

Declaração de Privacidade do Candidato

Versão 1.0 | 27/07/2026

De relance

- ☐ que dados pessoais recolhemos
- ☐ porque o usamos
- ☐ quando o partilhamos
- ☐ quanto tempo o mantemos
- ☐ como podemos usar ferramentas assistidas por IA, incluindo para triagem de candidatos
- ☐ Como optar por não participar em futuras oportunidades ou remover o seu perfil
- ☐ que direitos possas ter
- ☐ a quem contactar se tiver dúvidas ou preocupações

Índice

1. Sobre esta afirmação
2. A quem se aplica esta declaração
3. Como esta declaração se enquadra com outros avisos e políticas
4. Termos-chave usados nesta afirmação
5. Que dados pessoais recolhemos
6. Dados sensíveis
7. Por que usamos os seus dados
8. As nossas razões legais para a utilização dos seus dados
9. Ferramentas assistidas por IA e tomada de decisão automatizada
10. Como recolhemos os seus dados
11. Se não fornecer dados ou retirar o consentimento
12. Se nos deres os dados de outra pessoa
13. Quando recolhemos os seus dados de outros
14. Com quem partilhamos os seus dados
15. Transferências internacionais
16. Cookies e tecnologias semelhantes
17. Como protegemos os seus dados
18. Quanto tempo guardamos os seus dados
19. Os seus direitos e como os exercer
20. Como cancelar ou remover o seu perfil
21. Queixas
22. Alterações a esta declaração
23. Traduções
24. Grupo Rio Tinto
25. Data e versão

1. Sobre esta afirmação

Esta Declaração de Privacidade do Candidato explica como a Rio Tinto recolhe, utiliza, armazena e partilha dados pessoais sobre pessoas que se candidatam a cargos connosco, criam ou atualizam um perfil de candidato, juntam-se à nossa Comunidade de Talentos ou participam de outra forma num processo de recrutamento da Rio Tinto.

Também explica as escolhas e direitos que pode ter relativamente aos seus dados pessoais, e como nos contactar caso tenha dúvidas ou preocupações.

Nesta declaração, "Rio Tinto", "nós", "nós" e "nosso" referem-se à empresa do Grupo Rio Tinto que está a recrutar para a função a que se candidata, e outras empresas do Grupo Rio Tinto onde estão envolvidas no tratamento dos seus dados pessoais.

Para efeitos das leis de privacidade aplicáveis, a empresa do Grupo Rio Tinto que recruta para o cargo é geralmente a responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais. Outras empresas do Grupo Rio Tinto também podem ser controladoras onde decidem porquê e como os seus dados pessoais são utilizados, seja de forma independente ou em conjunto com a entidade recrutadora.

Quando a Rio Tinto utiliza fornecedores de serviços para processar dados pessoais em nosso nome, esses prestadores atuam como processadores ou prestadores de serviços, dependendo das leis em vigor. Descrevemos os tipos de prestadores de serviços que utilizamos na secção "Com quem partilhamos os seus dados".

2. A quem se aplica esta declaração

Esta declaração aplica-se a candidatos, candidatos e potenciais candidatos para cargos na Rio Tinto.

Também se aplica se criar ou atualizar um perfil num site de carreiras da Rio Tinto, juntar-se à nossa Comunidade de Talentos, ser recomendado para uma vaga, participar numa entrevista ou avaliação, ou interagir connosco como parte do processo de recrutamento.

Quando nos referimos a "você" ou "seu", referimo-nos à pessoa cujos dados pessoais recolhemos e utilizamos.

Se tiver sucesso na sua candidatura e se tornar empregado ou contratado, a Declaração de Privacidade do Empregado da Rio Tinto aplicar-se-á aos dados pessoais que recolhemos e utilizamos sobre si no âmbito do seu emprego ou compromisso.

3. Como esta declaração se enquadra com outros avisos e políticas

Esta declaração aplica-se juntamente com qualquer informação fornecida durante o processo de recrutamento, incluindo formulários de candidatura, avisos de consentimento, termos do site de carreiras, avisos de cookies, avisos de avaliação, avisos de verificação de antecedentes e qualquer aviso local de privacidade que se aplique a si.

Dependendo de onde vive, onde está localizada a função ou do processo de recrutamento em que participa, podem também aplicar-se avisos adicionais de privacidade ou avisos locais. Estes avisos podem fornecer informações adicionais sobre como os seus dados pessoais são recolhidos, utilizados, armazenados ou partilhados num determinado local ou contexto. Podem também explicar requisitos específicos de cada país ou região, incluindo bases legais locais, requisitos de consentimento, identificadores locais, requisitos de transferência transfronteiriça, divulgações de prestadores de serviços ou delegados, regras de retenção e direitos disponíveis ao abrigo das leis locais de privacidade.

