assim, depreendemos que se o algoritmo for treinado com conjuntos de dados correlacionados isso, imperativamente, afetará na conclusão retirada pelo *software*.

3.2.2. Condutas intencionais (masking)

Ao contrário do que vimos acima, aqui existe uma conduta intencional em discriminar, quer por parte o operador do sistema de IA, quer por parte do programador.

O *masking* advém da seleção propositada de dados enviesados a fim de “*garantir que do seu tratamento resultam decisões menos favoráveis para os membros de classes protegidas*”, ou da escolha intencional de características protegidas⁵⁸ para afetar membros de grupos protegidos.⁵⁹

Esta intenção discriminatória pode ser orquestrada, não só durante a fase de funcionamento normal, mas também durante o treinamento do sistema de IA, viciando-o de modo a gerar conclusões tendenciosas.

⁵⁶ Como a identificação clara do género no currículo.

⁵⁷ Como qualquer expressão que remeta ao sexo feminino, exemplo “capitã de voleibol”, ou mesmo “*aos licenciados de universidades com nomenclaturas femininas*”, - CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 61.

⁵⁸ De dar nota que, o conceito de “características protegidas” será definido no Grupo II.

⁵⁹ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 37.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

A questão é que, além de existir uma intenção discriminatória, ainda há um aproveitamento do efeito do algoritmo com o intuito de mascarar a conduta. Por outras palavras, sabemos que por conta da opacidade da atuação do algoritmo, nem sempre é fácil explicar como estes atuam ou como chegaram a um determinado resultado. Então, existe um aproveitamento desta “característica” a fim de obter um resultado, que em si mesmo, é discriminatório.⁶⁰

3.3. Notas conclusivas da presente problemática

Em jeito de conclusão, num contexto de recrutamento, o algoritmo pode causar distúrbios aos direitos fundamentais das vítimas em dois sentidos, a) direito à não discriminação; e b) direito à proteção de dados pessoais.⁶¹ Por conta destes abusos é imperativo impor o respeito pelos direitos fundamentais e de personalidade todos os afetados.⁶²

Sob a alçada desta problemática, Ana Flavia Messa⁶³ entende de extrema necessidade a criação de uma ferramenta de regulamentação Internacional, cujos objetivos sejam regulamentar a criação e a uso da IA, mas ao mesmo tempo, conter os possíveis danos nos direitos fundamentais.

Neste sentido, é a nossa missão, nos capítulos subsequentes, concretizar mais aprofundadamente as temáticas que aqui apontámos.

⁶⁰ BAROCAS, Solon, e SELBST, Andrew D., “Big Data’s Disparate Impact”, *California Law Review*, Vol. 104:671, pp. 670-732, 2016. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899, consultado em 28 de abril de 2025, p. 692.

⁶¹ Neste sentido ver AGÊNCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA, *Preparar o Futuro - Inteligência Artificial e Direitos Fundamentais - Síntese*, Disponível em https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-artificial-intelligence-summary_pt.pdf, consultado em 19 de novembro de 2024, p. 12.

⁶² FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de los Daños Causados por Sistemas Inteligentes Y su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Dykinson, S.L, 2021, p. 21.

⁶³ MESSA, Ana Flávia, “Reflexões Éticas da Inteligência Artificial”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024. p. 73.

CAPÍTULO II - O DIREITO ANTIDISCRIMINAÇÃO COMO FERRAMENTA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTIMICA

1. O âmbito do Direito Antidiscriminação

Nas palavras de Fernando Rey Martinez,⁶⁴ o Direito Antidiscriminação ou Direito Antidiscriminatório é um ramo específico do ordenamento jurídico que surgiu a partir do conceito de igualdade, sendo este um dos direitos centrais do constitucionalismo que, por sua vez, originou a criação de um conjunto de normas, jurisprudência e doutrina relevantes para a consumação do direito à não discriminação.

Adianta o autor,⁶⁵ que este ramo do Direito, não só ascende de ordens Constitucionais de vários ordenamentos jurídicos, mas ao mesmo tempo do Direito Internacional dos Direitos Humanos e do Direito da União Europeia.

No fundo, o Direito Antidiscriminação visa a proteção do indivíduo por via da imposição de que este, independentemente das suas características, é merecedor de respeito e deve ser tratado, de modo a não ser atingido por fundamentos de discriminação.⁶⁶

Naturalmente, que o Estado Português não poderia ficar imune à conceção da igualdade, aliás, não seria de estranhar de um Estado que se considera de “*direito democrático*” e defensor da “*efectivação dos direitos e liberdades fundamentais*” dos seus cidadãos.⁶⁷

⁶⁴ MARTINEZ, Fernando Rey, “Parte Geral”, in *Direito Antidiscriminatório*, Coord. Fernando Rey Martinez e Luísa Neto, Lisboa, AAFDL Editora, 2021, p. 13.

⁶⁵ MARTINEZ, Fernando Rey, “Parte Geral”, in *Direito Antidiscriminatório*, Coord. Fernando Rey Martinez e Luísa Neto, Lisboa, AAFDL Editora, 2021, p. 13.

⁶⁶ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 19.

⁶⁷ Ver os artigos 2.º, 9.º, als. b), c), d) e h), da Constituição da República Portuguesa. - Constituição da República Portuguesa. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis, consultado em 27 de fevereiro de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Face ao exposto, o Direito Antidiscriminação, assenta no princípio da igualdade, consubstanciado no artigo (art.) 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)⁶⁸ e, numa ótica laboral de acesso a emprego, no art. 24.º do Código do Trabalho (CT),⁶⁹ visa a proibição da sectorização social, de determinados grupos ou minorias, acompanhado de um tratamento diferenciado, sem motivos justificativo, com vista a proceder a um tratamento discriminatório.⁷⁰

O princípio da igualdade consagrado na CRP baseia-se em dois sentidos, na igualdade formal e na igualdade material. A igualdade formal prende-se com a ideia de que todos os cidadãos são dotados da mesma dignidade social, perante a Lei. Num sentido divergente, a igualdade material, preza por tratar por igual, aquilo que é igual, e tratar diferente, aquilo que é diferente,⁷¹ “*mas sempre com base nessa diferença e apenas na medida em que*” se justifique, tal tratamento diferenciado.⁷²

Isto acontece, porque o legislador entendeu que, embora todos mereçam a mesma dignidade social, na realidade os indivíduos não são todos iguais, pelo que, à luz da igualdade material, existe um fator que legitima haver “*normas específicas para determinados grupos de pessoas, havendo critério jurídico/justificação objetiva e razoável para o efeito*”.⁷³

⁶⁸ Ver (Princípio da Igualdade) Artigo 13º da Constituição da República portuguesa: “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” - Constituição da República Portuguesa. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis, consultado em 27 de fevereiro de 2025.

⁶⁹ Ver art. 24.º do Código do Trabalho: in Código do Trabalho. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis, consultado em 29 de abril de 2025.

⁷⁰ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024 p. 18.

⁷¹ SIMÕES, Vânia, *Lições de Direitos Humanos e Proteção Internacional dos Direitos Humanos: Teoria Geral e Temáticas Contemporâneas*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 51.

⁷² ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 18.

⁷³ SIMÕES, Vânia, *Lições de Direitos Humanos e Proteção Internacional dos Direitos Humanos: Teoria Geral e Temáticas Contemporâneas*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 51.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Contudo, temos de atender que dentro do princípio da igualdade está objetivamente vedada a diferenciação que não seja justificada. E, é nessa ótica, que deriva o princípio da não discriminação, em que o mesmo “*enaltece o direito à diferença*” e ao mesmo tempo finca que o tratamento diferenciado não pode decorrer de critérios infundados, nomeadamente em virtude de “*características pessoais, ou correspondentes a aspetos em que escapam ao desígnio da pessoa em causa, como sexo, ou a raça/etnia, ou decorrentes de escolhas fundamentais, expressão da liberdade de desenvolvimento da personalidade, como a crença religiosa*”,⁷⁴ no fundo, enaltece a proibição de discriminação em função de uma diferenciação perversa.

Então, partimos da ideia de que o direito à igualdade e o direito à não discriminação são complementares entre si.⁷⁵

O fenómeno por trás do ato discriminatório encontra-se enraizado no tratamento diferente de dois ou mais indivíduos, onde se estabelece um juízo comparativo em função das características ou da pertença em determinado(s) grupo(s) social(ais) do(s) indivíduo(s) discriminado(s).⁷⁶

De ressaltar, que na discriminação existe sempre um ou mais elementos comparadores baseados em características protegidas, além de que há a intenção de rebaixar ou humilhar a vítima.⁷⁷

Face ao exposto, o Direito Antidiscriminação não pode descartar a aplicação e o reconhecimento do direito à dignidade humana, dado que é imperativo a rejeição de tratamento de alguns membros da comunidade como se fossem cidadãos de 2.ª classe.⁷⁸

⁷⁴ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 18.

⁷⁵ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 17.

⁷⁶ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 25.

⁷⁷ ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ), 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, p. 245.

⁷⁸ MARTINEZ, Fernando Rey, “Parte Geral”, in *Direito Antidiscriminatório*, Coord. Fernando Rey Martinez e Luísa Neto, Lisboa, AAFDL Editora, 2021, pp.13-139, p. 19.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Até porque, como o Direito Antidiscriminação o tratamento igualitário do indivíduo na sua matriz individualista, nunca se poderia descartar a aplicação do princípio da dignidade humana, pelo facto de este princípio também estar relacionado do ponto de vista individual como preceituado no art. 1.º, da CRP.

2. Discriminação direta *versus* discriminação indireta

2.1. A discriminação direta

Dentro do âmbito da discriminação laboral ponderemo-nos socorrer das diretivas da União Europeia (UE) para definir os conceitos de discriminação direta e indirecta.⁷⁹ Quanto à discriminação direta, visto que é aquela que nos interessa de momento, a Diretiva sobre a Igualdade Racial no seu art. 2.º, n.º 2, alínea (al.) a) preceitua que “*existe discriminação direta sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável*”.⁸⁰

Olhando no âmbito nacional, num sentido bem semelhante, o Código do Trabalho no seu art. 23.º, n.º 1, al. a), que ocorre discriminação direta “*sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do*

⁷⁹ Podemos anotar a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>, consultado em 04 de setembro de 2025; Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32000L0078>, consultado em 04 de setembro de 2025; e a Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>, consultado em 04 de setembro de 2025.

⁸⁰ Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>, consultado em 04 de setembro de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.⁸¹

Atendendo a isto, Mariana Alves Teixeira define a três elementos para podermos determinar que estamos perante uma situação de discriminação direta, a destacar: a) existência de discriminação à luz do teste de causalidade (exemplo - “*em razão da origem racial ou étnica*”); b) um indivíduo ser objeto de um tratamento menos favorável; c) um elemento comparador (exemplo - “*outra pessoa em situação comparável*”) “sobre o qual seja possível fazer um juízo de causalidade adequada, aferindo-se se o tratamento seria o mesmo se a característica protegida não fosse considerada”.⁸²

Aplicando o conceito na prática ao tema, a discriminação direta ocorreria caso uma ou várias características protegidas associadas a um determinado indivíduo seja(m) usada(s) como *inputs* no SIA de recrutamento e seleção de candidatos, e em virtude disso o algoritmo atribua uma pontuação menor a esse candidato, a fim de o desconsiderar.

Ora, escusado será dizer, que à luz do Direito Antidiscriminação, tal coisa não é admissível. Até porque, usar como critério diferenciador entre perfis “semelhantes” uma característica protegida com o intuito de eliminar um candidato durante processo de seleção não é plausível face ao princípio da justiça individual,⁸³ bem como ao princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Assim, salvo justificação admitida para tal, e independentemente de existir uma intenção discriminatória, o recurso de um elemento protegido, com vista a ser usado como critério diferenciador é ilícito e encaixaria facilmente no conceito de discriminação direta.⁸⁴

⁸¹ Ver art. 23.º do Código do Trabalho: in Código do Trabalho. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis, consultado em 29 de abril de 2025.

⁸² TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, p. 43.

⁸³ HACKER Philipp, “Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law”, *Common Market Law Review*, n.º 55, pp. 1143-1186, 2019. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3164973, consultado em 04 de setembro de 2025, p. 9.

⁸⁴ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, p. 44.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Vejamos o caso *Feryn NV*.⁸⁵: onde estava em causa a publicação de um anúncio a emprego, no qual a empresa *Feryn NV* assumidamente referia que não teria intensão de contratar candidatos não autóctones. Mas, o Tribunal de Justiça da UE (TJUE) considerou estarem reunidas todas as evidências de uma situação de discriminação direta, apesar de não existir uma vítima ou queixoso identificável.

Claro que, para que a discriminação direta decorra, não basta apenas que o algoritmo seja “alimentado” com dados de entrada potencialmente discriminatórios, porque se assim fosse, tal como refere Mariana Alves Teixeira,⁸⁶ seriam muito poucos os casos de discriminação direta. A inferência de dados⁸⁷ que acabe por aproximar um determinado indivíduo a um certo grupo protegido, e que conduza a um resultado discriminatório, também é um sinal de discriminação direta.

A inferência de correlação de dados pode não só resultar num sentido direto, ou seja, não necessariamente acontece pelo indivíduo possuir características protegidas, estas características podem estar associadas a pessoas próximas, ou o algoritmo pode efetuar previsões erróneas, que sem prescindir, passaremos a explicar melhor.

Existem dois subgrupos de discriminação direta, a discriminação por associação e a discriminação por perceção.

A discriminação por associação ocorre quando o algoritmo entende que ao perfil analisado existem pessoas próximas ou afins que possuem características protegidas.⁸⁸ Neste sentido, o algoritmo poderá gerar um resultado enviesado. Um exemplo claro, é

⁸⁵ Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 10 de julho de 2008, *Feryn NV*, processo n.º C-54/07, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62007CJ0054>, consultado em 17 de setembro de 2025.

⁸⁶ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, pp. 44-45.

⁸⁷ A inferência de dados ou inferência algorítmica corresponde à “informação relativa a uma pessoa identificada ou identificável, criada através de dedução ou raciocínio, e não por mera observação ou recolha através do titular dos dados”. Neste sentido, ver TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 83, e WACHTER, Sandra, e MITTELSTADT, Brent, “A right to reasonable inferences: Re-thinking Data Protection Law in the age of Big Data and AI”, *Columbia Business Law Review*, n.º 2, 2019. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3248829, consultado em 24 de julho de 2025, p. 22.

⁸⁸ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, p. 45; e CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Almedina, pp. 80-82.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

quando um determinado candidato seja cuidador de alguém que detenha de uma deficiência, e como tal, vá-lhe exigir um certo nível de cuidado, o que, naturalmente, implica que o mesmo não tenha a disponibilidade necessária ao exercício de uma determinada função.⁸⁹ Nesse sentido, o potencial colaborador será um alvo a abater no processo de seleção.

Já a discriminação por perceção resulta de previsões ou estimativas calculadas pelo algoritmo que possa entender que um determinado indivíduo detenha de uma certa característica protegida, independentemente da correspondência com a realidade. Por conta disto, existe um tratamento menos favorável desse mesmo indivíduo pelo facto excluir aquele perfil por assumir um resultado discriminatório.⁹⁰

2.2. A discriminação indireta

Novamente, usado a Diretiva sobre a Igualdade Racial,⁹¹ o seu artigo 2.º, n.º 2, al. b), entende como discriminação indireta, “*sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificada por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.*”⁹²

⁸⁹ Ver o caso S. Coleman, Acórdão do TJUE, de 17 de julho de 2008, S. Coleman, Processo C-303/06, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62006CJ0303>, consultado em 17 de setembro de 2025.

⁹⁰ TEIXEIRA, Mafalda Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, p. 46.

⁹¹ Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>, consultado em 04 de setembro de 2025.

⁹² Numa perspetiva bem semelhante, o artigo 23.º, n.º 1, al. b), define discriminação indireta como “*sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários*”, in Código do Trabalho. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis, consultado em 29 de abril de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Por conta desta definição, a autora Mariana Alves Teixeira⁹³ retira três elementos essenciais à averiguação de existência de discriminação indireta, são eles, a) a existência de um tratamento formalmente igualitário; b) a desigualdade de resultados; e c) a falta de justificação para estes resultados.⁹⁴

Quanto ao primeiro elemento, ele se reconduz na aplicação de um critério, prática ou medida aparentemente neutros. Ao contrário da discriminação direta, na discriminação indireta não existe a consideração como *input* as características protegidas, pelo menos de forma aparente.⁹⁵

O segundo elemento prende-se com a existência de resultados desiguais entre indivíduos de vários grupos, que poderá ocorrer “*através de evidências estatísticas, das quais decorra a demonstração de que a distribuição de resultados (...) não é a mesma para cada grupo.*”⁹⁶

Por fim, o último elemento consubstancia na incapacidade de o empregador demonstrar que a diferenciação é legítima para a vaga de emprego. Para esta circunstância, seria legítimo ao empregador recusar um currículo para uma vaga de emprego em que alguma característica protegida seja um fator incapacitante à execução das tarefas laborais inerentes à posição.⁹⁷ Caso consiga justificar esse facto, o empregador conseguirá “*afastar a ilicitude da exclusão do candidato.*”⁹⁸

⁹³ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 47.

