

Este Aviso de Privacidade do Candidato estabelece quais os dados pessoais, como candidato a um posto de trabalho, que a Schaeffler Portugal, Unipessoal, Lda. tem e como os recolhemos e tratamos durante o processo de seleção e uma vez finalizado o mesmo.

Considere ainda que necessariamente não manteremos, usaremos nem partilharemos todos os tipos de dados pessoais descritos neste Aviso de privacidade em relação a si. Os tipos específicos de dados que conservamos, usamos e partilhamos dependerão da posição para a qual se está a candidatar, da natureza do processo de seleção, do progresso durante o processo de seleção e das suas circunstâncias pessoais.

O Regulamento Geral de Proteção de Dados exige-nos que facultemos toda a informação necessária neste Aviso de privacidade. É importante que leia atentamente o Aviso de privacidade junto com qualquer outra informação que possamos dar-lhe sobre como recolhemos e usamos as suas informações pessoais.

Podemos atualizar este Aviso de Privacidade em qualquer momento.

Quem é o responsável pelo tratamento?

O “responsável do tratamento” é a Schaeffler Portugal, Unipessoal, Lda. com o NIF 500235260 e domicílio social na Rua Estrada do Lavradio, 25 2504-294, Caldas da Rainha, Portugal. Isto significa que somos responsáveis de decidir como conservamos e usamos os seus dados pessoais.

O que são dados pessoais?

São dados pessoais toda a informação sobre uma pessoa física identificada ou identificável (a parte interessada); é considerada pessoa física identificável qualquer pessoa cuja identidade possa ser determinada, direta ou indiretamente, em particular através de um identificador, como um nome, número de identificação, dados de localização, identificador on-line ou um ou mais elementos próprios da identidade física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural ou social da dita pessoa.

O Regulamento Europeu de Proteção de Dados divide os dados pessoais em **duas categorias: dados pessoais ordinários e dados de categorias especiais**. Qualquer informação pessoal que revele origem racial ou étnica, opiniões políticas, crenças religiosas ou filosóficas, filiação sindical, condições de saúde física ou mental, vida sexual ou orientação sexual, ou dados biométricos ou genéticos usados para identificar um indivíduo é conhecida como **Categorias especiais de dados** (o resto é informação pessoal normal).

Que tipo de dados pessoais comuns temos sobre si e porquê?

Na fase inicial do processo de seleção, compilamos, mantemos e usamos os seguintes tipos de informações pessoais comuns:

- Informações contidas no seu formulário de inscrição / CV / carta de apresentação, incluindo o seu nome, apelido, detalhes de contacto, fotografia, histórico de trabalho, experiência, habilitações, qualificações / formação (títulos, interesses e carta de condução) e detalhes de contacto e referências profissionais, etc.
- Informações disponíveis publicamente sobre si, como o seu emprego ou presença nas redes sociais.
- Informações relativas ao processo de seleção, incluindo correspondência, notas obtidas nas entrevistas, notas internas ou os resultados de qualquer teste de seleção escrito ou online.

Se for pré-selecionado para um cargo ou se receber uma oferta de emprego, podemos recolher, manter e utilizar os seguintes tipos adicionais de dados pessoais comuns:

- Informação derivada de comprovações prévias ao emprego, incluindo referências e verificação de qualificações.
- Verificações da vida profissional e documentos relacionados.

Mantemos e usamos estas informações pessoais para:

- Processar o seu pedido e contactar consigo.
- Avaliar se tem as habilitações, experiência, qualificações e formação necessários para o cargo.

- Tomar decisões de contratação.
- Verificar as informações que nos disponibilizou.
- Manter os registos adequados do nosso processo de seleção e decisões adotadas.

Quais são os nossos motivos legais para usar as suas informações pessoais comuns?

O Regulamento Geral de Proteção de Dados, no artigo 6, especifica os motivos legais pelos quais podemos guardar e usar dados pessoais.