Por exemplo:

- se for residente da Califórnia, deve também ler o Aviso de Privacidade para Empregados, Contratantes e Candidatos da Califórnia; e
- Se viver, candidatar-se ou candidatar-se a um cargo num país onde se aplica um aviso local de privacidade para candidatos, incluindo jurisdições APAC onde se aplicam requisitos locais de privacidade, deve também ler esse aviso local.

Se houver qualquer inconsistência entre esta declaração e um aviso de privacidade adicional ou local que se aplique a si, o aviso adicional ou local aplicar-se-á na medida da inconsistência.

Pode contacta-recruitment.support@riotinto.com para obter informações sobre qualquer aviso de privacidade adicional ou local que se aplique a si.

4. Termos-chave usados nesta afirmação

Nesta declaração, "dados pessoais" significa informação sobre uma pessoa identificada ou identificável. Em alguns países, isto chama-se "informação pessoal". Usamos "dados pessoais" para incluir ambos os termos.

Alguns tipos de dados pessoais recebem proteção adicional ao abrigo das leis de privacidade. Chamamos a isto "dados sensíveis". Dados sensíveis podem incluir informações sobre saúde, raça ou origem étnica, crenças religiosas ou filosóficas, opiniões políticas, filiação sindical, dados genéticos, dados biométricos, orientação sexual, condenações criminais e outras informações que recebem proteção especial ao abrigo da lei aplicável.

"Leis aplicáveis" significa as leis de privacidade e proteção de dados que se aplicam à forma como recolhemos e utilizamos os seus dados pessoais.

"Regulador de privacidade" significa a autoridade responsável por supervisionar ou aplicar as leis de privacidade ou proteção de dados num determinado país ou região.

5. Que dados pessoais recolhemos

5. Que dados pessoais recolhemos

Recolhemos dados pessoais de que precisamos para gerir a sua candidatura, avaliar a sua adequação para funções, comunicar consigo, apoiar o processo de recrutamento, cumprir as nossas obrigações legais, manter as nossas pessoas e locais seguros e gerir o nosso negócio.

Os tipos de dados pessoais que recolhemos dependerão do cargo a que se candidata, do local onde reside, da localização da função, do processo de recrutamento em que participa, dos sistemas ou locais que utiliza, e dos requisitos legais aplicáveis. Não recolhemos todos os tipos de dados pessoais sobre todos os candidatos.

Os dados pessoais que possamos recolher incluem:

- informações de contacto e comunicação, como o seu endereço, endereço de email, número de telefone, registos das comunicações consigo e interações que temos consigo, incluindo chat, SMS, chatbot, assistente conversacional ou interações com plataformas de recrutamento;
- informações de identidade, antecedentes e elegibilidade, como nome, título, assinatura, data de nascimento, nacionalidade, cidadania, residência, estatuto migratório, autorização de trabalho, identificadores emitidos pelo governo e documentos de direito ao trabalho;
- candidatura, educação e informação profissional, como o seu CV ou currículo, materiais de candidatura, histórico académico, registos académicos, conquistas, qualificações, competências, filiações profissionais, histórico profissional, referências e informações de empregadores ou instituições educativas anteriores;
- informações de recrutamento e avaliação, como notas de entrevista, resultados de avaliação, avaliação de personalidade, estado da candidatura, preferências de funções, vontade de mudar, salário atual ou desejado, respostas de pré-seleção, disponibilidade de entrevistas, informações de agendamento, lembretes de recrutamento, respostas a perguntas de candidatos e outras informações relevantes para avaliar a sua adequação para um cargo;
- informações de verificação de antecedentes e referências, como informações sobre o seu desempenho, competências, atitude, atributos pessoais, registos criminais quando relevante e permitido, verificações de crédito quando exigidas e informações biométricas de correspondência facial quando exigidas ou permitidas em determinadas jurisdições;
- informações digitais, de sistemas e de carreiras, como visitas a sites de carreiras da Rio Tinto, endereço IP, informações do dispositivo, páginas vistas, comportamento de navegação, interação com formulários e aplicações, nome de utilizador e credenciais de login, informação de geolocalização onde ativadas nas definições do dispositivo, carimbos de data, estado de entrega ou leitura e metadados de interação relacionados; e
- informação áudio, visual ou similar, como fotografias, gravações de entrevistas, imagens de CCTV ou outras informações áudio, eletrónicas ou visuais recolhidas como parte do recrutamento, acesso ao local, entrevistas ou avaliações.

6. Dados sensíveis

Alguns dados pessoais recebem proteção adicional ao abrigo das leis de privacidade. Chamamos a isto "dados sensíveis".

