

## BACKGROUND CHECK: PRINCÍPIOS A RESPEITAR

GUILHERME DRAY

### *O background check é lícito e legítimo, mas deve ser limitado.*

As empresas recorrem, cada vez mais, a mecanismos de background check antes de contratarem colaboradores. É normal que o façam. O background check visa avaliar a aptidão do candidato para desenvolver a atividade que a empresa pretende contratar. E visa, também, aferir a aptidão de tal candidato à luz dos códigos de conduta da empresa contratante. O background check é lícito e legítimo, mas deve ser limitado.

Tendo em conta que está em causa o tratamento de dados pessoais do candidato, importa respeitar o Regulamento Geral de Proteção de Dados e a Lei n.º 58/2019. E salvaguardar a reserva da sua vida privada, nos termos previstos na Constituição (art. 26º), no Código do Trabalho (art. 16º e 17º) e no Código Civil (art. 80º).

A violação destas regras pode gerar responsabilidade civil e fazer a empresa contratante incorrer em coimas que podem ascender a €20M ou a 4% do respetivo volume de negócios a nível mundial. No limite, pode gerar responsabilidade criminal.

Exige-se, pois, que quem desempenha tais funções seja competente, responsável e que siga padrões de atuação irrepreensíveis, briosos e “à prova de bala”.

Eis alguns princípios que devem ser tidos em consideração pelas equipas de compliance:

1 — Consentimento: o background check não pode ser realizado sem que o candidato dê a sua autorização; a autorização prévia é condição de licitude deste tipo de práticas. Trata-se de uma regra basilar;

2 — Fontes oficiais: o background check deve basear-se em fontes oficiais e credíveis. Não deve, pelo contrário, recorrer a notícias que circulam nas redes sociais, nos jornais e, menos ainda, a fake news não confirmadas;

3 — Proporcionalidade: o background check deve, por regra, incidir apenas sobre as qualificações académicas do candidato, a sua experiência profissional e outras informações estritamente necessárias para o desempenho da atividade a contratar. Não deve incidir sobre a vida privada do candidato e sobre dados sensíveis, nomeadamente sobre as suas convicções políticas ou religiosas;

**Exige-se que quem desempenha tais funções seja competente, responsável e que siga padrões de atuação irrepreensíveis, briosos e à prova de bala**

4 — Double check: em caso de dúvidas sobre as capacidades técnicas ou idoneidade do candidato, ou sobre informações provenientes de fontes não oficiais, a empresa deve questioná-lo e pedir-lhe esclarecimentos. Não deve tomar decisões precipitadas, em particular quando as mesmas possam prejudicar o candidato e afetar a sua honorabilidade;

5 — Controlo humano: quando recorra a algoritmos, o background check deve ser avaliado por um técnico experiente, à luz de critérios de proporcionalidade e adequação; os algoritmos não podem, em caso algum, ser discriminatórios.

6 — Transparência: os resultados do background check devem ser transparentes e os seus resultados livremente disponibilizados ao candidato, que pode solicitar a sua retificação ou eliminação; e

7 – Responsabilidade: as equipas que realizam ou controlam o background check devem ter a consciência de que estão a lidar com pessoas, as suas expectativas, os seus sonhos e ambições. Devem, por isso, atuar com elevado sentido de responsabilidade.

Estes são princípios básicos exigíveis a qualquer departamento de compliance.

Tratando-se de empresas cotadas na bolsa e com especial responsabilidade social, os princípios acima referidos devem ser reforçados. O que se espera, destas empresas, é que estas sejam particularmente rigorosas no cumprimento dos mesmos. E não o inverso. E que saibam, em caso de erro, ter a humildade de reconhecê-lo, corrigi-lo e reconstituir a situação que existiria se o mesmo não tivesse sido cometido.

Guilherme Dray

Sócio e Responsável pelo Departamento Laboral

Se precisar de mais esclarecimentos ou ajuda em qualquer uma das questões envolvidas, entre em contacto com [mv@macedovitorino.com](mailto:mv@macedovitorino.com)

© 2024 MACEDO VITORINO