Além disso, baseamo-nos em um ou mais dos seguintes motivos legais quando processamos os seus dados pessoais:

- São necessárias para tomar medidas em relação ao seu pedido com o objetivo de celebrar um contrato consigo (**celebração de um contrato**), já que, quando solicita trabalhar connosco, está efetivamente a pedir-nos que celebremos um contrato consigo.
- São necessários para cumprir com uma **obrigação legal**. Em geral, isto pode incluir obrigações legais, como não discriminar nenhum candidato a um posto de trabalho.
- Quando for necessário para os nossos interesses legítimos (ou os de um terceiro) e os seus interesses e direitos fundamentais não anulam esses interesses (**interesse legítimo**). Isto pode incluir, por exemplo, rever e considerar os seus dados pessoais (conforme indicado acima) para que possamos selecionar o candidato mais adequado para o cargo.

Que tipo de dados pessoais de categoria especial mantemos, porquê e em que bases legais?

Dado que os dados de categorias especiais são geralmente mais sensíveis do que os dados pessoais comuns, devemos contar com um **fundamento jurídico adicional** (além dos fundamentos legais estabelecidos para a recolha, arquivo e uso de dados pessoais comuns, acima assinalados) para os recolher, manter e usar. Os motivos legais adicionais em que nos baseamos para recolher, manter e usar os seus dados de categoria especial são explicados de seguida para cada tipo de dado de categoria especial.

No início do processo de seleção, recolhemos, mantemos e utilizamos os seguintes **dados de categoria especial**:

- **Controlo de igualdade de oportunidades:** O controlo de igualdade de oportunidades pode incluir informações sobre a sua raça ou origem étnica, crenças religiosas, orientação sexual ou saúde. Usamos estas informações para controlar a igualdade de oportunidades e a diversidade no nosso processo de seleção. O nosso fundamento para usar estas informações é a de que são necessárias para o interesse público.
- **Ajustes por incapacidade / condições médicas:** Informações relevantes para realizar ajustes no processo de seleção como resultado de uma condição médica ou incapacidade subjacente. Usamos estas informações para realizar um processo de contratação justo e não discriminativo ao considerar / fazer os ajustes necessários no processo de seleção. O nosso fundamento adicional para usar esta informação é que necessitamos de cumprir uma obrigação legal / exercer um direito em relação ao emprego, ou seja, as obrigações de não discriminar e de ajustar os processos de seleção para acomodarmos uma possível incapacidade, estando esse uso de acordo com a nossa Política de Proteção de Dados.

Como compilamos os seus dados pessoais?

A maioria dos dados pessoais que possuímos e usamos foi-nos fornecida por si, por exemplo, no seu formulário de inscrição, preenchimento de qualquer avaliação ou durante uma entrevista.

Alguns dos dados pessoais que temos e usamos são gerados a partir de fontes internas durante o processo de seleção. Por exemplo, a pessoa que o está a entrevistar pode avaliar a sua idoneidade para o cargo e registar os motivos das decisões tomadas sobre se o seu pedido foi ou não bem-sucedido.

Outros dados pessoais que temos e usamos podem ser provenientes de fontes externas. Por exemplo, uma agência de recrutamento que nos disponibiliza uma lista de candidatos. Se lhe oferecermos um cargo, realizaremos verificações prévias ao emprego, tais como pedir referências de empregadores anteriores ou centros educativos ou universitários. Além disso, podemos verificar as suas qualificações entrando em contacto com a universidade ou a escola. Podemos pedir a um profissional de saúde para avaliar e nos informar se está apto ou não para desempenhar

o trabalho. Para algumas posições, também podemos obter informações disponíveis publicamente, como o seu perfil de LinkedIn ou de outras redes.

Com quem partilhamos os seus dados pessoais?