Dependendo da função, localização e processo de recrutamento, podemos recolher dados sensíveis tais como:

- informações de saúde ou deficiência, incluindo informações necessárias para considerar ajustes razoáveis no processo de recrutamento, avaliar aptidão para o trabalho, realizar exames médicos pré-emprego ou apoiar requisitos de saúde e segurança;
- condenações criminais ou informações sobre infrações, quando as verificações são relevantes para determinados papéis e permitidas pela lei aplicável;
- raça, etnia, identidade de género, orientação sexual, crenças religiosas ou filosóficas, informação genética ou informação semelhante, quando fornecida voluntariamente por si, necessária para igualdade de oportunidades, monitorização da diversidade e inclusão, ou permitida ou exigida por lei;
- filiação sindical, quando relevante e permitido;
- informação biométrica, como correspondência facial biométrica quando necessário ou permitido em certas jurisdições; e
- outras informações que recebam proteção especial ao abrigo da lei aplicável.

Só recolhemos e utilizamos dados sensíveis quando temos base legal para tal. Isto pode incluir o seu consentimento, quando o consentimento é apropriado e necessário, ou outra base legal, como cumprir obrigações legais, apoiar obrigações de igualdade de oportunidades, considerar ajustes razoáveis, proteger a saúde e segurança, avaliar a adequação para determinados papéis, responder a emergências ou proteger os interesses legítimos da Rio Tinto.

Explicamos as nossas razões legais para o uso de dados pessoais e dados sensíveis na secção "As nossas razões legais para utilizar os seus dados". Mais detalhes sobre dados sensíveis estão listados no Anexo 2.

7. Por que usamos os seus dados

Utilizamos os seus dados pessoais para gerir a sua candidatura, avaliar a sua adequação para funções, comunicar consigo, apoiar o processo de recrutamento, cumprir as nossas obrigações legais, manter as pessoas e os locais seguros e gerir o nosso negócio.

Os fins para os quais podemos utilizar os seus dados pessoais incluem os seguintes.

Recrutamento, revisão de candidaturas e verificações de adequação

Utilizamos dados pessoais para analisar e gerir a sua candidatura, avaliar as suas competências, qualificações e adequação para funções, identificar candidatos, seleccionar candidatos, organizar e conduzir entrevistas e apoiar decisões de recrutamento.

Isto pode incluir rever o seu CV ou currículo, materiais de candidatura, histórico profissional, qualificações, competências, referências, resultados de avaliação, feedback de entrevistas, informações sobre o direito ao trabalho e outras informações relevantes para a função.

Quando utilizamos ferramentas assistidas por IA, IA conversacional ou processos automatizados para apoiar a triagem de candidaturas, priorização, envolvimento dos candidatos, agendamento de entrevistas ou gestão de fluxos de trabalho de recrutamento, explicamos isto na secção "Ferramentas assistidas por IA e tomada de decisão automatizada".

Entrevistas, avaliações e comunicação com os candidatos

Utilizamos dados pessoais para comunicar consigo, agendar entrevistas, realizar entrevistas presenciais ou online, administrar avaliações, gerir questões de candidatos, colocar perguntas de pré-selecção, agendar entrevistas, enviar lembretes, fornecer atualizações sobre a sua candidatura e manter registos das comunicações relacionadas com recrutamento. Isto pode incluir comunicações por email, telefone, SMS, chat, plataformas de recrutamento, assistentes conversacionais ou canais semelhantes.

Verificações de antecedentes, referências e verificações pré-emprego

Quando relevante para a função e permitido pela lei aplicável, utilizamos dados pessoais para realizar verificações de antecedentes, referências, verificações de direitos ao trabalho, verificações de antecedentes criminais, verificações de crédito, correspondência biométrica facial, verificações médicas pré-emprego,

verificações de saúde, testes de drogas e álcool, ou outras verificações exigidas para a função, localização ou local.

Ajustes razoáveis, saúde e segurança

Utilizamos dados pessoais, incluindo informações de saúde ou deficiência sempre que permitido, para considerar ajustes razoáveis no processo de recrutamento, avaliar a aptidão para funções ou locais específicos, responder a requisitos de saúde e segurança, responder a emergências e proteger a saúde e segurança de candidatos, empregados, contratados e outros.

Diversidade, equidade, inclusão e igualdade de oportunidades

Quando permitido pela lei aplicável, utilizamos dados pessoais para apoiar as obrigações de diversidade, equidade, inclusão, igualdade de oportunidades e anti-discriminação. Isto pode incluir monitorização e reporte sobre processos de recrutamento, promoção da igualdade de oportunidades e cumprimento das obrigações legais relativas a características protegidas.

Sempre que possível e apropriado, o relatório utilizará informação agregada ou desidentificada.

Comunidade de Talentos e oportunidades futuras

Sempre que nos pedir, ou quando tivermos outro motivo legal, podemos usar os seus dados pessoais para o considerar para futuras oportunidades na Rio Tinto e nas suas afiliadas, incluindo adicionando-o a uma Comunidade de Talentos ou a um grupo de candidatos.

Pode optar por não participar em futuras comunicações de recrutamento ou pedir-nos para remover o seu perfil de candidato, conforme descrito na secção "Como cancelar ou remover o seu perfil".