⁹⁴ HACKER, Philipp, “Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law”, *Common Market Law Review*, n.º 55, pp. 1143-1186, 2019. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3164973, consultado em 04 de setembro de 2025, p. 10.

⁹⁵ HACKER, Philipp, “Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law”, *Common Market Law Review*, n.º 55, pp. 1143-1186, 2019. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3164973, consultado em 04 de setembro de 2025, p. 10.

⁹⁶ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 48.

⁹⁷ Neste sentido, veja-se parágrafos 32, 35, e 36, do Acórdão do TJUE, de 12 de janeiro de 2010, Colin Wolf, processo n.º o C-229/08, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2010%3A3>, consultado em 28 de setembro de 2025.

⁹⁸ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 48.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

De modo a expor exemplos de práticas de discriminação indireta através do uso de critérios aparentemente inofensivos, “*mas suscetível de ter um impacto dispar em relação a uma classe protegida*”,⁹⁹ socorremos de alguns exemplos dados por Milena da Silva Rouxinol. Consideraremos, então, quatro critérios, i) o candidato deve residir numa determina zona ou próximo do local de trabalho; ii) prefere-se candidatos que tiveram relações laborais mais / menos duradouras; iii) é tida em conta a assiduidade em empregos anteriores; iv) é considerado o estabelecimento de ensino superior frequentado pelo prestígio.¹⁰⁰

Quanto ao primeiro ponto, facilmente estamos perante uma situação de discriminação racial ou étnica, até porque, normalmente, determinadas minorias étnicas se concentram largamente em zonas residenciais específicas. Pelo que, em função disso, o algoritmo poderá desconsiderar certos candidatos que habitem nessas zonas residências por assumir que pertencem a determinadas minorias étnicas, mesmo que isso não seja verdade.

Já o segundo critério, o fator discriminatório será em função da idade. Os candidatos mais jovens naturalmente não terão tanta experiência em relação a candidatos mais velhos, o que não quer dizer que não estejam aptos de igual forma a execução das tarefas pretendidas. Visto de outra perspetiva, também poderá haver um aproveitamento, dado que em alguns ordenamentos jurídicos, de forma lícita, é possível contratar candidatos mais jovens através de modelos mais precários, para facilitar a empregabilidade dos jovens.

Observando o terceiro critério, as razões de discriminação serão múltiplas. Neste âmbito, as mulheres poderão ser prejudicadas em relação aos homens, sobretudo aquelas que têm responsabilidades parentais. Além disso, candidatos mais velhos ou portadores de deficiência serão também eles prejudicados em função de eventuais dificuldades motoras ou de doenças crónicas que padecerão.

⁹⁹ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Almedina, p. 88.

¹⁰⁰ ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021, pp. 251-252.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Por fim, no último critério, existe uma sobrevalorização do estabelecimento de ensino em relação ao indivíduo em si, sobretudo quando nos apercebemos que determinados estabelecimentos de ensino superior são, normalmente, frequentados por indivíduos de um determinado escalão social ou de uma determinada etnia ou raça.

3. O impacto do Direito Antidiscriminatório na discriminação algorítmica no acesso a emprego

Ora, como referido por Mariana Alves Teixeira,¹⁰¹ para se identificar uma situação de discriminação, os sistemas de IA têm de ter como critérios de diferenciação as chamadas características protegidas ou fundamentos proibidos de discriminação. No fundo, as “características protegidas” ou “fundamentos proibidos de discriminação”, são características consagradas nos arts. 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)¹⁰² e 14.º, n.º 2, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH),¹⁰³ que remetem ao sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião, opiniões políticas, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

Assim como defendido por Norbert Tulak,¹⁰⁴ os desenvolvedores dos algoritmos e/ou dos sistemas de IA, devem assegurar a inexistência de qualquer hipótese de ocorrência de tomada de decisões que ponham em causa os direitos, liberdades e garantias dos titulares dos dados analisados, evitando assim que estes sistemas processem decisões discriminatórias.

¹⁰¹ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 42.

¹⁰² Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>, consultado em 25 de setembro de 2025.

¹⁰³ Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Disponível em https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convention_por.pdf, consultado em 25 de setembro de 2025.

¹⁰⁴ TULAK, Norbert, “Artificial intelligence and the development of deepfake technologies as modern threats to human rights”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021, pp. 207-208.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

No contexto português os direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, têm por base, tanto o princípio da dignidade da pessoa humana,¹⁰⁵ como o princípio da igualdade e não discriminação,¹⁰⁶ os quais servem de pilar para todo o ordenamento jurídico e, inclusivamente, para limitar as relações jurídicas do quotidiano, fruto do princípio da autonomia privada.¹⁰⁷

O Direito, em especial o Direito do Trabalho, desempenha funções imprescindíveis nas relações laborais, de modo a conter que, trabalhadores e candidatos, sejam protegidos de eventuais ocorrências discriminatórias, tanto no acesso ao emprego, durante a relação laboral, e no momento, *à posteriori*, quando esta cessa.¹⁰⁸

Nas relações de emprego público, vigora o que preceitua o art. 47.º, n.º 2, da CRP, onde o vínculo laboral antecede de um concurso público. O que garante o cumprimento do princípio da igualdade, impondo que todos os currículos sejam analisados sob os mesmos critérios.

O mesmo não acontece, necessariamente, nas relações laborais privadas, dado que o empregador goza de maior liberdade contratual. Claro que, é imposto à empresa recrutadoras durante o procedimento de seleção “jogar” sob o respeito pelos princípios da dignidade humana e da igualdade e não discriminação, contudo a mesma terá maior liberdade de o não fazer.^{109 110}

¹⁰⁵ Ver art. 1.º da CRP - Constituição da República Portuguesa. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis, consultado em 27 de fevereiro de 2025.

¹⁰⁶ Ver artigo 13.º da CRP - Constituição da República Portuguesa. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis, consultado em 27 de fevereiro de 2025.

¹⁰⁷ Ver artigo 405.º, do Código Civil Português - Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=775&tabela=leis, consultado em 18 de janeiro de 2025.

¹⁰⁸ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 11.

¹⁰⁹ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 12.

¹¹⁰ Como afirma Fernando Rey Martinez, a igualdade e a proibição da não discriminação não se aplicam das mesmas formas em relações entre a Administração Pública e quanto à relações entre privados. E isto porque, no primeiro caso o texto constitucional tem um efeito absoluto e imediato, já nas relações entre privados, como funciona o princípio da autonomia da vontade, concretizado no Direito privada e na liberdade constitucional (arts. 1.º, 26.º, n.º 1, e 27.º, n.º 1, do CRP). Existindo em causa uma liberdade

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

As relações laborais privadas são um perfeito exemplo da importância do princípio da dignidade humana num sentido de limitar o princípio da autonomia privada. Isto porque, as relações laborais apresentam-se como relações onde os intervenientes contratuais se demonstram logo num primeiro impacto desiguais. O trabalhador ou o candidato, por razões económicas e pela escassa perspectiva de empregabilidade, posiciona-se como sendo a parte mais frágil da relação contratual, resultando na subjugação do candidato às imposições do recrutador. Assim, a suposta liberdade contratual do trabalhador ou do apelante à posição laboral nada mais se afigura numa ilusão, pelo que há uma maior necessidade serem protegidos face ao empregador.

O candidato, logo na fase pré-contratual, receoso de ser excluído, acaba por “*abdicar parcialmente a sua personalidade*” através da cedência de dados e factos, tanto da sua vida profissional, como da sua esfera pessoal e íntima, excedendo aquilo que se considera como razoável e necessário para a averiguação da aptidão ao posto de trabalho em causa.¹¹¹

É evidente, que não só pelas boas práticas que norteiam o Direito Antidiscriminatório, mas ao mesmo tempo o princípio da boa-fé contratual (art. 227.º do Código Civil (CC)), o empregador está obrigatoriamente vinculado a recorrer a um processo de recrutamento e seleção transparente e sério, nulo de qualquer indício discriminatório, sob pena de responder pelos danos que causar à contraparte.¹¹²

O próprio Código do Trabalho tem este entendimento. O empregador não se pode sentir no direito de aplicar um processo de recrutamento e seleção cimentado em discriminações materialmente infundadas em ideologia, religião, orientação sexual, raça

arbitrária nas relações. - MARTINEZ, Fernando Rey, “Parte Geral”, in *Direito Antidiscriminatório*, Coord. Fernando Rey Martinez e Luísa Neto, Lisboa, AAFDL Editora, 2021, pp. 25-26.

¹¹¹ Nas palavras de Teresa Alexandra Coelho Moreira, existe “*uma limitação voluntária (467) de um direito de personalidade, nos termos do art. 81.º, n.º 2,*” - MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador”, *STVDIA IVRIDICA, Universidade Coimbra - Boletim da Faculdade de Direito*, Coimbra Editora, 2004, p. 148.

¹¹² VINCENTE, Joana Nunes, “Formação do contrato de trabalho”, in *Direito do Trabalho: Relação Individual*, Coimbra, Edições Almedina, 2019, p. 249-250.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

ou etnia, entre outros.¹¹³ Aliás, basta observar as disposições assentes nos artigos 16.º, 24.º, 26.º e 30.º do CT, onde se observa nitidamente que este comportamento é completamente reprovável.

Com isto, apesar de o legislador ter previsto um concurso público no acesso a emprego à função pública, de modo que todos os candidatos tenham acesso a regras mais justas e uniformizadas, não quer dizer que se tenha “desleixado” nas relações privadas, muito pelo contrário.¹¹⁴ Basta observar todo o elenco normativo previsto nos artigos 17.º e seguintes do Código do Trabalho.

De destacar, que independentemente do procedimento de recrutamento escolhido, o empregador está estritamente vinculado à ideia do dever de zelar pelo princípio da igualdade no acesso ao emprego, tal como estabelece o artigo 24.º do CT.

Teresa Alexandra Coelho Moreira é da opinião de que o empregador tem de informar previamente os candidatos dos métodos e técnicas de seleção dos quais estarão sujeitos,¹¹⁵ bem como só será legítimo ao empregador solicitar informações estritamente ligadas às aptidões profissionais e académicas relevantes ao posto a ocupar. Além disso, acrescenta a autora que os métodos usados “*devem estar estreitamente ligados à finalidade a prosseguir.*”¹¹⁶

Escusado será dizer que questionários que indagam sobre informações relacionadas a questões que não se direcionem às aptidões profissionais são ilícitas e o candidato tem o direito de se abster de responder, aliás inclusivamente indiciem em prática de contraordenações graves puníveis pelo artigo 25.º, n.º 2, al. c) e n.º 3 do DL n.º 260/2009,

¹¹³ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador”, *STVDIA IVRIDICA*, Universidade Coimbra - Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra Editora, 2004, p. 185.

¹¹⁴ ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024, p. 12

¹¹⁵ Ao que parece, esta exigência não resulta apenas da opinião da autora, a legislação portuguesa, nomeadamente do artigo 25.º, n.º 1, al. a), do DL n.º 260/2009, de 25 de setembro, refere que é um direito expresso do candidato que deverá ser respeitado. - Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/260-2009-490469>, consultado em 25 de julho de 2025.

¹¹⁶ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador”, *STVDIA IVRIDICA*, Universidade Coimbra - Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra Editora, p. 185.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

de 25 de setembro. Contudo, isto muitas vezes é ignorado e o empregador acaba por não ser devidamente punido, levando a que o candidato injustamente seja excluído do processo de recrutamento.

Nunca é demais destacar, que, por força do art. 18.º, n.º 1, da CRP, as entidades particulares e públicas estão intimamente vinculadas ao respeito pelos direitos, liberdades e garantias nas relações entre si. Portanto, os direitos fundamentais constitucionalmente tutelados dos candidatos a uma vaga de emprego devem ser respeitados pelos recrutadores, não devendo estes serem alvo de discriminação infundada.¹¹⁷

Bem como afirma Sofia Olarte Encabo,¹¹⁸ a avaliação dos candidatos segue métricas que são definidas e idealizadas pelos empregadores, logo, em caso de violação de direitos fundamentais durante os processos de seleção baseados em IA, o empregador deve ser responsabilizado face às suas obrigações laborais.

Nesta senda, a CRP, por força do princípio da tutela jurisdicional efetiva (art. 20.º da CRP), garante o acesso à defesa de todos os cidadãos dos seus direitos individuais por via do acesso à justiça e aos tribunais. Assim, o cidadão comum obtém uma garantia de transparência e de responsabilização da entidade contratante face aos seus direitos fundamentais.¹¹⁹

Tendo em mente o princípio da não discriminação balizado nos arts. 13.º, n.º 2, e 26.º, n.º 1, da CRP, os candidatos não podem ser discriminados, prejudicados, privados ou isentos de acesso ao emprego em função de possuírem determinadas características, pelo que a distinção ou classificação inapropriada das mesmas, conduzem a uma segregação automática pelo sistema de IA, que é ilegítima e potencialmente ilegal.

¹¹⁷ LEAL, Ana Paula Araújo, “A Esfera Privada da Trabalhadora no Acesso ao Emprego e na Formação Profissional”, in *Estudos sobre o Direito das Pessoas*, Coimbra, Edições Almedina, 2007, p. 11.

¹¹⁸ ENCABO, Sofia Olarte, “La Aplicación de Inteligencia Artificial a los Procesos de Selección de Persona y Ofertas de Empleo: Impacto sobre el Derecho a la no Discriminación”, *Documentación Laboral*, Vol. I, n.º 119, pp. 79-96, 2020. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544418>, consultado em 24 de novembro de 2024, p. 82.

¹¹⁹ LEÃO, Anabela Costa, “Algumas notas sobre direitos fundamentais, transformação digital e inteligência artificial”, in *Direito e Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023. Disponível em <https://www.almedina.net/oa-014348-intel>, consultado em 18 de novembro de 2024, pp. 31-32.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

No entanto, a proteção legal em matéria de Direitos Fundamentais em particular e dos Direitos Humanos em geral, conferida pelas Constituições de todo mundo e mesmo pelo Direito Antidiscriminação, não será suficiente, até porque o candidato terá um grande desafio em demonstrar que foi alvo de discriminação.¹²⁰ Pelo que será importante encontrar alternativas que garantam a proteção devida.

¹²⁰ Neste sentido, ver GONÇALVES, Rubén Miranda, “Inteligencia artificial y derechos humanos: Una solución a los conflictos éticos y morales a través de una regulación normativa futura”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021, p. 54; e, MANN, Monique, e MATZNER, Tobis, “Challenging algorithmic profiling: The limits of data protection and anti-discrimination in responding to emergent discrimination”, *Big Data & Society*, Vol. 6, N.º 2, 2019. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2053951719895805>, consultado em 15 de novembro de 2024.

CAPÍTULO III - O REGULAMENTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO MECANISMO PREVENTIVO DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

1. Observações iniciais

Consciente dos desafios que viriam fruto do avanço tecnológico da Inteligência Artificial e dos impactos que essa tecnologia acarretaria em solo europeu, o legislador da UE seguiu à frente na “corrida legislativa”. O que se diga de passagem, é de aplaudir pela iniciativa de criação de um diploma legal com vista a normatizar a criação e uso da IA, de modo a neutralizar ou mitigar os potenciais riscos que possam surgir pelo proveito desta tecnologia, e que com certeza servirá de exemplo para outros ordenamentos jurídicos, tal como aconteceu com a criação do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).¹²¹

O diploma a que nos referimos é o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, denominado de Regulamento da Inteligência Artificial ou *AI Act* (RIA), e tem como objetivo aprimorar o funcionamento do mercado interno e promover a adoção de uma IA centrada no ser humano e de confiança, e ao mesmo tempo alcançar um elevado nível de proteção dos direitos fundamentais consagrados na CDFUE.¹²²

Para tal, o regulamento impõe: a) regras harmonizadas para a colocação no mercado, em serviço e utilização de SIA; b) proibição de certas práticas; c) requisitos específicos para sistemas de IA de risco elevado e obrigações para os operadores desses sistemas; d) regras de transparência harmonizadas para determinados sistemas de IA; e)

¹²¹ SANTOS, Patrícia Batista, “Implicações da Inteligência Artificial nas Relações Laborais”, in *AI Act: O novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida, João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 396.

