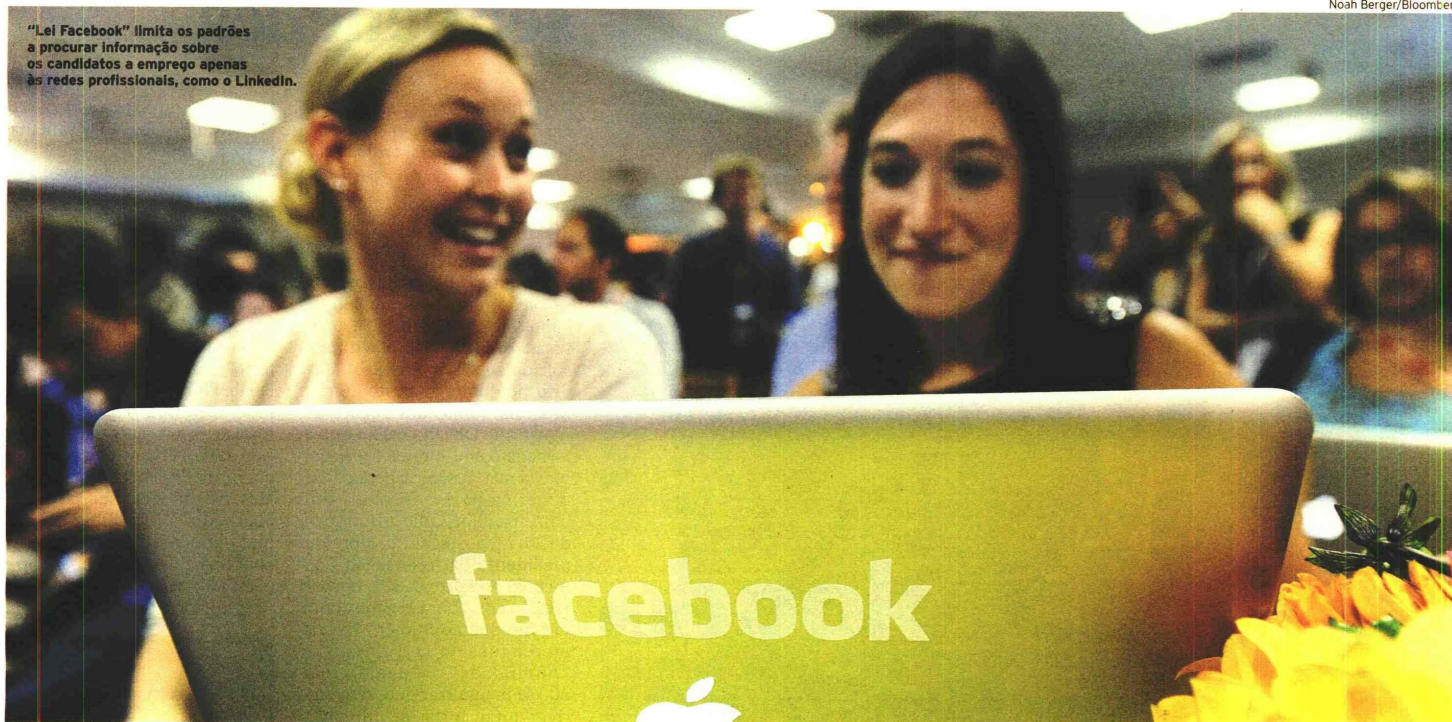




Noah Berger/Bloomberg



“Lei Facebook” limita os padrões a procurar informação sobre os candidatos a emprego apenas às redes profissionais, como o LinkedIn.

Alemanha proíbe patrões de usarem dados do Facebook

“Lei Facebook”, aprovada ontem, protege os candidatos a empregos que usem as redes sociais.

Rebeca Venâncio

rebeca.venancio@economico.pt

A partir de Outubro, na Alemanha, as chefias das empresas deixarão de poder aceder à informação dos candidatos a empregos. Dados como orientação sexual, convicções políticas, estado civil e ‘hobbies’ passam a estar vedados, uma decisão que faz parte do projecto de lei aprovado ontem em Conselho de Ministros.

A lei de protecção de dados, também conhecida como “Lei do Facebook”, tem como objectivo impedir os empregadores de utilizarem informação e dados pessoais da população veiculados em redes sociais, como o Facebook, na tomada de decisões sobre a contratação de um candidato a um posto de trabalho.

As empresas só poderão, a

partir de agora, procurar informação sobre os candidatos através de redes profissionais onde estejam presentes, como o LinkedIn.

Além de não ser consensual, a lei poderá também não ser 100% eficiente. Apesar das medidas de privacidade permitirão esconder informação privilegiada do público no geral, segundo os especialistas, há o risco de os patrões criarem perfis fictícios e enviarem pedidos de amizade virtuais, ficando assim a conhecer os hábitos dos candidatos a colaboradores.

Outro problema reside na dificuldade em provar que a não contratação foi resultado da informação vista na rede social, ou mera desadequação de perfil.

Manuel Lopes Rocha, advogado da sociedade PLMI, considera útil a nova lei, revelando-se “pouco crítico” da matéria.

Para o sócio do escritório de advogados, “esta lei é um claro exemplo das novas leis: mais pequena, mais prática e até falível, apesar de necessária”.

“O tempo das leis totalmente eficazes, à prova de bala, terminou. Agora lançam-se leis-tes-



Para Magda Cocco, “candidatos e empregadores devem ser transparentes na forma como recolhem e expõem a sua informação, na Internet”.

te, experimentais. Mas sem dúvida que se esta lei - que nasceu na Alemanha fruto da polémica e dos escândalos que têm surgido com casos de protecção de dados e privacidade - tiver sucesso, é muito natural que daí seja projectada uma directiva comunitária e esta se estenda à União Europeia”, explica o mesmo especialista.

Portugal tem legislação de protecção de dados eficaz

Magda Cocco (na foto ao lado), sócia responsável pela área de Privacidade e Dados Pessoais da sociedade Vieira de Almeida, vê a lei como necessária num país como a Alemanha, que se viu a braços com várias polémicas e, como tal “o paralelismo com outros países não pode ser feito sem análises mais profundas”. “Os princípios da nossa lei de privacidade e dados pessoais na

situação laboral já previnem um pouco este tipo de situações. Há situações de fronteira, e é aqui que surgem os problemas.”

Para a especialista, empregador e candidatos devem ser transparentes tanto na recolha como na disponibilização da informação. “A recolha de informação é legítima se a finalidade também for. Se o objectivo for laboral, então o empregador não deve procurar informação em ‘sites’ mais conotados com a vinculação de informação pessoal”, explica.

Segundo a advogada, em Portugal, os funcionários e candidatos estarão protegidos graças aos “princípios de relação do Código de Trabalho que garantem que a informação esteja salvaguardada, além das medidas previstas pela Comissão Nacional de Protecção de Dados”. ■