Acesso, sistemas e segurança do local

Utilizamos dados pessoais para criar e gerir contas de candidatos, credenciais de login e acesso a sistemas de recrutamento, plataformas de avaliação, sistemas, instalações ou locais Rio Tinto quando relevante.

Também podemos utilizar dados pessoais para monitorizar o acesso e a utilização dos sistemas, dispositivos, instalações e locais da Rio Tinto para fins de segurança, proteção, conformidade e investigação.

Integração após a aceitação da oferta

Se aceitar uma oferta, poderemos utilizar dados pessoais para apoiar a integração, planeamento e gestão de recursos humanos, criação de um perfil de colaborador ou contratado, e preparação para o seu emprego ou envolvimento com a Rio Tinto.

Finalidades legais, regulatórias e de governação

Utilizamos dados pessoais para cumprir leis, obrigações regulamentares, ordens judiciais, mandados de busca, intimações, pedidos do governo ou reguladores, obrigações de saúde e segurança, leis anti-discriminação, sanções, leis de crimes financeiros, obrigações de governação corporativa, obrigações de reporte e outros requisitos legais.

Também podemos usar dados pessoais para obter aconselhamento profissional, responder a reclamações legais, proteger os nossos direitos, propriedade e interesses, proteger os direitos, bens e interesses de terceiros, e prevenir ou responder a desonestidade, má conduta, fraude, crime, negligência médica, incapacidade, incompetência ou conduta grave e imprópria.

Planeamento empresarial, análise e melhoria do recrutamento

Utilizamos dados pessoais para administração de recrutamento, planeamento da força de trabalho, planeamento de talento, relatórios de gestão, análise de dados, análise de recrutamento, melhoria de negócios, administração de sistemas e melhoria do processo de recrutamento.

Não usamos todos os tipos de dados pessoais para todos os fins. Os dados pessoais que utilizamos dependerão do cargo, localização, processo de recrutamento, sistemas e locais envolvidos, e das leis aplicáveis.

8. As nossas razões legais para a utilização dos seus dados

As leis de privacidade exigem que tenhamos uma razão legal para recolher, usar e partilhar dados pessoais. A razão legal em que nos baseamos dependerá do propósito, do tipo de dados, da sua localização, do cargo a que se candidata e das leis aplicáveis.

Quando aplicável, podemos basear-nos em uma ou mais das seguintes razões legais.

Consentimento

Podemos contar com o seu consentimento quando pedimos o seu acordo claro para utilizar os seus dados pessoais para um propósito específico.

Quando pedimos consentimento, explicamos aquilo a que lhe pedimos que concorde. Dependendo das circunstâncias, o consentimento pode ser dado assinando um formulário de consentimento, clicando num botão ou link de opt-in, selecionando uma opção sim/não, escolhendo definições num sistema ou painel de preferências, respondendo a um pedido, respondendo sim a um pedido oral quando permitido, ou fornecendo voluntariamente informações para um propósito específico.

Quando dependemos do consentimento, pode retirar o seu consentimento. A retirada do consentimento pode afetar a nossa capacidade de processar a sua candidatura, considerá-lo para um cargo, prestar um serviço de recrutamento, inclui-lo em futuras oportunidades de recrutamento ou realizar verificações ou avaliações exigidas para a função, local ou localização.

Passos antes de celebrar um contrato

Podemos usar os seus dados pessoais quando necessários para tomar medidas a seu pedido antes de celebrar um contrato de trabalho ou contrato de contratação. Isto pode incluir rever a sua candidatura, avaliar a sua adequação, comunicar consigo, marcar entrevistas, fazer uma proposta, realizar verificações pré-emprego e preparar a integração após a aceitação da oferta.

Quando utilizarmos dados sensíveis em ligação com a sua candidatura, identificaremos e confiaremos também numa razão legal adicional quando exigido pela lei aplicável.

Obrigações legais

Podemos utilizar os seus dados pessoais sempre que necessários para cumprir leis, regulamentos, ordens judiciais, pedidos dos reguladores ou outros processos legais.

Isto pode incluir obrigações de direito ao trabalho, requisitos de imigração, emprego, impostos, corporativos, saúde e segurança, anti-discriminação, igualdade de oportunidades, combate ao suborno e à corrupção, sanções, crimes financeiros, obrigações de reporte e registo.

Também podemos usar os seus dados pessoais para cumprir obrigações legais e regulatórias, prestar apoio exigido por leis de igualdade de oportunidades ou discriminação, cumprir requisitos de saúde e segurança, responder a reclamações legais ou proteger os nossos direitos, propriedade, pessoas, sistemas ou bens.

Interesses vitais

Podemos usar os seus dados pessoais quando necessários para proteger a vida de alguém ou responder a uma emergência. Isto pode incluir contactar si ou os seus familiares, prestar ou organizar cuidados médicos urgentes, responder a um incidente no local de trabalho ou gerir uma emergência que afete a saúde ou segurança.