¹²² Ver artigo 1.º, n.º 1, do RIA - Regulamento (UE) do Parlamento e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, consultado em 05 de abril de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

regras harmonizadas para a colocação no mercado de modelos de IA de finalidade geral; f) regras relativas ao acompanhamento do mercado, à fiscalização do mercado, à governação e à aplicação da lei; e g) medidas de apoio à inovação.¹²³

Quanto ao seu âmbito de aplicação, o Regulamento da Inteligência Artificial aplica-se a todo o território integrante da União Europeia, se dirigindo aos prestadores,¹²⁴ responsáveis pela implantação,¹²⁵ importadores,¹²⁶ e distribuidores,¹²⁷ fabricantes, mandatários¹²⁸ de prestadores e pessoas afetas, que atuem em solo europeu, independentemente de estarem sediados fora de algum Estado-membro.¹²⁹

2. Sistemas de IA e a aplicação normativa baseada no risco

Tanto a Proposta¹³⁰ que antecedeu, como próprio RIA pretenderam a implementação normativa “baseada no risco”.¹³¹ Quer isto dizer, que o Regulamento, em função de uma escala de risco, estabelece normas, requisitos e obrigações aplicáveis aos

¹²³ Ver artigo 1.º, n.º 2, do RIA.

¹²⁴ “pessoa singular ou coletiva, autoridade pública, agência ou outro organismo que desenvolva, ou mande desenvolver, um sistema de IA ou um modelo de IA de finalidade geral e o coloque no mercado, ou coloque o sistema de IA em serviço sob o seu próprio nome ou a sua própria marca, a título oneroso ou gratuito.” - ver art. 3.º, 3), do RIA.

¹²⁵ “pessoa singular ou coletiva, autoridade pública, agência ou outro organismo que utilize um sistema de IA sob a sua própria autoridade, salvo se o sistema de IA for utilizado no âmbito de uma atividade pessoal de caráter não profissional” - ver artigo 3.º, 4) do RIA.

¹²⁶ “pessoa singular ou coletiva localizada ou estabelecida na União que coloca no mercado um sistema de IA que ostenta o nome ou a marca de uma pessoa singular ou coletiva estabelecida num país terceiro”, ver artigo 3.º, 6), do RIA.

¹²⁷ “pessoa singular ou coletiva inserida na cadeia de distribuição, distinta do prestador e do importador, que disponibiliza um sistema de IA no mercado da União”, ver artigo 3.º, 7), do RIA.

¹²⁸ “pessoa singular ou coletiva localizada ou estabelecida na União que tenha recebido e aceite um mandato escrito de um prestador de um sistema de IA ou de um modelo de IA de finalidade geral para cumprir e executar em seu nome, respetivamente, as obrigações e os procedimentos previstos no presente regulamento”, ver artigo 3.º, 5), do RIA.

¹²⁹ Ver artigo 2.º do RIA.

¹³⁰ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de Inteligência Artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União, {SEC(2021) 167 final} - {SWD(2021) 84 final} - {SWD(2021) 85 final}, de 21 de abril de 2024. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206>, consultado em 28 de março de 2025.

¹³¹ Ver considerando 26 do RIA.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

sistemas tendo por base o nível de risco¹³² que os mesmos oferecem. O objetivo é assegurar a confiança na implementação em território europeu de SIA, impondo requisitos obrigatórios e procedimentos definidos para a avaliação de conformidade antes de operarem na UE.¹³³

Partindo deste pressuposto, o Regulamento em função do risco associado à utilização específica de sistemas de IA estabelece,¹³⁴ a saber, a) risco mínimo ou nulo – sistemas que apresentam pouco risco ou nenhum; b) risco limitado,¹³⁵ c) risco elevado – são sistemas que atendendo ao seu elevado nível de risco antes de poderem operar têm de cumprir uma série de requisitos; e por fim, d) risco inaceitável - sendo este o nível mais brutal de riscos, e portanto qualquer sistema que se enquadre neste nível está proibido a operar em território da UE, pelo facto de violarem “*os Direitos Liberdades e Garantias que o Estado de Direito das Democracias Ocidentais consagra e tem por obrigação proteger*”.^{136 137}

É bem nítido que o Regulamento (UE) 2024/1689 centra-se bastante nos sistemas de elevado risco, sendo estes os sistemas com mais necessidade de regulamentar, “*tendo em consideração as medidas aí consideradas e que se afiguram relevantes para mitigar as situações de discriminação algorítmica*”.¹³⁸ A par, mas não com tanto destaque, surgem os sistemas de risco inaceitável que estão assentes em práticas não admissíveis, e, portanto, o regulamento descarta qualquer possibilidade de operarem. Quanto aos

¹³² Dar nota que, o risco é entendido como “a combinação da probabilidade de ocorrência de danos com a gravidade desses danos” - artigo 3.º, 3), do RIA.

¹³³ SANTOS, Patrícia Batista, “Implicações da Inteligência Artificial nas Relações Laborais”, in *AI Act: O novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfaro Rodrigues, João Almeida, João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 396.

¹³⁴ Recorreremos às definições apresentada por SANTOS, Patrícia Batista, “Implicações da Inteligência Artificial nas Relações Laborais”, in *AI Act: O novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfaro Rodrigues, João Almeida, João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 397.

¹³⁵ Ver art. 51 e seguintes do RIA.

¹³⁶ MATTA, P. Saragoça, “Das Práticas Proibidas de Inteligência Artificial o Regulamento 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho”, in *AI Act: O Novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfaro Rodrigues, João Almeida, João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 29.

¹³⁷ Ver o artigo 5.º do RIA quanto às práticas proibidas.

¹³⁸ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Almedina, p. 137.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

restantes, como não apresentam níveis preocupantes de risco, “é conferida aos fornecedores de sistemas de IA a possibilidade de seguirem um código de conduta, por sis delimitado, remetendo, assim, eventuais soluções para a esfera da autorregulação dos agentes”.¹³⁹

3. Sistemas de recrutamento e seleção de candidaturas enquanto sistemas de IA de risco elevado: requisitos e obrigações dos responsáveis pela implantação

3.1. Enquadramento

Quanto à definição de sistema de elevado risco teremos de observar a existência de dois anexos em que o legislador europeu optou por fazer referência para ajudar nesta tarefa.

Para um sistema de Inteligência Artificial ser considerado de elevado risco, é essencial que, enquanto produto ou componente de segurança de um produto, esteja: a) abrangido pelos atos enumerados na lista do Anexo I do RIA, e b) sujeito a uma avaliação da conformidade por terceiros com vista à sua colocação no mercado ou em serviço.¹⁴⁰

Como explicado por Ruí Patrício e Inês Antunes Costa,¹⁴¹ o Anexo I apresenta uma lista de legislação europeia em que têm por base regras comuns respeitantes a quatro áreas, como brinquedos, equipamentos de segurança, dispositivos de saúde e viaturas.

Embora sejam estes os domínios iniciais que o RIA elenca, o n.º 2 do artigo 6.º vem alargar incluindo outras áreas de utilização. Assim, o legislador remete para o Anexo III, onde se prevê outros domínios, como (i) biometria; (ii) infraestruturas críticas; (iii)

¹³⁹ Ver Capítulo X do RIA e BOURA, Marta, “Regulamentação de Sistemas de Inteligência Artificial de Risco Elevado”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 233.

¹⁴⁰ Ver artigo 6.º, n.º 1 do RIA.

¹⁴¹ PATRICIO, Rui, e COSTA, Inês Antunes, “A Muralha do Risco Elevado: A Conformidade Necessária para um Sistema de Inteligência Artificial de Risco Elevado”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida e João Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 210.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

educação e formação profissional; (iv) emprego e gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria; (v) acesso a serviços privados e a prestações públicas essenciais; (vi) aplicação da lei; (vii) gestão da migração, asilo e controlo de fronteiras; (viii) administração da justiça e processos democráticos.

No entanto, os sistemas de IA que atuem nos domínios elencados pelo Anexo III só serão considerados de elevado risco se demonstrarem ser ameaças à saúde, segurança e aos direitos fundamentais dos visados das suas decisões ou análises.¹⁴²

Ora, atendendo que ao longo do presente trabalho exploramos a potencial ação discriminatória dos sistemas de recrutamento e a forma como podem impactar negativamente nos direitos fundamentais do candidato, impactando assim a esfera jurídica privada dos candidatos. Portanto, nada mais justo será enquadrá-los como sistemas de elevado risco. Aliás, veja-se o ponto 4, al. a) do Anexo III do RIA, onde se inclui os *“sistemas concebidos para utilização no recrutamento ou seleção de pessoas singulares, nomeadamente para colocar anúncios de emprego direcionados, analisar e filtrar candidaturas a ofertas de emprego e avaliar os candidatos.”*¹⁴³

3.2. Requisitos

Como visto, os sistemas de IA de recrutamento e seleção de candidaturas são considerados pelo Regulamento da UE, como sistemas de elevado risco. Contudo, estes sistemas só serão admissíveis se cumprirem com os requisitos obrigatórios, dado que estes assegurarão que os sistemas não apresentam riscos considerados inaceitáveis.¹⁴⁴

Seguindo esta linha, entendemos ser enriquecedor escrutinar quais são os requisitos que o legislador europeu concretizou para assumir que tais sistemas podem ser tolerados, uma vez que poderão ser encarados como mecanismos preventivos de discriminação algorítmica.

¹⁴² Ver art. 6.º, n.º 3, do RIA.

¹⁴³ A título de exemplo, algo que já mencionamos, o algoritmo que a *Amazon* usou facilmente se encaixa no ponto 4.º, al. a), do Anexo III do RIA.

¹⁴⁴ Ver considerando 46 do RIA.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

De esclarecer que estes requisitos não só estão adstritos aos responsáveis pela conceção e desenvolvimento dos sistemas de elevado risco, mas também aos responsáveis pela implantação.¹⁴⁵ Por esta razão, o empregador que faça uso de sistemas de recrutamento e seleção de candidaturas também estará sujeito ao cumprimento dos requisitos abaixo exibidos.¹⁴⁶

3.2.1. Sistema de gestão de riscos

O primeiro requisito apontado é a criação, implantação, documentação e manutenção de um sistema de gestão de riscos, enquanto “*processo iterativo contínuo, planeado e executado ao longo do ciclo de vida de um sistema de IA de risco elevado, que requer revisões e atualizações sistemáticas regulares*”.¹⁴⁷

De modo a ser concretizado, exige-se a prossecução das seguintes etapas, a) reconhecimento e análise dos riscos conhecidos e previsíveis que o sistema pode apresentar; b) estimativa e avaliação dos riscos que podem surgir pela sua implementação; c) avaliação de outros riscos resultantes das consequências do seu uso, com base na análise dos dados recolhidos por meio do sistema de acompanhamento pós-comercialização; d) adoção de medidas adequadas e específicas de gestão de riscos concebidas para fazer face aos riscos identificados na al. a).¹⁴⁸

Atendendo a que são sistemas assentes em práticas perigosas, a implementação de um sistema de gestão de risco além de permitir “*antecipar dificuldades práticas consideráveis*”,¹⁴⁹ a fim de eliminar ou tornar o risco aceitável,¹⁵⁰ ainda consciencializando o responsável pela implantação da existência de risco e de como “combatê-los”.

¹⁴⁵ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 152.

¹⁴⁶ Para melhor compreensão das obrigações dos responsáveis pela implantação ver artigo 26.º do RIA.

¹⁴⁷ Ver art. 9.º, n.º 1 e 2, do RIA

¹⁴⁸ Ver art. 9.º, n.º 2 do RIA.

¹⁴⁹ BOURA, Marta, “Regulação de Sistemas de Inteligência Artificial de Risco Elevado”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida e João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 236.

¹⁵⁰ Ver artigo 9.º, n.º 5, do RIA.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

3.2.2. Práticas de governação e gestão de dados

O segundo requisito é direcionado aqueles sistemas que utilizam técnicas que envolvam o treino de modelos com dados.

Face ao exposto, o art. 10.º do RIA exige que os mesmos devam ser desenvolvidos “com base em conjuntos de dados de treino, validação e teste que cumpram os critérios de qualidade a que se referem os n.os 2 a 5, sempre que esses conjuntos de dados sejam utilizados”.

Estes critérios de desenvolvimento possibilitam o combate ao recurso de dados de entrada de pouca qualidade, tendenciosos ou excludentes de uma certa realidade que possam contaminar o algoritmo, evitando assim resultados enviesados.^{151 152} Para o efeito, os conjuntos de dados usados têm de ser proporcionais à finalidade pela qual foram recolhidos, bem como tratados com medidas aptas a aferir e prevenir eventuais enviesamentos.¹⁵³

3.2.3. Documentação técnicas, manutenção de registos e transparência

O Regulamento estabelece a necessidade de documentação técnica e a constante manutenção dos registos relativos aos sistemas, estes preceitos estão desenrolados nos artigos 11.º e 12.º do RIA.

Em primeira instância, impõe-se a obrigatoriedade de elaboração da documentação técnica antes da disponibilização em serviço ou no mercado europeu, bem como a constante atualização da mesma ao longo da vida útil do sistema de IA.

No fundo, a documentação técnica é uma descrição detalhada sobre os elementos, riscos e funcionamento do sistema de IA, requisitando-se que seja esclarecedora ao ponto

¹⁵¹ PATRÍCIO, Rui e COSTA, Inês Antunes da, “A Muralha do Risco Elevado: A Conformidade necessária para um Sistema de Inteligência Artificial de Risco Elevado”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 216.

¹⁵² “A manutenção de tais desvios pode dar origem a discriminação e preconceitos (in)diretos não intencionais contra determinados grupos ou pessoas, agravando o preconceito e a marginalização.” - MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edição Almedina, 2022 reimpressão, p. 154.

¹⁵³ Ver art. 10.º, n.º 2 e 5.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

de ser perceptível se o sistema foi desenvolvido dentro das conformidades exigidas pela União.¹⁵⁴

Por seu turno, o SIA deve conter uma funcionalidade de registo automático de qualquer evento que ocorra durante o seu curso de vida útil, com vista a monitorizar os riscos ou alterações significativas no seu funcionamento. Através disto, qualquer anomalia que tenha ocorrida poderá ser devidamente analisada de modo a ser resolvida.¹⁵⁵

Ambos estes dois requisitos tornam a compreensão do funcionamento do sistema mais lúcida, através da implementação de uma espécie de “manual de utilização” e de um modelo de rastreamento da atividade do sistema, o que contribui para mitigar opacidade e a falta de compreensão da atuação do *software*.

Ainda nesta senda, o artigo 13.º do RIA evoca o requisito da transparência e prestação de informações aos responsáveis pela implantação.

O que se pretende, é que o funcionamento do sistema seja translúcido ao ponto de “*permitir aos responsáveis pela implementação interpretar os resultados do sistema e utilizá-los de forma adequada*”.¹⁵⁶ Para isto, o n.º 2 do artigo 13.º prevê obrigações de fornecimento de instruções de utilização aos utilizadores destes sistemas, “*que incluam informações concisas, completas, corretas e claras que sejam pertinentes, acessíveis e compreensíveis para os responsáveis pela implantação*”.

Em suma, acreditamos que, a imposição destas ideias coadjuvadas com o RGPD permitirão conter a opacidade (*Black Box*)¹⁵⁷ e permitir que o processamento de dados evolua de uma ‘*black box society*’ para uma espécie de ‘*transparent box society*’”, de modo a facilitar a compreensão do funcionamento do sistema.¹⁵⁸ Estes dois requisitos implementados ajudarão na compreensão, além de possibilitarem o rastreamento e a

¹⁵⁴ Ver considerando 71 e artigo 11.º do RIA.

¹⁵⁵ Ver artigo 12.º do RIA.

¹⁵⁶ Art. 13.º, n.º 1, do RIA.

¹⁵⁷ Comissão Europeia, Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre a Inteligência Artificial, Orientações Éticas para IA de Confiança, 2019. Disponível em <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>, consultado em 08 de maio de 2025, p. 19

¹⁵⁸ MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edição Almedina, 2022 reimpressão, pp. 146-147 e 151.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspetiva Comparada

respetiva documentação da atividade do sistema de modo a ser possível a existência de um histórico de atuação.¹⁵⁹

3.2.4. Supervisão humana

Outro requisito que o diploma europeu entendeu como fulcral para o funcionamento dos sistemas de elevado risco em solo europeu, é a necessidade de supervisão humana.