- **Empresa matriz da Schaeffler/entidades do Grupo:** Podemos partilhar as suas informações pessoais, quando apropriado, com nossa empresa matriz / entidades do Grupo Schaeffler, para que possam participar do processo de seleção e partilhar das decisões finais de contratação. Os nossos fundamentos legais para o fazer são os seguintes: é necessário para a celebração de um contrato. O nosso interesse legítimo é obter a aprovação das nossas decisões de contratação por parte da nossa empresa matriz / outras entidades do Grupo e cumprir com os procedimentos corporativos.
- **Agências de recrutamento:** Podemos contratar agências de recrutamento para que nos disponibilizem uma lista de candidatos mais adequados para as nossas vagas, para que possam entrar em contacto com esses candidatos, para que se encarreguem da gestão do processo de seleção. Pela nossa parte, podemos partilhar com as agências de recrutamento os dados que nos proporcionou como resultado de um processo de seleção para que possam cumprir as suas funções. O nosso fundamento legal para o fazer é que é necessário para a gestão da sua candidatura. O nosso interesse legítimo é contratar fornecedores de serviços para nos ajudarem com o processo de seleção.
- **Profissionais de saúde médica/ocupacional:** Podemos partilhar informação relevante de uma candidatura, para realizar ajustes no processo de seleção como consequência de uma condição médica subjacente ou de uma incapacidade, com profissionais médicos/profissionais de saúde que nos permitam identificar quais os ajustes, se os houver, é necessário realizar no processo de seleção e, se selecionado, assim que começar a trabalhar conosco. Estas informações também podem ser usadas por profissionais de saúde médica/ocupacional para realizar as avaliações exigidas pela legislação de saúde e segurança no trabalho. Os nossos motivos legais para partilhar esses dados pessoais são os seguintes: é necessário para a celebração de um contrato; é do nosso interesse legítimo realizar ajustes para permitir que os candidatos participem de forma justa no processo de seleção e avaliar a adequação para o trabalho dos candidatos a quem oferecemos um emprego; e é necessário cumprir com as nossas obrigações legais / exercer os direitos no âmbito laboral (obrigações de não discriminar, fazer os ajustes pertinentes, cumprir com os requisitos de saúde e segurança).
- **Assessores legais/profissionais:** Partilhamos as suas informações pessoais com os nossos assessores jurídicos e outros profissionais, a fim de obter assessoramento jurídico ou profissional sobre assuntos relacionados consigo ou para estabelecer, exercer ou defender reclamações legais relacionadas consigo ou com outros candidatos. Os nossos motivos legais para partilhar estas informações pessoais são os seguintes: interessa-nos procurar assessoramento para esclarecer quais são os nossos direitos / obrigações e nos defendermos adequadamente contra possíveis reivindicações; é necessário cumprir com as nossas obrigações legais / exercer os direitos legais no campo do emprego; e é necessário interpor ou defender-nos contra reivindicações legais.

Consequências de não proporcionar dados pessoais

Pedimos apenas que disponibilize os dados pessoais necessários para que possamos decidir se lhe oferecemos um cargo ou não. Se não nos fornecer as informações necessárias, teremos que decidir se oferecemos ou não um cargo sem essas informações, o que, em alguns casos, pode resultar na decisão de não o contratar. Por exemplo, se pedirmos que apresente um certificado que confirme uma determinada qualificação e não o fizer, teremos que decidir se queremos recrutá-lo sem estar em posse dessa informação. Se não nos fornecer os nomes de outros empregadores ou uma referência quando solicitado, talvez não possamos oferecer-lhe o cargo.

Se optar por não nos fornecer as informações pessoais solicitadas, informaremos sobre as consequências dessa decisão no momento pertinente.

Quanto tempo conservaremos os seus dados pessoais?

Manteremos os seus dados pessoais durante o processo de seleção.

Se a sua candidatura for bem sucedida, quando começar a trabalhar para nós, receberá o **Aviso de Privacidade do Empregado**, que incluirá informações sobre os dados pessoais que mantemos e durante quanto tempo os conservamos enquanto trabalhar para nós e depois de terminar a relação laboral.

Se a sua candidatura não for bem-sucedida, manteremos os seus dados pessoais durante um período máximo de 6 meses a partir da data em que o notificarmos sobre a nossa decisão. No entanto, podem haver circunstâncias em que seja necessário conservar determinados dados pessoais durante mais tempo. Basearemos estas decisões em circunstâncias relevantes, considerando os seguintes critérios:

- A quantidade, natureza e sensibilidade dos dados pessoais;
- o risco de danos por uso ou divulgação não autorizados;
- as finalidades para as quais processamos as suas informações pessoais e como o fazemos;
- durante quanto tempo os dados pessoais irão provavelmente permanecer exatos e atualizados;
- quanto tempo os dados pessoais podem ser relevantes para possíveis reivindicações legais futuras;
- qualquer documento legal, contabilístico, informativo ou legal que especifique durante quanto tempo devem manter-se determinados registos. Em nenhum caso manteremos os seus dados pessoais durante mais tempo do que o necessário para cumprir os nossos propósitos legítimos.

Em nenhum caso manteremos os seus dados pessoais durante mais tempo do que o necessário para cumprir os nossos interesses legítimos.