Interesses legítimos

Podemos usar os seus dados pessoais quando a Rio Tinto, ou um terceiro, tem uma razão legítima de negócio ou operacional para tal, e avaliámos que isso não é ultrapassado pelos seus interesses, direitos ou liberdades.

Os nossos interesses legítimos podem incluir gerir recrutamentos, rever candidaturas, identificar candidatos, organizar entrevistas e avaliações, proteger as nossas pessoas, instalações, sistemas, dispositivos e ativos, manter a segurança da rede e da informação, prevenir e detetar má conduta, fraudes ou crimes, realizar análises de recrutamento, melhorar processos de recrutamento, apoiar o planeamento da força de trabalho, gerir o nosso negócio, defender reclamações legais e proteger os nossos direitos e interesses ou aqueles de terceiros.

Quando nos baseamos em interesses legítimos, consideramos o objetivo do tratamento, se o processamento é necessário para esse fim e se os seus interesses, direitos ou liberdades sobrepõem-se aos nossos interesses.

Dados sensíveis e dados especialmente protegidos

Quando utilizarmos dados sensíveis, registos criminais, dados biométricos, dados de saúde ou outros dados especialmente protegidos, só o faremos quando permitido pela lei aplicável e quando forem cumpridos quaisquer requisitos legais adicionais.

9. Ferramentas assistidas por IA e tomada de decisão automatizada

Podemos utilizar ferramentas assistidas por IA, processos automatizados, análise de dados ou perfilagem para apoiar o recrutamento e a avaliação de candidatos. Estas ferramentas podem ajudar recrutadores e equipas de recrutamento a analisar candidaturas de forma mais eficiente, identificar informações relevantes para os requisitos da função, filtrar ou priorizar candidaturas, apoiar a pré-seleção, identificar possíveis correspondências para oportunidades atuais ou futuras, comunicar com candidatos, agendar entrevistas, enviar lembretes, gerir fluxos de trabalho de recrutamento e gerar análises ou insights de recrutamento.

Ferramentas assistidas por IA podem gerar notas, pontuações, indicadores de correspondência, classificações, recomendações, alertas, respostas sugeridas, ações de fluxo de trabalho ou resultados semelhantes. Estes resultados podem ser usados para apoiar a atividade de recrutamento, mas as ferramentas assistidas por IA não se destinam a tomar decisões finais de recrutamento ou contratação sem envolvimento humano. As decisões finais de recrutamento e contratação devem envolver uma revisão humana significativa por parte de um recrutador, gestor de contratação ou outra pessoa adequada.

Quando uma ferramenta assistida por IA influencia de forma significativa a forma como as candidaturas são selecionadas, priorizadas, pré-selecionadas, progredidas, revistas, contactadas, agendadas ou escaladas, a Rio Tinto avaliará o processo com base no seu efeito prático, incluindo se existem revisões e sobreposição humanas significativas na prática.

Destaque – Triagem de candidatos assistida por IA

Quando o Spotlight ou outra ferramenta de triagem assistida por IA é utilizada, pode ajudar na triagem e na priorização das candidaturas a emprego.

A ferramenta pode avaliar a informação da sua candidatura e atribuir uma nota, pontuação, indicador de correspondência ou resultado semelhante, com base em quão próxima a sua candidatura parece corresponder aos requisitos declarados da função.

Os dados pessoais utilizados podem incluir o seu CV ou currículo, respostas a candidaturas, histórico profissional, competências, qualificações, educação, certificações, proficiência linguística, preferências de funções, histórico de candidaturas, informações sobre requisições de emprego, requisitos de cargo, fase ou estado da candidatura, e ações ou resultados do recrutador.

A Spotlight não toma uma decisão final de contratação nem prevê o desempenho futuro no trabalho. No entanto, pode ajudar na triagem, avaliação, pontuação, correspondência ou priorização das candidaturas, comparando a informação da candidatura com os requisitos declarados da função. O seu resultado é utilizado para apoiar a revisão dos recrutadores e a gestão do fluxo de trabalho de recrutamento. O Spotlight não se destina a ser usado para rejeitar ou excluir automaticamente candidatos sem uma revisão humana significativa.

Paradoxo – conversas de recrutamento e agendamento

O Paradox pode ser utilizado para apoiar comunicações relacionadas com recrutamento, envolvimento dos candidatos, pré-seleção, agendamento de entrevistas, lembretes e gestão do fluxo de trabalho de recrutamento. Isto pode incluir o uso de IA conversacional, chat, SMS ou canais semelhantes para colocar ou responder a perguntas relacionadas com recrutamento, recolher respostas, ajudar no agendamento, enviar lembretes, fornecer atualizações de candidaturas ou entrevistas, e ajudar recrutadores a gerir candidaturas.