O artigo 14.º, n.º 1, dispõem que os sistemas de IA têm de ser supervisionados por pessoas singulares durante o período de atividade, “*por meio de ferramentas de interface homem-máquina apropriadas*”.¹⁶⁰ Este requisito acaba por ser um aspeto de salvaguarda do sistema, o que por si permite, o controlo de efeitos negativos, como o enviesamento de dados, bem como à posteriori, a correção pelo supervisor.

A corroborar com esta ideia, na visão do RGPD as decisões automáticas devem ser proibidas, pelo que se exige a intervenção humana, desde a análise de dados até ser proferida uma decisão. Isto advém do direito a não estar vinculado a decisões estritamente automatizadas que avalie aspetos pessoais.¹⁶¹ Então, partimos do pressuposto que a triagem ou a escolha de um candidato num processo de recrutamento está vedada a

¹⁵⁹ Salientemos que em Portugal existiu o Projeto Lei n.º 1217/XIII, proposto pelo Partido Socialista, que visava aprovar a Carta dos Direitos Fundamentais na Era Digital, apresentado no dia 15 de maio de 2019, em que no seu artigo 7.º, pretendia impor que todos os processos decisoriais algoritmos deveriam ser transparentes e isentos de qualquer colateral discriminatório, além de estarem subordinados a uma avaliação de impacto e escrutínio humano.- Para melhor compreensão, consultar art. 7.º do Projeto Lei n.º 1217/XIII. Disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c7a6c694e44466b4e7a45354c546b774e5755744e474a694d5331684e544d314c546b32597a566a4d32566c5a544d335a43356b62324d3d&fich=9b41d719-905e-4bb1-a535-96c5c3eee37d.doc&Inline=true>, consultado no dia 28 de julho de 2025.

¹⁶⁰ Esta supervisão pode ser operada das seguintes formas: a) o *output* só se torna efetivo após avaliação e validação de um ser humano (*human-in-the-loop – HITL*); b) o sistema é monitorizado durante a sua atividade, sendo possível intervir em tempo real (*human-on-the-loop – HOTIL*); c) a supervisão humana é constante e autoritária (*human-in-command – HIC*) - Comissão Europeia, Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre a Inteligência Artificial, Orientações Éticas para IA de Confiança, 2019. Disponível em <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>, consultado em 08 de maio de 2025, p. 19.

¹⁶¹ Ver o considerando 71 do RGPD.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

decisões automatizadas que não tenham um ser humano a controlar e/ou confirmar a atuação do processo de recrutamento e seleção de candidatos.

É óbvio que a atuação do responsável pela supervisão tem de fazer sentido. E, portanto, o supervisor tem de ser um profissional, não só com autoridade e capacidade, mas também alguém que domine o funcionamento do sistema, a fim de efetuar as devidas apreciações para o caso de ser necessário alterar ou reverter decisões.¹⁶²

3.2.5. Exatidão, solidez e cibersegurança

Por fim, artigo 15.º do RIA estabelece os últimos requisitos para a utilização de um sistema de elevado risco.

O diploma pretende que a conceção e desenvolvimento do sistema de IA seja adequada “*de maneira que alcancem um nível apropriado de exactidão,¹⁶³ solidez¹⁶⁴ e cibersegurança¹⁶⁵ e apresentem desempenho coerente em relação a tais aspetos durante o seu ciclo de vida*”.

Com isto, o legislador europeu deseja que os programadores tenham em conta certos níveis de exatidão, solidez e proteção, com vista a evitar qualquer interferência

¹⁶² De deixar nota, que a Organização Internacional do Trabalho é apologista da ideia de existir um supervisor humano que fiscalize a atividade dos sistemas de recrutamento e seleção de candidatos, com vista impedir decisões automatizadas sobre a seleção de candidatos. - Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, Trabalhar para um Futuro Melhor, Organização Internacional do Trabalho, Brasília, 2019. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/trabalhar-para-um-futuro-melhor-0>, consultado em 05 de outubro de 2025, p. 45.

¹⁶³ “*capacidade do sistema de IA para faxer apreciações corretas, por exemplo, para classificar corretamente as informações nas categorias adequadas, ou à sua capacidade para formular previsões, recomendações ou decisões corretas com base em dados ou modelos*” – Comissão Europeia, Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre a Inteligência Artificial, Orientações Éticas para IA de Confiança, 2019. Disponível em <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>, consultado em 08 de maio de 2025, p. 19.

¹⁶⁴ Resistência a erros, falhas ou incoerências que possam ocorrer no sistema ou no ambiente em que ele opera, ver art. 15.º, n.º 4, do RIA.

¹⁶⁵ “*se referir à sua resistência externa, nomeadamente, ‘a tentativas de terceiros não autorizados de alterar a sua utilização, os seus resultados ou o seu desempenho explorando as vulnerabilidades do sistema’*” - PATRICIO, Rui, e COSTA, Inês Antunes, “A Muralha do Risco Elevado: A Conformidade Necessária para um Sistema de Inteligência Artificial de Risco Elevado”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida e João Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 233; e ver art. 15.º, n.º 5, do RIA.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

(quer interna, quer externa) que possa afetar a privacidade dos dados pessoais¹⁶⁶ ou do modelo de negócios usado, ou que comprometa o desempenho do sistema, originando enviesamentos discriminatórios.¹⁶⁷

3.3. Avaliação de impacto sobre os direitos fundamentais

A avaliação de impacto sobre os direitos fundamentais é concretiza-se na apreciação de efeitos sobre os direitos fundamentais que um sistema de elevado risco pode acarretar.

Neste sentido, os responsáveis pela implantação que sejam organismos de direito público, entidades privadas que prestem serviços públicos e responsáveis pela implantação referidos no ponto 5 als. b) e c), do Anexo III,¹⁶⁸ estão obrigados a efetuar esta apreciação antes de usufruir pela primeira vez do sistema de IA.¹⁶⁹

Nesta avaliação devem incluir os seguintes elementos, a) descrição dos processos do responsável pela implantação; b) descrição do período e frequência de utilização do sistema; c) categorias de pessoas singulares e grupos suscetíveis de serem afetados no contexto da utilização; d) riscos específicos de danos; e) descrição da aplicação das medidas de supervisão humana de acordo com as instruções de utilização, e f) medidas a seguir no caso de concretização dos riscos.¹⁷⁰

Após ser feita a avaliação, o responsável pela implantação deve comunicar os resultados à autoridade de fiscalização competente, dentro dos moldes do art. 27.º, n.º 3,

¹⁶⁶ Comissão Europeia, Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre a Inteligência Artificial, Orientações Éticas para IA de Confiança, 2019. Disponível em <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>, consultado em 08 de maio de 2025, p. 19.

¹⁶⁷ Ver artigo 15.º, n.º 5, do RIA.

¹⁶⁸ Refere-se a sistemas concebidos para avaliar a capacidade de solvabilidade de pessoas singulares ou estabelecer a sua classificação de crédito, bem como a sistemas criados para serem utilizações nas avaliações de risco e na fixação de preços em relação a pessoas singulares no caso de seguros de vida e de saúde.

¹⁶⁹ Ver Art. 27.º, n.ºs 1 e 2, do RIA.

¹⁷⁰ Ver art. 27.º, n.º 1, do RIA.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

do RIA. Esta notificação, proporciona a existência de um controlo externo e ao mesmo tempo a responsabilização do responsável pela implantação.¹⁷¹

Gostaríamos de evidenciar, que esta avaliação não se aplica, ou pelo menos não é obrigatória, aos responsáveis pela implantação de sistemas de IA de recrutamento e seleção de candidaturas a emprego. Algo, que no nosso entender, seria importante, e que poderia ser reconsiderado pelo legislador europeu. Isto porque, permite preventivamente mitigar situações de discriminação algorítmica, dado que se “ponderam os processos de utilização do sistema de IA para a sua finalidade”, além de se ter em conta “os riscos específicos de danos suscetíveis de impactar determinadas grupos de pessoas singulares ou grupos de pessoas identificadas”.¹⁷²

¹⁷¹ MONIZ, Graça Canto, VISITAÇÃO, Inês, “Um primeiro olhar sobre a Avaliação de Impacto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e o novo Regulamento da Inteligência Artificial (RIA)”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida e João Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025, p. 461.

¹⁷² CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 175.

CAPÍTULO IV - A PROTEÇÃO CONFERIDA AO CANDIDATO PELO DIREITO DE PROTEÇÃO DE DADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

1. O Direito de Proteção de Dados e a discriminação algorítmica

Apesar de o objetivo primordial do RGPD¹⁷³ não passar pela tutela de situações de discriminação, não podemos ignorar a sua aplicação ao contexto explorado no presente trabalho.

Como tivemos várias vezes a oportunidade de perceber, os sistemas de IA para prosseguirem com os seus fins, muitas vezes efetuam tratamento de dados pessoais de modo a tomarem decisões individualizadas, bem como a definição de perfis.

Posto isto, no entendimento de Mariana Alves Teixeira,¹⁷⁴ o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia pode proteger o candidato a emprego de duas maneiras: (i) limitar o acesso do empregador a dados pessoais¹⁷⁵ que podem fundamentar decisões discriminatórias, nomeadamente através de determinados princípios de tratamento de dados; e, (ii) permitir ao candidato ter controlo sobre os seus próprios dados.

¹⁷³ O RGPD estabelece regras relativas à proteção das pessoas singulares quanto ao tratamento dos seus dados pessoais e à livre circulação desses dados, sempre visando o respeito pelos direitos fundamentais dos visados, em especial o direito à proteção de dados pessoais. - Ver o artigo 1.º do RGPD - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das 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 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2961&tabela=leis, consultado em 14 de janeiro de 2025.

¹⁷⁴ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 79.

¹⁷⁵ Entende-se como dados pessoais, a “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular”, consoante o art. 4, 1), do RGPD.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

2. Limitação do acesso a dados pessoais

No primeiro domínio, importa atender ao exposto no art. 5.º do RGPD, uma vez que é nele que se refletem os princípios de tratamento de dados. Apesar deste artigo elencar taxativamente uma série de princípios,¹⁷⁶ somente nos focaremos no princípio da licitude, por razões de controlo de extensão do nosso trabalho e por nos parecer aquele que importa, neste momento, mais objectividade à nossa investigação.

Na génese do princípio da licitude encontram-se várias motivações legais que legitimam o tratamento de dados pessoais pelo responsável do tratamento. Para esse efeito, deve-se atender a lista constante no art. 6.º, n.º 1, do RGPD, caso a intenção do tratamento de dados se verifique numa das alíneas, entende-se que o tratamento é legítimo, caso contrário o mesmo, será nesses termos infundado.¹⁷⁷

Num contexto laboral, o tratamento de dados pessoais pelo empregador apenas se baseará nas circunstâncias indicadas nas als. a), b), e f) do art. 6.º, n.º 1 do RGPD.

A al. a) remete para o livre consentimento¹⁷⁸ prestado pelo titular dos dados pessoais à entidade que os irá tratar para uma determinada finalidade, no caso para efeitos de candidatura a uma determinada posição laboral.¹⁷⁹

No que tange à al. b), a licitude do tratamento de dados consubstancia nas relações contratuais ou pré-contratuais. É evidente que alguns dados sobre o candidato serão necessários para aferir a sua posição face à vaga, contudo, grande parte dos dados pessoais poderão não ser pertinentes o que evidentemente leva a que a sua recolha seja ilegítima.¹⁸⁰

¹⁷⁶ Do artigo 5.º do RGPD resulta os princípios da licitude, lealdade, transparência, finalidade, proporcionalidade, exatidão, conservação, integridade e confidencialidade.

¹⁷⁷ De destacar que CDFUE a impõe como requisito para o tratamento de dados a existência de um fundamento legítimo, ver art. 8.º, n.º 2, do mesmo diploma.

¹⁷⁸ Ver art. 4.º, 11), do RGPD.

¹⁷⁹ O considerando 43 do RGPD refere que o consentimento livre somente decorre quando não exista um desequilíbrio manifesto entre o titular de dados e o responsável pelo tratamento. Naturalmente, que neste caso específico o livre consentimento por parte do candidato será, na grande maioria das vezes, efetuado por questões de necessidade de obtenção de um emprego, pelo que se afigura uma situação de fragilidade do candidato face ao empregador.

¹⁸⁰ ENCABO, Sofia Olarte, “La Aplicación de Inteligencia Artificial a los Procesos de Selección de Persona y Ofertas de Empleo: Impacto sobre el Derecho a la no Discriminación”, Documentación Laboral, Vol. I,

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspetiva Comparada

Por último resta-nos a al. f), que reflete na legitimidade do tratamento de dados pessoais na ótica do superior interesse do empregador, quando este não consiga fundamentar a intenção de tratamento de dados com base nas alíneas anteriores.¹⁸¹

Claro que este tratamento de dados por parte do empregador apenas deve visar os dados estritamente relevantes ao exercício da profissão. O problema é que muitas vezes os empregadores ou os sistemas de recrutamento e seleção de candidaturas não se limitam a analisar aquilo que é estritamente necessário, e por consequência, o tratamento poderá envolver dados respeitantes à vida privada e/ou dados que são considerados sensíveis,¹⁸² que à partida são inúteis, conduzindo muitas vezes a decisões discriminatórias.¹⁸³

Tendo em conta a natureza delicada destes dados, o legislador europeu consagrou no art. 9.º, do RGPD, o princípio geral da proibição do tratamento de dados sensíveis, deste modo o tratamento de dados proveniente das candidaturas a uma vaga de emprego deve limitar-se ao estritamente necessário, incluindo-se a hipótese do tratamento de dados sensíveis.

Poderemos considerar, dados sensíveis como dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, os dados genéticos ou dados biométricos que permitam identificar uma pessoa de forma inequívoca, os dados relativos à saúde, dados relativos à vida sexual ou à orientação sexual de uma pessoa.¹⁸⁴

Neste sentido, como percebido, em causo referimo-nos a dados que na sua génese são muito semelhantes à características protegidas. Atendendo a que, os tratamentos dos

n.º 119, pp. 79-96, 2020. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544418>, consultado em 24 de novembro de 2024, pp. 79-80.

¹⁸¹ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 82.

¹⁸² Os dados sensíveis são “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”, de acordo com o art. 9.º do RGPD. No fundo esta definição embarra com o conceito de “características protegidas” ou “fundamentos proibidos de discriminação”.

¹⁸³ LEAL, Ana Paula Araújo, “A Esfera Privada da Trabalhadora no Acesso ao Emprego e na Formação Profissional”, in *Estudos sobre o Direito das Pessoas*, Coimbra, Edições Almedina, 2007, pp. 16-17.

¹⁸⁴ Ver artigo 9.º.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

dados sensíveis possam ser usados para fins discriminatórios, o legislador europeu entendeu limitar o seu tratamento,¹⁸⁵ o que é bastante compreensível.

Assim só será legítimo empregador, durante um processo de recrutamento e seleção, efetuar o tratamento de dados sensíveis caso, i) o titular dê o seu consentimento explícito, e o se o tratamento não violar o Direito da União Europeia; ii) se o tratamento revelar ser necessário para efeitos do cumprimento de obrigações e do exercício de direitos específicos do responsável pelo tratamento ou do titular dos dados em matéria de legislação labora, se segurança social e de proteção social; iii) a fim de proteger os interesses vitais do titular dos dados ou de outra pessoa singular, este o titular esteja impossibilitado de dar o seu consentimento; iv) se o tratamento for efetuado, no âmbito das suas atividades legítimas e mediante garantias adequadas, por uma fundação, associação ou qualquer outro organismo sem fins lucrativos e que prossiga fins políticos, filosóficos, religiosos ou sindicais, e desde que esse tratamento se refira exclusivamente aos membros ou antigos membros desse organismo ou a pessoas que com ele tenham mantido contactos regulares relacionados com os seus objetivos, e que os dados pessoais não sejam divulgados a terceiros sem o consentimento dos seus titulares; v) se o tratamento se referir a dados pessoais que tenham sido tornados públicos pelo seu titular; vi) se o tratamento for necessário por motivos de interesse público importante, com base no direito da União Europeia ou de um Estado-membro; vii) se o tratamento for necessário para efeitos de medicina preventiva ou do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho do empregado, o diagnóstico médico, a prestação de cuidados ou tratamentos de saúde ou de ação social ou gestão de sistemas e serviços de saúde ou de ação social com base no direito da União ou dos Estados-membros ou por força de um contrato profissional de saúde; viii) se o tratamento for necessário por motivos de interesse público no domínio da saúde pública, tais como a proteção contra ameaças transfronteiriças graves para a saúde ou para assegurar um elevado nível de qualidade e de segurança dos cuidados de saúde e dos medicamentos ou dispositivos médicos, com

¹⁸⁵ BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 317.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

base no direito da União ou dos Estados-Membros que preveja medidas adequadas e específicas que salvaguardem os direitos e liberdades do titular dos dados, em particular o sigilo profissional.