Manteremos o seu pedido arquivado?

Se não for selecionado para o cargo ou se nos tiver enviado uma candidatura espontânea, e se o permitir, guardaremos os seus dados pessoais para o caso da sua candidatura poder ser adequada para qualquer outra vaga que possa surgir nos 12 meses seguintes e entraremos em contacto se esse for o caso. Não guardaremos os seus dados pessoais para este propósito durante mais de 12 meses.

Se durante o período em que tivermos os seus dados pessoais arquivados, quiser saber sobre alguma vaga que tenhamos aberto, entre em contacto connosco para nos informar sobre isso, especialmente se não corresponder à sua experiência anterior ou se for uma área diferente do nosso negócio para o qual enviou a sua candidatura anteriormente, já que de outra forma não daremos conta de que a vaga pode ser do seu interesse.

Se mudar de opinião relativamente a manter as suas informações pessoais nos nossos arquivos, tem o direito de retirar o seu consentimento a qualquer momento; consulte "Os seus direitos" abaixo.

Referências

Se nos fornecer detalhes de outros empregadores, deverá informá-los sobre quais os dados pessoais que nos forneceu. Além disso, deve fornecer-lhes os nossos dados de contacto e informá-los que devem entrar em contacto connosco se tiverem alguma dúvida sobre como usamos os seus dados pessoais.

Os seus direitos

Tem uma série de direitos legais relacionados com os seus dados pessoais que são detalhados de seguida:

- O direito de fazer um pedido de acesso ao registo dos seus dados pessoais. Isto permite que receba determinadas informações sobre como usamos as suas informações pessoais, além de também receber uma cópia das mesmas e verificar se as estamos a tratar legalmente.
- O direito de solicitar que sejam corrigidas informações pessoais suas incompletas ou imprecisas que temos sobre em nosso poder.
- O direito de solicitar que eliminemos os seus dados pessoais, quando não existir um bom motivo para continuar a tratar dos mesmos. Também tem o direito de solicitar que eliminemos as suas informações pessoais quando tiver exercido o seu direito de se opor ao tratamento (ver abaixo).
- O direito de se opor ao processamento dos seus dados pessoais quando não pudermos demonstrar uma razão convincente para continuar o seu tratamento.

- O direito de solicitar a restrição do processamento dos seus dados pessoais. Isto permite que nos solicite a suspensão do processamento dos seus dados pessoais, por exemplo, se quiser que seja restabelecida a exatidão ou o motivo do seu tratamento.
- O direito de solicitar que os seus dados pessoais sejam transferidos para si ou para outro responsável, num formato estruturado. Este direito aplica-se em relação aos dados que nos forneceu quando o nosso fundamento legal para usar os dados é que são necessários para a execução de um contrato ou que nos tenha dado o seu consentimento (o que é conhecido como o direito de "portabilidade de dados").

Se pretender exercer algum dos direitos anteriores, contacte por e-mail: rgpd@schaeffler.com com o Responsável de Proteção de Dados da Schaeffler Portugal. Não esqueça que também tem o direito de apresentar uma queixa a qualquer momento perante a Comissão Nacional de Proteção de Dados, a autoridade de supervisão portuguesa para questões de proteção de dados.

Se tem alguma dúvida ou pergunta sobre como usamos os seus dados pessoais, entre em contacto com o Responsável de Proteção de Dados.

Decisões automatizadas

As decisões automatizadas são decisões tomadas exclusivamente por uma máquina, sem avaliação por parte de uma pessoa física. Geralmente, não usamos nenhum sistema automatizado de tomada de decisões de acordo com o artigo 22 do RGPD. Se, de forma extraordinária utilizássemos os referidos sistemas, será informado separadamente, sempre que isso seja legalmente necessário e, se necessário, será obtido o seu consentimento prévio.

Os dados são perfilados?

"Perfilar" refere-se a qualquer tipo de processamento automatizado de dados pessoais com o objetivo de analisar ou prever o desempenho laboral, situação financeira, saúde, preferências pessoais, interesses, confiabilidade, conduta, localização ou realocação de uma pessoa física. A Schaeffler geralmente não usa "perfis". Se, de forma extraordinária utilizássemos os referidos sistemas, será informado separadamente, sempre que legalmente necessário e, se necessário, será obtido o seu consentimento prévio.