A Paradox pode processar informações fornecidas por si durante o processo de recrutamento, incluindo informações de candidatura, respostas de pré-seleção, disponibilidade para entrevistas, informações de agendamento, preferências de comunicação, conteúdo das mensagens, transcrições de conversas, carimbos de data e metadados de interação relacionados.

A Paradox não toma uma decisão final de recrutamento ou contratação, nem prevê o desempenho futuro no trabalho. No entanto, pode ajudar no envolvimento dos candidatos, triagem, agendamento, priorização, progressão, escalonamento ou gestão do fluxo de trabalho de recrutamento. Workday Paradox não se destina a ser usado para rejeitar ou excluir automaticamente candidatos sem uma revisão humana significativa.

Quando o Paradox é utilizado para triagem assistida por IA ou outro processamento que influencie de forma significativa se um candidato é avançado, pré-selecionado, escalado ou priorizado, forneceremos informações

adicionais sobre o processo e quaisquer opções de consentimento, exclusão, retirada ou revisão disponíveis, quando exigido pela lei aplicável.

Capacidades de Busca – correspondência de candidatos e oportunidades futuras

Quando é utilizado o Fetch Capabilities ou outra ferramenta de correspondência assistida por IA, pode ajudar a identificar possíveis correspondências entre candidatos, perfis de candidatos, membros da Comunidade de Talentos, candidatos anteriores, potenciais clientes ou contactos quentes, bem como oportunidades de funções atuais ou futuras.

A ferramenta pode avaliar informações no perfil do seu candidato, histórico de candidaturas, CV ou currículo, histórico profissional, competências, qualificações, educação, certificações, proficiência linguística, localização, preferências de funções, estado anterior da candidatura e informações sobre requisitos de emprego. Pode gerar um indicador de correspondência, ranking, recomendação ou resultado semelhante para ajudar os recrutadores a identificar candidatos ou oportunidades que possam ser relevantes.

As capacidades de busca não tomam uma decisão final de recrutamento ou contratação, nem preveem o desempenho futuro no trabalho. No entanto, podem ajudar na obtenção, correspondência, classificação, apresentação ou prioridade de candidatos ou oportunidades. O seu resultado é utilizado para apoiar a revisão dos recrutadores e a gestão do fluxo de trabalho de recrutamento. As Capacidades de Busca não se destinam a ser usadas para rejeitar ou excluir automaticamente candidatos sem uma revisão humana significativa.

Quando dependemos do seu consentimento para futuras correspondências de oportunidade ou para emparelhamento assistido por IA, pode retirar o seu consentimento ou optar por não participar a qualquer momento. Pode também pedir-nos para deixar de o considerar para futuras oportunidades ou remover o seu perfil de candidato, conforme descrito na secção "Como cancelar ou remover o seu perfil".

Tipos de decisões ou processos assistidos

Ferramentas ou processos automatizados assistidos por IA podem ajudar com:

- triagem ou priorização das candidaturas;
- identificar informações relevantes para os requisitos do cargo;
- avaliar se a informação da candidatura parece corresponder aos critérios de função declarados;
- apoiar recomendações de pré-seleção para revisão humana;
- identificar possíveis correspondências para oportunidades futuras, quando aplicável;
- comunicação com candidatos através de chat, SMS, assistentes conversacionais ou canais semelhantes;
- pedir ou registar respostas pré-seleção;
- agendar entrevistas, enviar lembretes e gerir atualizações de recrutamento;
- apoiar o envolvimento dos candidatos e a gestão do fluxo de trabalho de recrutamento; e
- gerando análises ou insights de recrutamento.

Consentimento, opt-out e revisão manual

Antes de iniciar uma candidatura onde a triagem assistida por IA seja utilizada, pediremos o seu consentimento expresso separado, salvo se a lei aplicável forneça outra base legal.

Vamos explicar como a ferramenta assistida por IA pode ser utilizada, os tipos de dados pessoais que pode utilizar, os resultados que pode gerar e como esses resultados podem ser usados no processo de recrutamento.

Não tem de consentir em triagem assistida por IA. Se não consentir, ou se mais tarde retirar o seu consentimento ou optar por não participar, a sua candidatura será processada através de uma via de revisão manual equivalente, sem desvantagem prática.

Pode também pedir-nos que corrigamos dados pessoais usados em ligação com triagem assistida por IA, ferramentas de recrutamento conversacional ou processos automatizados de recrutamento, incluindo informações no seu perfil de candidato, candidatura, CV ou currículo, respostas a candidaturas, respostas de

pré-seleção, disponibilidade de entrevistas, registos de agendamento, comunicações de recrutamento, histórico profissional, qualificações, competências, preferências de funções ou respostas a questionários. Se a Workday ou outro sistema de recrutamento não permitir que altere uma resposta submetida imediatamente após a submissão, pode falar com o seu recrutador ou [contactar recruitment.support@riotinto.com](mailto:contactar.recruitment.support@riotinto.com)

Outras ferramentas e avaliações automatizadas

Podemos também utilizar outras ferramentas digitais ou automatizadas para apoiar as atividades de recrutamento. Por exemplo, podemos usar ferramentas para gerir candidaturas, avaliar a elegibilidade dos cargos, apoiar o agendamento de entrevistas, confirmar autorizações de trabalho, realizar avaliações online, apoiar verificações de antecedentes ou ajudar a identificar se serão necessários ajustes razoáveis para o processo de recrutamento.