3. Direitos que possibilitam o controlo do ato discriminatório

Quanto à última questão a analisar, o RGPD oferece alguns direitos que o candidato poderá se socorrer para evitar condutas discriminatórias, tais como o direito à transparência, explicabilidade, retificação de dados, apagamento de dados, à não sujeição a decisões automatizadas e à sua contestação.

3.1. Transparência e explicabilidade

Os direitos à transparência e à explicabilidade determinam que é lícito ao titular dos dados pessoais obter satisfações sobre todo o processo, envolvendo a recolha e o tratamento dos seus dados pessoais.

No fundo, estes direitos baseiam-se na possibilidade de o titular dos dados pessoais exigir ao responsável pelo tratamento todas informações relativas ao modo de tratamento dos seus dados, bem como obter o acesso aos mesmos.

Com isto, o titular dos dados acaba por beneficiar da possibilidade de perceber como se baseia toda a logística do tratamento dos seus dados, bem como entender em que medida os dados fornecidos são importantes para a tomada das decisões e finalidades a executar durante o processo de tratamento.¹⁸⁶ De notar, que pela leitura do art. 8.º, n.º 2, da CDFUE é perceptível que é considerado um direito fundamental do titular dos direitos pessoais.

¹⁸⁶ Grupo de Trabalho do Artigo 29 Para a Proteção de Dados, Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perigos para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679, Adotadas em 3 de outubro de 2017, com a última redação revista e adotada em 6 de fevereiro de 2018. Disponível em <https://www.ua.pt/file/53846%3E..>, consultado em 25 de julho de 2025, p. 22.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

Assim como destaca Filippo Donati,¹⁸⁷ através destes direitos, o candidato consegue conhecer todo o processo efetuado até à tomada de decisão automatizada pelo sistema de recrutamento e seleção de candidaturas.

Em caso de exclusão do candidato face ao processo de triagem, é-lhe conferida a possibilidade de “*obter do empregador uma justificação objetiva e razoável*”.^{188 189}

3.2. Retificação e apagamento de dados

Relativamente aos direitos à retificação e ao apagamento de dados (correntemente designado por direito ao esquecimento), encontram-se ambos conferidos nos arts. 16.º e 17.º, do RGPD, respetivamente.

Estes direitos possibilitam ao candidato requerer junto da entidade empregadora a retificação de dados inexatos ou o apagamento de dados,¹⁹⁰ anteriormente disponibilizados para a candidatura. Aqui, poderão estar em causa, tanto dados fornecidos diretamente pelo candidato à vaga, mas ao mesmo tempo aos dados que o algoritmo possa criar, fruto do tratamento por via da definição de perfis.¹⁹¹

A vantagem aqui inerente, é de evitar decisões de não contratação baseada em dados não pertinentes,¹⁹² que possam levar a decisões enviesadas ou discriminatórias. Em especial, no que tange a inferências de dados, atendendo a que o algoritmo, através do recurso à definição de perfis, consegue “*realizar correlações entre os dados pessoais*

¹⁸⁷ DONATI, Filippo, “Intelligenza Artificiale e Giustizia”, *Rivista Associazione Italiana Dei Costituzionalisti (AIC)*, n.º 1, pp. 415-436, 2020. Disponível em https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/1_2020_Donati.pdf, consultado em 17 de novembro de 2024, p. 428.

¹⁸⁸ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 86.

¹⁸⁹ Resulta dos arts. 13.º, n.º 2, al. f), 14.º 2, al. g), e 15.º, n.º 1, al. h), do RGPD, do dever de a entidade responsável pelo tratamento de dados informar sobre “*existência de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis, referida no artigo 22.º, n.ºs 1 e 4, e, pelo menos nesses casos, informações úteis relativas à lógica subjacente, bem como a importância e as consequências previstas de tal tratamento para o titular dos dados.*”

¹⁹⁰ O direito ao apagamento de dados só será justificado nos casos previstos no artigo 17.º, n.º 1, do RGPD.

¹⁹¹ BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 186.

¹⁹² TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 87.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspetiva Comparada

recolhidos e o resultado pretendido (podendo, por exemplo, estabelecer-se um determinado padrão no comportamento económico de um grupo de pessoas específico)”.¹⁹³

3.3. Direito a não sujeição de decisão automatizadas

Por fim, na eventualidade da decisão de exclusão do candidato ter sido efetuada de forma automática, o candidato pode beneficiar dos direitos a não sujeição a decisões automatizadas,¹⁹⁴ bem como a contestação das mesmas.

O direito a não estar sujeito a decisões automatizadas encontra-se previsto no artigo 22.º do RGPD, e determina não só um direito salvaguardado ao titular de dados pessoais, mas ao mesmo tempo uma proibição genérica aos responsáveis pelo tratamento de dados pessoais. Esta medida está assente no artigo 22.º, n.º 1, do RGPD, e é decomposta em três critérios¹⁹⁵, a) existir uma decisão; b) tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis; c) que produza efeitos jurídicos na esfera jurídica ou que afete significativamente de forma similar o titular de dados pessoais.¹⁹⁶

Quanto ao primeiro critério, Mafalda Miranda Barbosa explica que “*por decisão entende-se um ato, numa aceção não jurídica, que incida sobre um caso concreto e produza efeitos jurídicos relativamente a um ou mais titulares de dados específicos, quer seja a aceitação ou a recusa de um pedido, a sua caracterização, catalogação, atribuição de uma classificação, definição de perfil ou qualquer outra medida análoga produtora de um efeito resultado*”.¹⁹⁷

¹⁹³ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 210.

¹⁹⁴ Ver art. 22.º, do RGPD.

¹⁹⁵ CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025, p. 204.

¹⁹⁶ “o artigo 22.º, n.º 1, do RGPD confere ao titular dos dados o «direito» de não ser objeto de uma decisão tomada exclusivamente com base num tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis. Esta disposição estabelece uma proibição de princípio cuja violação não necessita de ser invocada individualmente por essa pessoa.” - Ver Acórdão do TJUE, de 7 de dezembro de 2023, SCHUFA Holding (Scoring), processo C-634/21, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62021CJ0634>, consultado em 27 de setembro de 2025, parágrafo 52.

¹⁹⁷ BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 190.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Segundo critério, tal como explicado por para que a mesma seja considerada automatizada, a mesma não pode envolver intervenção humana relevante, pelo que, a intervenção consubstanciada em gestos simbólicos não é o suficiente para descaracterizar a decisão como automatizada.

E por fim, o último, considera-se efeitos produzidos na esfera jurídica como a *“constitui a constituição, modificação ou extinção de relações jurídicas, mas também à afetação dos pressupostos de facto de exercício de um direito potestativo ou à lesão de um direito alheio ou de uma faculdade jurídica primária. De acordo com o GT29, a decisão apenas será relevante se os efeitos tiverem um um impacto grave, a afetação significativa e similar dos interesses do titular do direito determina, igualmente a proibição de decisões automatizadas.”*¹⁹⁸

Nesta senda, tal como preceituado pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29 para a Proteção de Dados,¹⁹⁹ uma decisão automatizada que envolva a triagem de candidatos a uma vaga de emprego, sobretudo a exclusão de candidatos a uma oportunidade de emprego ou que a coloquem em sérias desvantagens face a outros, em especial com base em decisões discriminatórias, pode ser considerado um decisão automatizada que produza efeitos jurídicos que impactem gravemente o titular de dados e como tal estarão reunidos todos os pressupostos para a proibição das decisões automatizadas referidas no artigo 22.º, n.º 1 do RGPD.

Embora, o que é preceituado no artigo 22.º, n.º 1 do RGPD, seja a regra geral, existem exceções à proibição, estando estas pleiteadas no n.º 2, do artigo 22.º do RGPD, nomeadamente, sempre que a decisão seja a) necessária para a execução ou a celebração de um contratos, b) autorizada pelo direito da União ou do Estado-Membro a que o

¹⁹⁸ Grupo de Trabalho do Artigo 29 Para a Proteção de Dados, Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perigos para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679, Adotadas em 3 de outubro de 2017, com a última redação revista e adotada em 6 de fevereiro de 2018. Disponível em <https://www.ua.pt/file/53846%3E..>, consultado em 25 de julho de 2025, p. 23.

¹⁹⁹ Grupo de Trabalho do Artigo 29 Para a Proteção de Dados, Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perigos para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679, Adotadas em 3 de outubro de 2017, com a última redação revista e adotada em 6 de fevereiro de 2018. Disponível em <https://www.ua.pt/file/53846%3E..>, consultado em 25 de julho de 2025, p. 23.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

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 se c) baseie no consentimento explícito do titular dos dados.

Contudo, sempre que estas exceções se verifiquem, o empregador ou o responsável pelo tratamento de dados pessoais, que recorram aos sistemas de IA de recrutamento e seleção de candidaturas, devem aplicar medidas que salvaguardem os direitos e liberdades e os legítimos interesses dos visados do processo de triagem.²⁰⁰

Logo, será fundamental o cumprimento do dever de informação, nos termos dos artigos 13.º e 14.º RGPD, “concretamente, informações úteis relativas à lógica subjacente, bem como a importância e as consequências previstas para o titular dos dados”.²⁰¹ Contudo, pelas limitações que o mesmo implica e a que já nos referimos, o titular dos dados tem direito a obter a intervenção humana e a contestar a decisão, de acordo com o artigo 22.º, n.º 3, do RGPD. O responsável pelo tratamento deve garantir não só a possibilidade de o titular dos dados obter a intervenção humana e contestar a decisão, como ainda realizar uma avaliação periódica dos procedimentos.”²⁰²

De deixar nota, que as exceções previstas para o tratamento de dados pessoais com vista a decisões automatizadas só serão lícitas, para os casos em que o titular de dados dê o seu consentimento explícito e informado,²⁰³ ou quando o tratamento se mostrar necessário por motivos de relevante interesse público,²⁰⁴ desde que cumpridas as medidas anteriormente referidas para salvaguardar os direitos e liberdades e os legítimos interesses do titular de dados pessoais.²⁰⁵

²⁰⁰ Ver artigo 22.º, n.º 3, do RGPD.

²⁰¹ Grupo de Trabalho do Artigo 29 Para a Proteção de Dados, Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perigos para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679, Adotadas em 3 de outubro de 2017, com a última redação revista e adotada em 6 de fevereiro de 2018. Disponível em <https://www.ua.pt/file/53846%3E>, consultado em 25 de julho de 2025, p. 22.

²⁰² BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 193.

²⁰³ Ver artigo 9.º, n.º 2, al. a), 13.º, 14.º, e 22.º, n.º 4, todos do RGPD.

²⁰⁴ Ver artigo 9.º, n.º 2, al. G) e 22.º, n.º 4, ambos do RGPD.

²⁰⁵ Ver artigo 22.º, n.º 4 do RGPD.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

Neste sentido, estes direitos impõem que a decisão de exclusão gerada pelo sistema seja previamente supervisionada por humanos “*assumindo estes a responsabilidade pelos atos de notificação das decisões aos interessados, garantido os requisitos de explicabilidade exigíveis e, assim, facilitando uma eventual impugnação.*”²⁰⁶

²⁰⁶ TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em Face da inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023, p. 91.

CAPÍTULO V - A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FACE À VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS E DOS DADOS PESSOAIS DO CANDIDATO

1. Considerações iniciais e concretização da problemática

Ora, como percebido ao longo do presente trabalho, a Inteligência Artificial é uma tecnologia suficientemente sagaz de provocar danos na esfera jurídica de terceiros. Tendo em conta isto, é imprescindível ao legislador (português e europeu) definir limites de tolerância do risco da utilização de tais sistemas, bem como estabelecer medidas de responsabilização.²⁰⁷

Atendendo ao facto de que os sistemas de IA de recrutamento e seleção de candidaturas são aptos a violar direitos fundamentais dos candidatos, o legislador europeu classificou este tipo de sistemas, como sistemas de elevado risco.²⁰⁸

Face a isto, é sensato referir que o empregador detém de uma atividade considerada perigosa, pelo que deverá ser responsabilizado pelos danos causados à esfera jurídica dos candidatos, quer em matéria de violação do direito à proteção de dados, quer na circunstância de rejeição por motivos discriminatórios.

Atendendo à mecânica dos algoritmos e dos SIA, encontrar um verdadeiro “culpado” não é um desafio fácil de superar. Então, admitimos que estamos perante um problema complexo que merece uma solução.

Mais complicado se demonstra quando consideramos que nas relações com a IA existe uma “cadeia de interações envolvendo produtor, proprietário ou titular de direitos de utilização, utilizadores externos e, eventualmente, outros humanos ou sistemas de IA

²⁰⁷ ANDRADE, Francisco, “A Proposta de Regulamento para a Inteligência Artificial”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 83, pp. 489-499, 2023. Disponível em https://portal.oa.pt/media/144089/revista-ordem-advogados_web.pdf, consultado em 6 de fevereiro de 2025, p. 495.

²⁰⁸ Para melhor compreensão ver Capítulo III da presente dissertação de mestrado.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

que interagem com a máquina”.²⁰⁹ Assim, qualquer um deles poderá ser responsabilizado pelos danos provocados aos candidatos.

Então, de modo a simplificar, usaremos a visão apresentada pelo *Expert Group on Liability and New Technologies*,²¹⁰ em que se usufrui do conceito “operador”, com vista a referir às entidades que controlam o risco inerente à utilização de entes dotados de IA e, ao mesmo tempo, beneficiam da operabilidade destes.²¹¹ E, por seguinte, no presente trabalho somente nos focaremos a escrutinar a responsabilização do responsável pela implantação, por outras palavras, o empregador.

Poderíamos, eventualmente, deambular sobre a responsabilização do próprio ente dotado de Inteligência Artificial como alguns autores e doutrina se questionam.²¹² Contudo, esse não será o caminho a ser percorrido na presente investigação, pelo que deixaremos de parte.²¹³

²⁰⁹ ANDRADE, Francisco, “A Proposta de Regulamento para a Inteligência Artificial”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 83, pp. 489-499, 2023. Disponível em https://portal.oa.pt/media/144089/revista-ordem-advogados_web.pdf, consultado em 6 de fevereiro de 2025, p. 495.

²¹⁰ European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, Liability for artificial intelligence and other emerging digital technologies, Publications Office, 2019, Expert Group on Liability and New Technologies, Liability for Artificial Intelligence and other emerging digital technologies. Disponível em <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1c5e30be-1197-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>, consultado em 27 de março de 2025, p. 41.

²¹¹ “A vantagem desta substituição conceptual é incluir não só o proprietário, o utilizador ou o guardador, mas também o backed provider, ‘who, on a continuous basis, defines the features of the technology and provides essential backend support service’.” - BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024. p. 114.

²¹² Mafalda Miranda Barbosa não crê que o ente dotado de inteligência artificial deva ser responsabilizado, pois o mesmo não detém de personalidade jurídica e de património, sendo estes elementos essenciais para proceder à indemnização. Além disso, apesar da autonomia, a máquina não possui consciência e nem livre arbítrio. Assim, todas as suas ações decorrem de consequências de uma programação – BARBOSA, Mafalda Miranda, “Sistemas autónomos e responsabilidade civil – reflexão crítica a partir dos projetos europeus”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 4, pp. 736-772, 2022. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2022/sistemas-autonomos-e-responsabilidade-civil-reflexao-critica-a-partir-dos-projetos-europeus-mafalda-miranda-barbosa/>, consultado em 5 de março de 2025, p. 745.

²¹³ De esclarecer que as instâncias europeias, através da Resolução do Parlamento Europeu 2020/2014 (INL) rejeitam por completo esta ideia, assim se entende que o caminho a tomar não será a responsabilização direta dos entes dotados de IA. “Em primeiro lugar, louva-se o abandono de uma ideia inicialmente avançada de responsabilização direta do ente dotado de inteligência artificial/algoritmo.” BARBOSA, Mafalda Miranda, “IA, Responsabilidade – Uma Reflexão em Torno do Regulamento IA e do Projeto Lei Brasileiro n.º 2338, 2023”, Ano 6, pp. 939-968, 2024, Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2024/ia-riscos-e-responsabilidade-uma-reflexao-em-torno-do->

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

2. A responsabilidade civil

Como defendido por Menezes Leitão, a responsabilidade civil consiste “*num conjunto de factos que dão origem à obrigação de indemnizar os danos sofridos por outrem*”.²¹⁴

A responsabilidade civil abrange três elementos básicos, “*a existência de um nexo de imputação, de uma ação juridicamente qualificada com fundamento na ideia de culpa ou de risco criado; a existência de um dano, de uma lesão ou prejuízo, patrimonial ou moral, a um terceiro, e; a existência de um nexo de causalidade, de um elo que liga ação ao dano, a relação de causa e efeito entre a ação praticada e o dano verificado*”.²¹⁵

É possível classificar a responsabilidade civil em três tipos de classificações, a responsabilidade por culpa, pelo risco, ou pelo sacrifício.

A responsabilidade civil por culpa (subjettiva) é a regra, “*estando implícito um juízo moral sobre a conduta do lesante, que leve a efectuar uma censura ao seu comportamento*”. Já na responsabilidade objetiva, a imputação da responsabilização ocorre através de critérios objetivos de distribuição de risco, como “*a obtenção de benefícios a partir de uma zona de riscos; a possibilidade de exercer contróle sobre ela, ou a criação de perigos em resultado de uma actividade específica*”. Por último, na responsabilidade pelo sacrifício, a imputação do dano é efetuada com base numa compensação ao lesado, “*justificada pelo sacrifício suportado*”.²¹⁶

Além destes três tipos de classificações, a responsabilidade civil poderá ser delitual (extracontratual) ou obrigacional (contratual). No caso da responsabilidade delitual, o que está implícito é a “*violação de deveres genéricos de respeito, de normas gerais destinadas*

[regulamento-ia-e-do-projeto-lei-brasileiro-no2338-de-2023-mafalda-miranda-barbosa/](#), consultado em 3 de abril de 2025, p. 944.

²¹⁴ MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 279.

²¹⁵ VIEIRA, Túlio, “Perspectivas Jurídicas na Era da Inteligência Artificial: Responsabilidade Civil e Evolução Tecnológica”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 6, pp. 835-858, 2024. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2024/perspectivas-juridicas-na-era-da-inteligencia-artificial-responsabilidade-civil-e-evolucao-tecnologica-tulio-vieira/>, consultado em 4 de março de 2025, p. 849.

²¹⁶ MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 279.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

à proteção de doutrem.”²¹⁷ Por sua vez, na responsabilidade obrigacional, a obrigação de indemnizar resulta de um incumprimento contratual que gerou danos na esfera jurídica do lesado (art. 798.º, e ss, do CC).

Parece mais sensato considerar que a responsabilidade do empregador face à violação dos direitos fundamentais dos candidatos será avaliada através da responsabilidade civil delitual tendo em conta a inexistência de relação obrigacional.²¹⁸

Percebido isto, é importante ter em conta que a responsabilidade do empregador estará assente em dois tipos de responsabilidade civil, a responsabilidade por factos ilícitos ou subjetiva, e a responsabilidade objetiva.

No que toca à responsabilidade subjetiva é necessário observar-se cerca de cinco pressupostos: a) existência de uma conduta do agente (facto voluntário); b) violação de um dever imposto pela ordem jurídica (ilicitude); c) conduta do agente censurável (culpa); d) da qual tenha provocado danos (dano); e, e) nexo de causalidade entre facto e dano.²¹⁹

Neste sentido, caso o empregador use o sistema de IA de recrutamento e seleção de candidaturas com vista a proceder à triagem de candidaturas de forma discriminatória, estará a incorrer em responsabilidade subjetiva pelo que haverá lugar a indemnizar as vítimas por danos morais.

²¹⁷ MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 280.

²¹⁸ Ora como defende Túlio Vieira, “a aplicabilidade da responsabilidade civil extracontratual parece ser mais compatível diante da natureza peculiar das relações na esfera da IA, frequentemente desprovidas de vínculos contratuais convencionais”, VIEIRA, Túlio, “Perspectivas Jurídicas na Era da Inteligência Artificial: Responsabilidade Civil e Evolução Tecnológica”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 6, pp. 835-858, 2024. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2024/perspectivas-juridicas-na-era-da-inteligencia-artificial-responsabilidade-civil-e-evolucao-tecnologica-tulio-vieira/>, consultado em 4 de março de 2025, p. 850.

²¹⁹ MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 283.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

2.1. Responsabilidade subjetiva vs responsabilidade objetiva

Embora não haja uma real intenção de prejudicar terceiros, atendendo ao potencial perigo destes *softwares*, é provável que exista a ocorrência de danos que leve a que o beneficiário da atividade seja responsabilizado.

Logo, se o dano for causado por falta de providências necessárias a um uso seguro da IA, bem como o dano seja resultado do incumprimento ou omissão de deveres de cuidado,²²⁰ que provoque danos a terceiros, estaremos perante o regime da responsabilidade subjetiva pelo risco.

O regime da responsabilidade subjetiva pelo risco,²²¹ caracteriza-se pela existência de presunções de culpa de modo a proteger o lesado (que é a parte mais fraca desta relação), invertendo o ónus da prova (art. 350.º, n.º 1, do CC), sendo essa presunção de culpa ilidível pelo lesante.

O Código Civil indica várias situações de presunção de culpa, “*em que se verifica uma fonte específica de perigo, cuja a custódia se encontra atribuída a determinado sujeito, resultando assim a sua responsabilização da violação de deveres de segurança do tráfego, que lhe impunham evitar a ocorrência de danos resultantes dessa fonte de perigo.*”²²²

Para recorrer ao regime da responsabilidade subjetiva pelo risco²²³ terá imperativamente que existir um nexo de causalidade entre a culpa do lesante e o dano na esfera jurídica do lesado. Tendo em conta o especial perigo decorrente do uso de

²²⁰ Referimo-nos ao uso de um software desatualizado, à falta de proteção contra a intervenção de terceiros (hackers), e entre outras situações que levem a um funcionamento descuidado. BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024. p. 86.

²²¹ Regra geral, incumbe ao lesado comprovar a existência de culpa por parte do lesante (art. 487.º, n.º 1, do CC). Contudo, muitas vezes essa prova é difícil, o que por sua vez reduz imenso as chances de obter uma indemnização. - MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 318.

²²² MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 318.

²²³ No meio destas variadas presunções de culpa, encontramos a presunção de culpa decorrente de danos derivados do exercício de atividade (art. 493.º, n.º 2, do CC), que para a sua aplicabilidade necessita o legislador ou a jurisprudência qualifiquem a actividade perigosa. – MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.ª Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 323.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspetiva Comparada

ferramentas como a IA, a presunção de culpa decorrente de danos derivados do exercício de atividade perigosa (art. 493.º, n.º 2, do CC), pode ser útil para aferir a existência de um juízo de censura e a consequente responsabilidade.²²⁴

Todavia, o lesante tem a faculdade de escusar a sua responsabilidade ilidindo a presunção de culpa se demonstrar que “*empregou todas as providências exigidas pelas circunstâncias com o fim de prevenir*” os danos, desconstruindo assim o nexo de causalidade entre a presunção de culpa e os danos provocados pela atividade perigosa.²²⁵

Naturalmente que isto na teoria é simples. O problema é que “*o ato é praticado pela máquina mas a ‘intenção’ tem que ser atribuída a um ser humano*”, e tendo em conta o natural funcionamento do sistema de IA não vai ser fácil “*estabelecer a ligação entre uma intenção humana e a atuação da máquina (decorrente de um estado intencional do próprio software)*”.²²⁶

Portanto, entendemos que o uso da responsabilidade subjetiva não será suficiente, até porque, de facto, haverá casos em que poderá ser possível existir um nexo de causalidade entre a culpa do indivíduo e o dano, noutros já será mais complicado afirmar a existência desse juízo de censura. Logo, será expectável e indispensável aplicar o regime da responsabilidade civil pelo risco.²²⁷

²²⁴ Para ajudar a determinar a existência de presunção de causalidade, a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à adaptação das regras de responsabilidade civil extracontratual à inteligência artificial (Diretiva Responsabilidade da IA) (Com (2022) 496 final 2022/0303 (COD)). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0496&from=EN>, consultado 20 de abril de 2025, no seu art. 4.º, n.º 1, impõe a verificação cumulativa dos seguintes requisitos, “a) O demandante demonstrou ou o tribunal presumiu, nos termos do artigo 3.º, n.º 5, a existência de culpa do demandado, ou de uma pessoa por cujo comportamento o demandado é responsável, consistindo tal no incumprimento de um dever de diligência previsto no direito da União ou no direito nacional diretamente destinado a proteger contra o dano ocorrido; b) Pode-se considerar que é razoavelmente provável, com base nas circunstâncias do caso, que o facto culposos influenciou o resultado produzido pelo sistema de IA ou a incapacidade do sistema de IA de produzir um resultado; c) O demandante demonstrou que o resultado produzido pelo sistema de IA ou a incapacidade do sistema de IA de produzir um resultado deu origem ao dano.”

²²⁵ Ver art. 493.º, n.º 2, do CC.

²²⁶ ANDRADE, Francisco, “A Proposta de Regulamento para a Inteligência Artificial”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 83, pp. 489-499, 2023. Disponível em https://portal.oa.pt/media/144089/revista-ordem-advogados_web.pdf, consultado em 6 de fevereiro de 2025, pp. 496-497.

²²⁷ BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 87.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Como sabido, os danos provocados pela IA poderão ser fruto da autonomia e da capacidade de autoaprendizagem inerente destes sistemas, o que leva a que seja difícil prever ou tomar as devidas precauções, com o objetivo de evitar ou conter os danos. Desta forma, não será propriamente necessário a existência de dolo ou negligência por parte do empregador, basta que o normal funcionamento da máquina implique uma correlação entre a sua atividade e do dano sofrido pelo lesado. Assim, *“invoca-se a natureza potencialmente ‘perigosa’ dos sistemas de IA, a qual constitui justificação bastante para impor a quem controla a fonte de perigo e/ou a quem dela beneficia a obrigação de arcar com os possíveis danos que cause.”*²²⁸

Afirmamos que partilhamos da mesma posição de Mafalda Miranda Barbosa,²²⁹ e cremos que o mais sensato seria enquadrar esta situação no regime da responsabilidade objetiva. Pelo menos como regime supletivo e que seja aplicado para os casos em que só é possível estabelecer um nexo de causalidade entre o funcionamento prejudicial e os danos sofridos.

Pelo que parece, a Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de outubro de 2020,²³⁰ tem o mesmo entendimento. Estabelece o art. 4.º, n.º 1, que nas situações em que o sistema de IA de elevado risco cause danos por força da sua normal atividade, o operador é objetivamente responsável, independentemente de alegar ou provar que tomou todas as providências necessárias de modo a prevenir danos ou prejuízos causados pela atividade autónoma. Claro, que a Resolução 2020/2014 (INL) confere a oportunidade ao operador de excluir a responsabilidade, mas terá de ser invocada força maior.

²²⁸ SEQUEIRA, Elsa Vaz de, “Danos Causados por Sistemas de inteligência Artificial: Contornos gerais do problema”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 5, pp 911-938, 2023. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/danos-causados-por-sistemas-de-inteligencia-artificial-contornos-gerais-do-problema-elsa-vaz-de-sequeira/>, consultado em 5 de março de 2025, p. 920.

²²⁹ BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, pp. 96-97.

²³⁰ Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de outubro de 2020, que contém recomendações à Comissão sobre o regime de responsabilidade civil aplicável à Inteligência Artificial (2020/2014(INL)). Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0276_PT.html, consultado em 25 de abril de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Todavia, devemos de ter em consideração que o regime da responsabilidade objetiva só pode ser usado nos casos previamente previstos na lei (arts. 483.º, n.º 2, e 499.º e ss, do CC), pelo que seria necessária a intervenção do legislador português nesta matéria.²³¹

2.2. Soluções

Como referido anteriormente, a averiguação de um responsável apto a indemnizar o lesado é bastante complexa. Muitas vezes o dano surge independentemente do incumprimento de algum dever de cuidado e mesmo assim poderá ocasionar algum prejuízo para alguém.

Neste sentido, em 2015 o Parlamento Europeu já se antecipava, equacionando a existência de seguros de responsabilidade civil obrigatórios que cobrissem os eventuais prejuízos provocados por robôs e Inteligência Artificial. Assim, com a Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de fevereiro de 2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre Robótica (2015/2103(INL)), surgiu de modo a formalizar essa intenção.²³²

Apesar de não haver nenhuma disposição legal que consinta neste sentido, a doutrina é muito favorável à aplicação de seguros de responsabilidade civil obrigatórios, visto que possibilitam à vítima ser indemnizada, mesmo não sendo apurado um responsável.

Observamos, que José Luiz Moura Faleiros Júnior é um dos apologistas deste modelo, referindo que os “*sistemas de seguros e fundos de compensação desempenham*

²³¹ Na opinião de Mafalda Miranda Barbosa, a atual estrutura do regime da responsabilidade civil não está adaptada às novas advertências provocadas pela inteligência artificial num contexto jurídico. – BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 85.

²³² Assim, tanto os produtores ou os proprietários deveria ser obrigados “a subscrever um seguro para cobrir os danos potencialmente causados pelos seus robôs”. - Ponto 59, al. a), da Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de fevereiro de 2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre Robótica (2015/2103(INL)). Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_PT.html, consultado em 29 de abril de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

*um papel fundamental na regulação da responsabilidade civil no contexto da inteligência artificial”.*²³³

Até porque, os sistemas de seguros de responsabilidade civil garantem devida proteção às vítimas, caso o responsável não tenha capacidades económicas para arcar com a indemnização devida.²³⁴

Embora a ideia seja interessante, para a implementação de seguros de responsabilidade civil em matéria de IA, há que existir uma justificação válida para o efeito. Assim, Manuel Ortiz Fernández²³⁵ destaca que a obrigatoriedade de implementação destes sistemas de seguro devem cimentar-se em função do nível de risco ou potencial perigo de causar danos a terceiros. Aliás, o mesmo autor, ainda adiante que já a Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de fevereiro de 2017, pretendia impor a obrigatoriedade de seguros de responsabilidade civil sobre entes dotados de IA por conta das atividades potencialmente perigosas ou do nível risco.

A corroborar esta ideia, a Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de outubro de 2020, que contém recomendações à Comissão sobre o regime de responsabilidade civil aplicável à inteligência artificial (2020/2014(INL)) considera, igualmente importante a obrigatoriedade de subscrição de seguros de responsabilidade civil, sobretudo quanto aos sistemas de elevado risco, tendo em conta que são os mais prejudiciais em função do nível de risco, além de que a existência de seguros é uma forma de garantir a confiança do público quanto a estas novas tecnologias, além de se uma salvaguarda sólida à obtenção de indemnização.²³⁶

²³³ JUNIOR, José Luiz de Moura Falcões, “Resenha à obra ‘La responsabilidad civil derivada de los daños causados por sistemas inteligentes y su aseguramiento: análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea’, de Manuel Ortiz Fernández (Madri: Dykinson, 2021)”, *Revista IBERC*, v. 6, n. 2, pp. 189-195, 2023. Disponível em <https://revistaiberc.responsabilidadcivil.org/iberc/article/view/267>, consultado em 7 de março de 2025, p. 194.

²³⁴ FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de Los Daños Causados Por Sistemas Inteligentes y Su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Editorial Dykinson, S.L., 2021, p. 124.

²³⁵ FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de Los Daños Causados Por Sistemas Inteligentes y Su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Editorial Dykinson, S.L., 2021, pp. 125-126.

²³⁶ Pontos 23 e 24, e Art. 4.º, n.º 4, do Anexo da Resolução, todos da Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de outubro de 2020, que contém recomendações à Comissão sobre o regime de responsabilidade civil

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

O uso de um sistema de seguros é sem dúvida o ideal, sobretudo para o caso de sistemas de risco elevado, onde o seu nível de risco é grande e pode causar elevados danos na esfera jurídica de terceiros, o que ajudará a mitigar o impacto do dano.

Todavia, como defendido per José Luiz Moura Faleiros Júnior, “*o seguro obrigatório não pode ser a única resposta para gerenciar danos causados pela inteligência artificial*”.²³⁷ E, portanto, de modo a complementar os seguros obrigatórios, seria interessante o recurso a fundos de compensação, com vista a cobrir os danos causados por sistemas de IA não segurados ou por tecnologias não identificadas.²³⁸

Assim, a lógica do fundo de compensação coaduna-se com a possibilidade de a vítima recorrer ao fundo com o intuito de ser indemnizada sem que dependa da apuração de um responsável.