Algumas avaliações ou testes online podem usar pontuação ou avaliação automática. Quando isso se aplicar, forneceremos informações sobre a avaliação e como os seus resultados podem ser utilizados.

Revisão humana e opções de revisão

Um recrutador, gestor de contratação ou outra pessoa adequada deve rever as informações relevantes antes de ser tomada uma decisão final de recrutamento ou contratação. Isto pode incluir a análise da sua candidatura, resultados de avaliação, feedback para entrevistas, requisitos de funções, resultados assistidos por IA e outras informações relevantes.

Pode solicitar mais informações sobre ferramentas assistidas por IA ou tomada automática de decisões, retirar o consentimento, optar por não participar na triagem ou correspondência assistida por IA quando aplicável, ou pedir que uma decisão seja revista [contactando a recruitment.support@riotinto.com](mailto:contactando.a.recruitment.support@riotinto.com) ou outro ponto de contacto notificado.

Quando se aplicam as leis de tomada de decisão automatizada, forneceremos informações sobre os tipos de dados pessoais usados na tomada automática de decisões e os tipos de decisões tomadas ou substancialmente assistidas pela tomada automática.

10. Como recolhemos os seus dados

Recolhemos a maioria dos dados pessoais diretamente de si. Isto pode acontecer quando se candidata a uma vaga, cria ou atualiza o perfil de um candidato, junta-se à nossa Comunidade de Talentos, comunica connosco, participa em entrevistas ou avaliações, preenche formulários ou utiliza sites de carreiras ou plataformas de recrutamento da Rio Tinto.

Também podemos recolher dados pessoais através de chatbots de recrutamento, SMS, ferramentas de mensagens, assistentes conversacionais ou plataformas de agendamento utilizadas em ligação com recrutamento, envolvimento de candidatos, agendamento de entrevistas, integração ou oportunidades futuras.

Também podemos recolher dados pessoais dos sistemas, sites e serviços que utiliza como parte do processo de recrutamento. Isto pode incluir sites de carreiras, plataformas de recrutamento, plataformas de avaliação, ferramentas de entrevista, plataformas de verificação de antecedentes, sistemas de acesso, sistemas de segurança e outras ferramentas usadas para gerir recrutamento, segurança, segurança, conformidade ou operações empresariais.

Em algumas circunstâncias, podemos inferir ou gerar dados pessoais sobre si a partir de outras informações que possuímos. Por exemplo, podemos gerar informação através da análise de candidaturas, resultados de avaliações, notas de entrevistas, análises de recrutamento, relatórios, registos do sistema ou ferramentas assistidas por IA quando estas são utilizadas.

Podemos recolher alguns dados pessoais de outras pessoas ou organizações quando isso é permitido pela lei aplicável, quando não é razoavelmente prático recolhê-los diretamente de si, ou quando é necessário para recrutamento, verificação, segurança, legal, conformidade, investigação ou fins comerciais. Damos exemplos na secção "Quando recolhemos os seus dados de terceiros".

11. Se não fornecer dados ou retirar o consentimento

Não recolhemos nem utilizamos todos os tipos de dados pessoais ou dados sensíveis sobre todos os candidatos. A informação de que precisamos dependerá do cargo a que se candidata, do local onde vive, da localização da função, do processo de recrutamento em que participa, dos sistemas ou locais que utiliza, e das leis aplicáveis.

Em alguns casos, precisamos de certos dados pessoais para gerir a sua candidatura, avaliar a sua adequação para um cargo, comunicar consigo, realizar verificações ou avaliações, cumprir as nossas obrigações legais, fornecer ajustes razoáveis, dar-lhe acesso a sistemas ou locais de recrutamento, ou proteger a saúde, segurança e proteção.

Não é obrigado a fornecer dados pessoais a menos que o escolha ou seja obrigado a fazê-lo por lei, por um processo de recrutamento ou por requisitos que se apliquem à função, local ou localização. No entanto, se optar por não fornecer as informações necessárias, isso pode afetar a nossa capacidade de processar a sua candidatura, avaliar a sua adequação, comunicar consigo, fazer ou avançar uma proposta, realizar as verificações obrigatórias, fornecer ajustes razoáveis ou permitir-lhe aceder a um site, sistema, entrevista, avaliação ou processo de recrutamento.

Quando dependemos do seu consentimento para recolher, usar ou partilhar dados pessoais, incluindo dados sensíveis, pode retirar o seu consentimento a qualquer momento. Pode fazê-lo contactando recruitment.support@riotinto.com, usando um botão ou configuração de preferência onde for fornecido um, ou utilizando outro método que lhe mencionamos.