Os fundos de compensação acabam por assegurar a existência de recursos suficientes para a indemnização.²³⁹ Mesmo para os casos em que a apólice do seguro não preveja um montante suficiente para cobrir a lesão, o fundo de compensação surgirá

aplicável à inteligência artificial (2020/2014(INL)). Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0276_PT.html, consultado em 25 de abril de 2025.

²³⁷ JUNIOR, José Luiz de Moura Faleiros, “Resenha à obra ‘La responsabilidad civil derivada de los daños causados por sistemas inteligentes y su aseguramiento: análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea’, de Manuel Ortiz Fernández (Madri: Dykinson, 2021)”, *Revista IBERC*, v. 6, n. 2, pp. 189-195, 2023. Disponível em <https://revistaiberc.responsabilidadcivil.org/iberc/article/view/267>, consultado em 7 de março de 2025, p. 194.

²³⁸ Por tecnologias não identificadas, entendam-se aqueles que não tenham um número de matrícula. Ora, Manuel Ortiz Fernández é a favor que os entes dotados de IA sejam suscetíveis de serem identificáveis por via de um número de matrícula, com vista a facilitar a associação das tecnologias com o fundo de compensação do qual dependia e que permitisse que qualquer pessoa que interagisse com ele tivesse conhecimento da natureza do fundo, dos limites da sua responsabilidade em caso de danos materiais, dos nomes e funções dos participantes e de outros dados pertinentes. - FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de Los Daños Causados Por Sistemas Inteligentes y Su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Editorial Dykinson, S.L., 2021, p. 138.

²³⁹ JUNIOR, José Luiz de Moura Faleiros, “Resenha à obra ‘La responsabilidad civil derivada de los daños causados por sistemas inteligentes y su aseguramiento: análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea’, de Manuel Ortiz Fernández (Madri: Dykinson, 2021)”, *Revista IBERC*, v. 6, n. 2, pp. 189-195, 2023. Disponível em <https://revistaiberc.responsabilidadcivil.org/iberc/article/view/267>, consultado em 7 de março de 2025, p. 194.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

como “*uma camada adicional de proteção para danos que excedem as coberturas do seguro.*”²⁴⁰

Existem duas formas de capitalização dos fundos de compensação. Uma delas é por via da contribuição de todos cidadãos, a segunda, é através do esforço financeiro de todos os beneficiários de entes dotados de inteligência artificial.

Talvez a vigoração um fundo de compensação que seja capitalizado através das contribuições de todos os cidadãos não seja o melhor sistema, isto porque “*a responsabilidade simplesmente desaparece para dar lugar a solução de segurança social*”.²⁴¹ Logo, na perspetiva de Mafalda Miranda Barbosa,²⁴² o ideal seria que as contribuições surgissem daqueles que estão diretamente ligados aos entes dotados de inteligência artificial, e que, naturalmente, tiram proveitos da mesma atividade perigosa.

O fundo só deve ser acionado se não houver hipótese de assacar a responsabilidade ao efetivo responsável, pelo que a sua operacionalidade é somente subsidiária, “*à boa maneira do que entre nós existe com o Fundo de Garantia Automóvel*”.²⁴³

Em linhas gerais, a implementação de seguros de responsabilidade civil obrigatórias, bem como de fundos de compensação em matéria de IA é sem dúvida uma ideia interessante. Primeiro, porque possibilitam às pessoas lesadas obterem uma reparação adequada. Em seguida, aumentará a confiança depositada pelos indivíduos que interajam com estes entes dotados de IA, uma vez que, tomado o conhecimento da

²⁴⁰ JUNIOR, José Luiz de Moura Faleiros, “Resenha à obra ‘La responsabilidad civil derivada de los daños causados por sistemas inteligentes y su aseguramiento: análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea’, de Manuel Ortiz Fernández (Madri: Dykinson, 2021)”, *Revista IBERC*, v. 6, n. 2, pp. 189-195, 2023. Disponível em <https://revistaiberc.responsabilidadcivil.org/iberc/article/view/267>, consultado em 7 de março de 2025, p. 195.

²⁴¹ BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 101.

²⁴² BARBOSA BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024, p. 101.

²⁴³ BARBOSA, Mafalda Miranda, “Sistemas autónomos e responsabilidade civil – reflexão crítica a partir dos projetos europeus”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 4, pp. 736-772, 2022. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2022/sistemas-autonomos-e-responsabilidade-civil-reflexao-critica-a-partir-dos-projetos-europeus-mafalda-miranda-barbosa/>, consultado em 5 de março de 2025, p. 767.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

existência destes mecanismos de responsabilização, sentir-se-ão muito mais confortáveis.²⁴⁴

²⁴⁴ BARBOSA, Mafalda Miranda, “Sistemas autónomos e responsabilidade civil – reflexão crítica a partir dos projetos europeus”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 4, pp. 736-772, 2022. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2022/sistemas-autonomos-e-responsabilidade-civil-reflexao-critica-a-partir-dos-projetos-europeus-mafalda-miranda-barbosa/>, consultado em 5 de março de 2025, p. 767.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

CONCLUSÕES

Resta, para terminar, afirmar que a metodologia empregue na nossa investigação se demonstrou essencial para persecução dos objetivos pretendidos e para a obtenção das conclusões abaixo discriminadas.

Sem dúvida, que em nosso entender, a preterição pelo recurso a obras doutrinárias para escrutinar a problemática alvo foi a melhor solução atentando a que estamos perante uma temática contemporânea demasiado recente, onde a jurisprudência pouco atuou e a legislação ainda não se adaptou devidamente.

De destacar que a divisão da presente dissertação de mestrado em cinco capítulos foi crucial a fim, não só, de auxiliar a nossa tarefa, mas ao mesmo tempo de poder conferir uma visão mais abrangente e periférica do problema a dissecar, facilitando a leitura e compreensão ao leitor.

Neste sentido, destacamos aqui as seguintes notas conclusivas:

1. Aprendemos que a Inteligência Artificial é um ramo da ciência da computação, cuja premissa é a simulação do intelecto humano através de sistemas computacionais. Estes sistemas podem estar cimentados em *softwares* e são altamente sagazes ao ponto de terem a capacidade de interpretar o meio em que estão inseridos. Na maioria das vezes são compostos por algoritmos revistos de *machine learning* e/ou *deep learning*, o que possibilita ao utilizador beneficiar de um sistema autónomo e apto a aprender, mediante os estímulos recebidos, e capaz de efetuar previsões ou classificações para atingir o objetivo pretendido.
2. Reparamos que um dos grandes problemas dos algoritmos são a sua falta de transparência, pelo que são várias vezes caracterizados como opacos. Ora, reconhecer quais são os dados de entrada em que o algoritmo baseia as suas decisões ou resultados (dados de saída), é bem simples e claro.

No entanto, é complexo perceber como o algoritmo gere os dados de entrada para criar as inferências a fim de concluir a demanda solicitada. Impressionantemente, tanto para os cientistas e programados, tal facto ainda é um mistério.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

3. A partir do presente estudo, concluímos que, os sistemas de Inteligência Artificial são ótimas ferramentas para o processo de recrutamento e seleção de candidaturas no setor privado, porque permitem a existência de um processo de recrutamento mais célere, barato, menos burocrático, e num primeiro impacto isento de resultados discriminatórios. Todavia, estes sistemas de Inteligência Artificial podem perpetuar ou refletir situações de discriminação, levando à atribuição de pontuações mais baixas ou mesmo descartando do processo de seleção, candidatos que possuem características que o Direito considera como protegidas, tendo em conta a sua sensibilidade e de serem suscetíveis de objeto de preconceito.
4. Na nossa análise também concluímos que o Direito Antidiscriminação, por estar assente nos princípios da igualdade, não discriminação e dignidade humana, entende que todos os indivíduos são merecedores da mesma dignidade social, bem como de tutela dos seus direitos fundamentais, independentemente das suas características individualizadoras. Assim, é da responsabilidade do Estado Português e do Direito da União Europeia garantir a proteção destes direitos aos seus cidadãos e proporcionar meios de tutela adequada à sua defesa.
5. Compreendemos assim que para existir um ato discriminatório será necessário existir um tratamento diferente entre dois ou mais indivíduos, onde se estabeleça um juízo comparativo em função da(s) característica(s) ou pertença em determinado(s) grupo(s) socia(is) do(s) indivíduo(s) discriminado(s). O ato discriminatório divide-se em duas vertentes, discriminação direta ou indireta. A discriminação direta prende-se no recurso à característica protegida com vista a desqualificar um candidato do processo de recrutamento em função de outro candidato, com qualificações académicas e profissionais semelhantes, de forma injustificada. Do outro polo, o conceito é mais difícil de descortinar. Isto porque, na discriminação indireta os critérios que servem de base de comparação são aparentemente neutros, contudo existe uma desigualdade de resultados quando comparamos duas pessoas semelhantes, havendo uma preterição de uma delas em

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

função da desconsideração da outra, por ser detentora de características protegidas.

6. Depreendemos que dentro das relações laborais privadas não existe a devida proporcionalidade entre empregador e candidato, de maneiras que o candidato se assume, logo à partida, o elo mais fraco da relação. Posto isto, de modo a limitar os princípios da liberdade contratual e autonomia privada, o Direito Antidiscriminação age a fim de impor o respeito pela dignidade humana e pelo direito à igualdade e não discriminação no acesso a emprego, prezando a boa-fé contratual.
7. Estudámos o Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho a fim de perceber os objetivos deste diploma e o modo como poderá conferir a devida proteção em matéria de direitos fundamentais. A sua abordagem reflete no aprimoramento do funcionamento do mercado interno europeu através da promoção de uma Inteligência Artificial centrada no ser humano e de confiança, e ao mesmo tempo visa alcançar um elevado nível de proteção dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.
8. No Regulamento da Inteligência Artificial observou-se a intenção de implementar regras associadas à classificação baseada no nível de risco, havendo um enorme destaque normativo para sistemas de Inteligência Artificial de elevado risco, dado que, são estes os sistemas mais tendenciosos a produzir situações de discriminação algorítmica.
9. Ora, atendendo à probabilidade de perpetuar situações de discriminação algorítmica, o Regulamento da Inteligência Artificial classificou os sistemas de Inteligência Artificial de recrutamento e seleção de candidaturas como sistemas de elevado risco. Em função disto, existe um elenco de requisitos a que os responsáveis pela implantação, no caso as empresas recrutadoras, estão adstritas à implementação. Caso contrário, não estão em condições de usufruir deste tipo de *software*. Neste sentido o legislador europeu impõe estas normas a fim de haver

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

um uso da IA controlado e responsabilizado sendo uma forma de mitigar situações de discriminação, quer intencionais, quer negligentes. Portanto, destacamos os seguintes: sistema de gestão de riscos, práticas de governação e gestão de dados, documentação técnica, manutenção de registos e transparência; supervisão humana, exatidão, solidez e cibersegurança e a avaliação de impacto sobre os direitos fundamentais.

10. Entendemos que, apesar de o Regulamento Geral de Proteção de Dados não tutelar situações de discriminação algorítmica, o mesmo acaba por ter um papel importante na matéria em causa, dado que os sistemas de Inteligência Artificial efetuam tratamento de dados pessoais de forma a tomarem decisões individualizadas, bem como a definição de perfis, o que impacta os titulares de dados pessoais.
11. Para este efeito, o Regulamento Geral de Proteção de Dados pode, na nossa opinião, intervir na contenção de decisões potencialmente discriminatórias de duas formas, através da limitação ao acesso a dados pessoais ao empregador; e por via de tutelar direitos ao candidato que lhes possibilitem o controlo dos seus próprios dados pessoais durante a fase de triagem de candidaturas à vaga de emprego. No primeiro domínio, foca-se essencialmente no princípio da ilicitude do tratamento de dados pessoais, assim só será lícito ao empregado o tratamento de dados pessoais dos seus candidatos durante o processo de recrutamento com base objetivamente nos critérios elencados pelo artigo 6.º. Além de que, os dados recolhidos devem ser pertinentes para o tratamento, estando vedado o tratamento de dados relativos à vida privada ou dados considerados sensíveis. Já na segunda asseção, existem vários direitos que o candidato poderá usufruir, de modo a conter o tratamento dos seus dados e, possivelmente evitar situações de discriminação por parte do empregador, tais como direito à transparência e explicabilidade, direito a retificação e apagamento de dados, e por fim o direito a não estar sujeito a decisões automatizadas. No fundo, alguns destes direitos parecem ter sido

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

inspirados nos requisitos exigidos pelo legislador europeu e que estão consagrados no Regulamento da Inteligência Artificial.

12. Medimos em que sentido o empregador poderia ser responsabilizado por via do regime da responsabilidade civil. Bem como foi perceptível ao logo do trabalho de investigação, o empregador, através dos sistemas de Inteligência Artificial de recrutamento e seleção de candidaturas goza de uma atividade considerada perigosa para os direitos fundamentais. Nesta aceção é importante serem chamados à responsabilização e proceder à reparação dos danos causados na esfera jurídica das vítimas de discriminação ou de violação do direito à proteção de dados.
13. Aqui salientamos que no caso de o empregador atuar de forma maliciosa incorrerá nas regras da responsabilidade civil subjetiva extracontratual. Contudo, se o dano decorrer do normal risco, poderemos considerar a responsabilidade subjetiva pelo risco ou responsabilidade objetiva. Todavia, para existir responsabilidade subjetiva pelo risco tem de existir um nexo de causalidade entre a culpa do lesante e o dano, o que não será fácil tendo em conta que a máquina é suscetível de operar de forma autónoma. Neste sentido, de forma supletiva seria interessante a aplicação da responsabilidade objetiva, invocando-se a natureza potencialmente perigosa dos sistemas de Inteligência Artificial estando o empregador obrigado a indemnizar independentemente culpa por beneficiar de uma atividade potencialmente perigosa e suscetível de causar danos. Contudo, este regime só é aplicado a situações previamente prevista pela lei, ao qual deixamos aqui um apontamento a ser reconsiderado pelo legislador nacional.
14. Salientamos como possíveis soluções e garantias ao direito da vítima ser indemnizada a aplicação de um sistema de seguros de responsabilidade civil obrigatório e fundos de compensação. Deste modo, há a garantia da devida proteção às vítimas e a possibilidade de serem indemnizadas, aumentando a confiança nestes sistemas.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Por fim, consideramos que a maioria dos objetivos propostos foram cumpridos. No entanto, as conclusões retiradas deixam-nos com um sentimento de “missão não cumprida”, uma vez que a problemática aqui descortinada se afigura muito mais complexa e extensa do que inicialmente previsto.

De facto, assumimos que, sim, conseguimos expor em que sentido os sistemas de Inteligência Artificial, em especial aqueles que são destinados ao processo de recrutamento e seleção de candidaturas, podem impactar nos direitos fundamentais, bem como em que sentido o Direito poderá combater o problema evidenciado.

Todavia, a doutrina considera que o Direito Antidiscriminatório ou o Regulamento Geral de Proteção de Dados não são suficientes para conter estes problemas, até porque não foram pensados para este efeito. Mesmo o próprio Regulamento da Inteligência Artificial, já criado com vista a conter estas adversidades, não chega para o efeito. Até porque, a doutrina tem sido muito crítica relativamente à aplicabilidade deste recente diploma, o que é plausível, visto que é algo muito recente e ainda não vigora na sua plenitude.

Face ao exposto, desafiamos a comunidade científica, sobretudo os futuros mestrandos do curso de Solicitadoria da *Coimbra Business Scholl*, a se inspirarem neste trabalho, e a procederem a um estudo profundo destas críticas doutrinárias, e a continuarem esta relevante linha de investigação que aqui indicamos a todos com humildade.

Claro que este desafio não é apenas dirigido aos “outros”, pois nós também pretendemos futuramente nos aventurar nestas questões, por iniciativa própria, numa eventual investigação, conducente a tese de Doutoramento na área do Direito, para a qual se pretende prosseguir num futuro próximo, caso logremos concluir com distinção o grau de Mestre cujo trabalho aqui apresentamos e defendemos neste momento.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Obras

- ANDRADE, Francisco, “A Proposta de Regulamento para a Inteligência Artificial”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 83, pp. 489-499, 2023. Disponível em https://portal.oa.pt/media/144089/revista-ordem-advogados_web.pdf, consultado em 6 de fevereiro de 2025.
- BARBOSA, Mafalda Miranda, “A Inteligência Artificial: Entre a Utopia e a Distopia”, in *88 Vozes sobre a Inteligência Artificial: O que fica para a máquina e o que fica para o Homem?*, Coord. João Pombeiro e Mónica Bello, Alfragide, Oficina do Livro, 2023.
- BARBOSA, Mafalda Miranda, “IA, Responsabilidade – Uma Reflexão em Torno do Regulamento IA e do Projeto Lei Brasileiro n.º 2338, 2023”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 6, pp. 939-968, 2024. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2024/ia-riscos-e-responsabilidade-uma-reflexao-em-torno-do-regulamento-ia-e-do-projeto-lei-brasileiro-no2338-de-2023-mafalda-miranda-barbosa/>, consultado em 3 de abril de 2025.
- BARBOSA, Mafalda Miranda, *Inteligência Artificial entre a Utopia e a Distopia Alguns Problemas Jurídicos*, 2.ª Edição, Coimbra, Gestlegal, 2024.
- BARBOSA, Mafalda Miranda, “Sistemas autónomos e responsabilidade civil – reflexão crítica a partir dos projetos europeus”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 4, pp. 736-772, 2022. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2022/sistemas-autonomos-e-responsabilidade-civil-reflexao-critica-a-partir-dos-projetos-europeus-mafalda-miranda-barbosa/>, consultado em 5 de março de 2025.
- BAROCAS, Solon, e SELBST, Andrew D., “Big Data’s Disparate Impact”, *California Law Review*, Vol. 104:671, pp. 670-732, 2016. Disponível em

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899, consultado em 28 de abril de 2025.

BOURA, Marta, "Regulamentação de Sistemas de Inteligência Artificial de Risco Elevado", in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coimbra, Edições Almedina, 2025.

CAMÕES, Diana, *A Discriminação Algorítmica na Era do Constitucionalismo Digital*, Coimbra, Edições Amedina, 2025.

CASEY, Anthony J., e NIBLETT, Anthony, "The death of rules and standards", *Indiana Law Journal*, Vol. 92, Iss. 4, Article 3, pp. 1401-1447, 2017. Disponível em <https://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11261&context=ilj>, consultado em 25 de novembro de 2024.

COFONE, Ignacio N., "Algorithmic Discrimination Is an Information Problem", *Hastings Law Journal*, Volume 70, Issue 6, pp. 1389-1444, 2019. Disponível em <https://www.hastingslawjournal.org/algorithmic-discrimination-is-an-information-problem/>, consultado em 01 de abril de 2025.

DONATI, Filippo, "Intelligenza Artificiale e Giustizia", *Rivista Associazione Italiana Dei Costituzionalisti (AIC)*, n.º 1, pp. 415-436, 2020. Disponível em https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/1_2020_Donati.pdf, consultado em 17 de novembro de 2024.

ENCABO, Sofia Olarte, "La Aplicación de Inteligencia Artificial a los Procesos de Selección de Persona y Ofertas de Empleo: Impacto sobre el Derecho a la no Discriminación", *Documentación Laboral*, Vol. I, n.º 119, pp. 79-96, 2020. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544418>, consultado em 24 de novembro de 2024.

FERNÁNDEZ, Manuel Ortiz, *La Responsabilidad Civil Derivada de los Daños Causados por Sistemas Inteligentes Y su Aseguramiento: Análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea*, Madrid, Dykinson, S.L, 2021.

GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa, "Inteligência artificial e responsabilidade civil transnacional", in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do*

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Século XXI, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024.

GONÇALVES, Rubén Miranda, “Inteligencia artificial y derechos humanos: Una solución a los conflictos éticos y morales a través de una regulación normativa futura”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021.

HACKER Philipp, “Teaching Fairness to Artificial Intelligence: Existing and Novel Strategies Against Algorithmic Discrimination Under EU Law”, *Common Market Law Review*, n.º 55, pp. 1143-1186, 2019. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3164973, consultado em 04 de setembro de 2025.

HARAI, Yuval Noah, *21 Lessons for the 21st Century*, Londres, Jonathan Cape, 2018.

JUNIOR, José Luiz de Moura Faleiros, “Resenha à obra ‘La responsabilidad civil derivada de los daños causados por sistemas inteligentes y su aseguramiento: análisis del tratamiento ofrecido por la Unión Europea’, de Manuel Ortiz Fernández (Madrid: Dykinson, 2021)”, *Revista IBERC*, v. 6, n. 2, pp. 189-195, 2023. Disponível em <https://revistaiberc.responsabilidadcivil.org/iberc/article/view/267>, consultado em 7 de março de 2025.

LEAL, Ana Paula Araújo, “A Esfera Privada da Trabalhadora no Acesso ao Emprego e na Formação Profissional”, in *Estudos sobre o Direito das Pessoas*, Coimbra, Edições Almedina, 2007.

LEÃO, Anabela Costa, “Algumas notas sobre direitos fundamentais, transformação digital e inteligência artificial”, in *Direito e Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023. Disponível em <https://www.almedina.net/oa-014348-intel>, consultado em 18 de novembro de 2024.

MANN, Monique, e MATZNER, Tobis, “Challenging algorithmic profiling: The limits of data protection and anti-discrimination in responding to emergent discrimination”, *Big Data & Society*, Vol. 6, n.º 2, 2019. Disponível em

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2053951719895805>, consultado em 15 de novembro de 2024.

MARTINEZ, Fernando Rey, “Parte Geral”, in *Direito Antidiscriminatório*, Coord. Fernando Rey Martinez e Luísa Neto, Lisboa, AAFDL Editora, 2021.

MATTA, P. Saragoça, “Das Práticas Proibidas de Inteligência Artificial o Regulamento 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho”, in *AI Act: O Novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida, João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito das Obrigações*, 15.^a Edição - Reimpressão, Edições Almedina, Coimbra, 2019.

MESSA, Ana Flávia, “Reflexões Éticas da inteligência Artificial”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024.

MIYAGUSUKU, Jorge Toyama, e LEÓN, Ariana Rodríguez, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial”, *THEMIS Revista De Derecho*, 75, pp. 255-266, 2019. Disponível em <https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>, consultado em 20 de maio de 2025.

MONIZ, Graça Canto, VISITAÇÃO, Inês, “Um primeiro olhar sobre a Avaliação de Impacto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e o novo Regulamento da Inteligência Artificial (RIA)”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida e João Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, “Da Esfera Privada do Trabalhador e o Controlo do Empregador”, *STVDIA IVRIDICA*, Universidade Coimbra - Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra Editora, 2004.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Edição Almedina, 2022 reimpressão.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

- PATRICIO, Rui, e COSTA, Inês Antunes, “A Muralha do Risco Elevado: A Conformidade Necessária para um Sistema de Inteligência Artificial de Risco Elevado”, in *AI Act: O Novo Regulamento de Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida e João Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025.
- RAMOS, Maria Elisabete, “Corptech e Desafios aos Deveres de Cuidados dos Administradores”, in *Inteligência Artificial e Robótica: Desafios para o Direito do Século XXI*, Coimbra, Gestlegal, 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/80752>, consultado em 17 de novembro de 2024.
- ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Coimbra, Edições Almedina, 2024.
- ROUXINOL, Milena da Silva, “O Agente Algorítmico – Licença para Discriminar? (Um [segundo] olhar sobre a Seleção de Candidatos a Trabalhadores através de Técnicas de Inteligência Artificial, *Revista do Centro de Estudos Judiciários (CEJ)*, 1 semestre, Número 1, pp. 235-270, 2021.
- SANTOS, Patrícia Batista, “Implicações da Inteligência Artificial nas Relações Laborais”, in *AI Act: O novo Regulamento da Inteligência Artificial Europeu*, Coord. André Alfar Rodrigues, João Almeida, João Luz Soares, Coimbra, Edições Almedina, 2025.
- SARMAH, Simanta Shekhar, “Concept of Artificial Intelligence, its Impact and Emerging Trends”, *International Research Journal of engineering and Tecnology (IRJET)*, Volume 6, Issue 11, pp. 2164-2168, 2019. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/337704931_Concept_of_Artificial_Intelligence_its_Impact_and_Emerging_Trends, consultado em 14 de setembro de 2025.
- SEQUEIRA, Elsa Vaz de, “Danos Causados por Sistemas de inteligência Artificial: Contornos gerais do problema”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 5, pp 911-938, 2023. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2023/danos-causados-por-sistemas-de->

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

[inteligencia-artificial-contornos-gerais-do-problema-elsa-vaz-de-sequeira/](#),

consultado em 5 de março de 2025.

SILVA, Francisca Oliveira, *Prova por Reconhecimento e Inteligência Artificial: Novos Horizontes*, Coimbra, Edições Almedina, 2024.

SIMÕES, Vânia, *Lições de Direitos Humanos e Proteção Internacional dos Direitos Humanos: Teoria Geral e Temáticas Contemporâneas*, Coimbra, Edições Almedina, 2024.

TEIXEIRA, Mariana Alves, *Da (des)proteção do Candidato a Emprego em face da Inteligência Artificial*, Coimbra, Edições Almedina, 2023.

TULAK, Nobert, “Artificial intelligence and the development of deepfake technologies as modern threats to human rights”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021.

VICENTE, Paulo Nuno, *Os algoritmos e Nós*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022.

VIEIRA, Túlio, “Perspectivas Jurídicas na Era da Inteligência Artificial: Responsabilidade Civil e Evolução Tecnológica”, *Revista de Direito da Responsabilidade*, Ano 6, pp. 835-858, 2024. Disponível em <https://revistadireitoresponsabilidade.pt/2024/perspectivas-juridicas-na-era-da-inteligencia-artificial-responsabilidade-civil-e-evolucao-tecnologica-tulio-vieira/> , consultado em 4 de março de 2025.

VILAR, Silvia Barona, “El Dilema del Razonamiento, Motivación y Decisión Judicial Algorítmica (IA): ¿La Posibilidad de lo Imposible?”, *Teorder*, n.º 37, pp. 150-175, 2024. Disponível em <https://doi.org/10.36151/TD.2024.109>, consultado em 20 de janeiro de 2025.

VINCENTE, Joana Nunes, “Formação do contrato de trabalho”, in *Direito do Trabalho: Relação Individual*, Coimbra, Edições Almedina, 2019.

WACHTER, Sandra, e MITTELSTADT, Brent, “A right to reasonable inferences: Re-thinking Data Protection Law in the age of Big Data an AI”, *Columbia Business Law Review*, n.º 2, 2019. Disponível em

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3248829 , consultado em 24 de julho de 2025.

XAVIER, João Proença, ALBUQUERQUE, Cristina Pinto de, SIMÕES, J., Cruz, T.L., Coord., *Passado, presente e futuro dos direitos humanos: após as comemorações dos 70 anos da Declaração Universal dos Direitos humanos, 1948-2018*, Coimbra, Universidade de Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2021.

XAVIER, João Proença, e GONZÁLEZ, Silvia Vilar, “Artificial intelligence in the field of human assisted reproduction and its limits from a human rights point of view”, in *Artificial Intelligence and Human Rights*, Madrid, Dykinson, S. L., 2021.

Outras reflexões científicas internacionais

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Preparar o Futuro - Inteligência Artificial e Direitos Fundamentais - Síntese*, Disponível em https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-artificial-intelligence-summary_pt.pdf, consultado em 19 de novembro de 2024.

Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias e Grupo de Peritos de Alto Nível Sobre a Inteligência Artificial, *Uma Definição de IA: Principais Capacidades e Disciplinas Científicas*, Serviço das Publicações, 2019. Disponível em https://lms.nau.edu.pt/assets/courseware/v1/3e0b4d98484f187196e18fb8e2d7e6bf/asset-v1:DGE+IAESC+2020_T4+type@asset+block/ADEFINITIONOFAI-PTpdf.pdf, consultado em 27 de fevereiro de 2025.

Comissão Europeia, Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre a Inteligência Artificial, *Orientações Éticas para IA de Confiança*, 2019. Disponível em <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>, consultado em 08 de maio de 2025.

Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Organização Internacional do Trabalho, Brasília, 2019. Disponível em

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/trabalhar-para-um-futuro-melhor-0>,
consultado em 05 de outubro de 2025.

European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, Liability for artificial intelligence and other emerging digital technologies, Publications Office, 2019, Expert Group on Liability and New Technologies, Liability for Artificial Intelligence and other emerging digital technologies. Disponível em <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1c5e30be-1197-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>, consultado em 27 de março de 2025.

Grupo de Trabalho do Artigo 29 Para a Proteção de Dados, Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perigos para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679, Adotadas em 3 de outubro de 2017, com a última redação revista e adotada em 6 de fevereiro de 2018. Disponível em <https://www.ua.pt/file/53846%3E>, consultado em 25 de julho de 2025.

OCDE, “Explanatory Memorandum on the Updated OECD Definition of an AI System”, *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 8, OECD Publishing, Paris, 2024. Disponível em https://www.oecd.org/en/publications/explanatory-memorandum-on-the-updated-oecd-definition-of-an-ai-system_623da898-en.html, consultado em 11 de setembro de 2025.

Jurisprudência

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 7 de dezembro de 2023, SCHUFA Holding (Scoring), processo C-634/21, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62021CJ0634>, consultado em 27 de setembro de 2025.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 17 de julho de 2008, S. Coleman, Processo C-303/06, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62006CJ0303>, consultado em 17 de setembro de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 12 de janeiro de 2010, Colin Wolf, processo n.º C-229/08, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2010%3A3>, consultado em 28 de setembro de 2025.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 10 de julho de 2008, Feryn NV, processo n.º C-54/07, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62007CJ0054>, consultado em 17 de setembro de 2025.

Legislação

Nacional

Constituição da República Portuguesa. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis, consultado em 27 de fevereiro de 2025.

Código Civil. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=775&tabela=leis, consultado em 18 de janeiro de 2025.

Código do Trabalho. Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis, consultado em 29 de abril de 2025.

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/260-2009-490469>, consultado em 25 de julho de 2025.

Projeto Lei n.º 1217/XIII. Disponível em <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c7a6c694e44466b4e7a45354c546b774e5755744e474a694d5331684e544d314c546b32597a566a4d32566c5a544d>

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

[335a43356b62324d3d&fich=9b41d719-905e-4bb1-a535-](#)

[96c5c3eee37d.doc&Inline=true](#) , consultado no dia 28 de julho de 2025.

Europeia

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>, consultado em 25 de setembro de 2025.

Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Disponível em https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convention_por.pdf, consultado em 25 de setembro de 2025.

Regulamento (UE) do Parlamento e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). Disponível em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, consultado em 05 de abril de 2025.

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das 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 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Disponível em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2961&tabela=leis, consultado em 14 de janeiro de 2025.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>, consultado em 04 de setembro de 2025.

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Perspectiva Comparada

Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32000L0078>, consultado em 04 de setembro de 2025.

Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>, consultado em 04 de setembro de 2025.

Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de Inteligência Artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União, {SEC(2021) 167 final} - {SWD(2021) 84 final} - {SWD(2021) 85 final}, de 21 de abril de 2024. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206>, consultado em 28 de março de 2025.

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à adaptação das regras de responsabilidade civil extracontratual à inteligência artificial (Diretiva Responsabilidade da IA) (Com (2022) 496 final 2022/0303 (COD)). Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0496&from=EN>, consultado 20 de abril de 2025.

Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de outubro de 2020, que contém recomendações à Comissão sobre o regime de responsabilidade civil aplicável à Inteligência Artificial (2020/2014(INL)). Disponível em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0276_PT.html, consultado em 25 de abril de 2025.

Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de fevereiro de 2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre Robótica (2015/2103(INL)). Disponível em

O Impacto Jurídico (atual) da Inteligência Artificial nos Direitos Fundamentais no Processo de Recrutamento e Seleção de candidaturas a emprego privado em Portugal e na Europa: Prespectiva Comparada

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_PT.html,

consultado em 29 de abril de 2025.

Webgrafia

AMAZON WEB SERVICE, Qual é a diferença entre machine learnig e aprendizado profundo?. Disponível em <https://aws.amazon.com/pt/compare/the-difference-between-machine-learning-and-deep-learning/>, consultado em 02 de setembro de 2025.

AZURE MICROSOFT, What is machine learning?. Disponível em <https://azure.microsoft.com/en-us/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-machine-learning-platform>, consultado em 18 de novembro de 2024.

OXFORD ENGLISH DICTIONARY, Artificial Intelligence: Noun. Disponível em https://www.oed.com/dictionary/artificial-intelligence_n?tl=true, consultado em 28 de setembro de 2025.