A retirada do consentimento não afetará a legalidade de qualquer processamento ocorrido antes da retirada. No entanto, pode afetar o que podemos fazer depois de retirares o consentimento. Por exemplo, pode afetar a nossa capacidade de o incluir na nossa Comunidade de Talentos, considerá-lo para futuras oportunidades, processar determinadas verificações ou avaliações, ou continuar com um processo de recrutamento quando a informação for necessária para o cargo, local, localização, saúde e segurança, razões legais ou operacionais.

Se confiarmos no seu consentimento para uma triagem assistida por IA e não consentir, retirar o consentimento ou optar por não participar, a sua candidatura será processada através de um percurso manual equivalente sem desvantagem prática. Mais informações estão apresentadas na secção "Ferramentas assistidas por IA e tomada automática de decisões".

12. Se nos deres os dados de outra pessoa

Por vezes, pode dar-nos dados pessoais sobre outra pessoa. Por exemplo, pode fornecer detalhes de um referente, referência, contacto de emergência, familiar, dependente, beneficiário, representante ou outra pessoa ligada à sua candidatura ou processo de recrutamento.

Antes de nos fornecer os dados pessoais de outra pessoa, deve informá-la de que:

- está a fornecer os seus dados pessoais à Rio Tinto;
- A Rio Tinto irá recolher, utilizar, armazenar e partilhar os seus dados pessoais conforme descrito nesta declaração e em qualquer outro aviso de privacidade que se aplique; e
- Podem contactar-nos se tiverem dúvidas sobre como tratamos os seus dados pessoais.

Quando exigido pela lei aplicável, deve também obter o consentimento deles antes de nos fornecer os seus dados pessoais.

13. Quando recolhemos os seus dados de outros

A maior parte dos dados pessoais que recolhemos vem diretamente de si. Por vezes, no entanto, podemos recolher dados pessoais sobre si de outras pessoas ou organizações quando tal é permitido pela lei aplicável.

Por exemplo, podemos recolher dados pessoais de agências de recrutamento, recrutadores internos, fornecedores de verificação de antecedentes, avaliadores de candidatos, árbitros nomeados, empregadores anteriores, instituições de ensino, fontes públicas, profissionais de saúde, prestadores de serviços, reguladores, autoridades públicas ou funcionários da Rio Tinto que o recomendam para um cargo.

Podemos fazê-lo quando não for razoavelmente prático recolher a informação diretamente de si, quando precisamos da informação para recrutamento, verificação, segurança, legal, conformidade, investigação ou fins comerciais, ou quando consideramos necessário proteger os seus interesses, os interesses da Rio Tinto ou os interesses de outra pessoa.

14. Com quem partilhamos os seus dados

Podemos partilhar os seus dados pessoais, incluindo dados sensíveis quando permitido, para os fins descritos nesta declaração e quando tivermos uma razão legal para tal.

Podemos partilhar os seus dados pessoais com:

Empresas do Grupo Rio Tinto e entidades relacionadas, incluindo outras empresas Rio Tinto, afiliadas e, quando relevante, parceiros de joint venture geridos ou não geridos envolvidos em recrutamento, contratação, integração, planeamento da força de trabalho ou atividades empresariais relacionadas;

pessoas que precisam da informação para recrutamento ou fins empresariais, como recrutadores, gestores de contratação, entrevistadores, revisores de avaliações, pessoal de recursos humanos, pessoal de acesso ao local, pessoal de segurança e outros funcionários, agentes ou contratados da Rio Tinto que necessitem de acesso para desempenhar o seu papel ou prestar serviços a nós;

prestadores de serviços que apoiam o recrutamento e a gestão de candidatos, como agências de recrutamento, plataformas de recrutamento, fornecedores de envolvimento de candidatos, fornecedores de IA conversacional ou chatbots, fornecedores de agendamento de entrevistas, fornecedores de avaliação de candidatos, fornecedores de tecnologia para entrevistas, fornecedores de verificação de antecedentes, fornecedores de verificação de referências, prestadores de saúde ocupacional e médicos, fornecedores de testes de drogas e álcool, prestadores de direito ao trabalho ou verificação de identidade, prestadores de viagens e prestadores de realojamento;

fornecedores de tecnologia, sistemas e segurança, como fornecedores de serviços de rede, armazenamento na nuvem, alojamento, suporte de TI, sistemas de recrutamento, plataformas para locais de trabalho, sistemas de acesso, CCTV, equipamentos de segurança e monitorização;

consultores profissionais e seguradoras, como consultores jurídicos, auditores, consultores financeiros, corretores, seguradoras, consultores de saúde e médicos, consultores de mobilidade global e outros consultores relacionados com recrutamento ou emprego;

parceiros operacionais e prestadores de serviços empresariais, quando relevantes para o papel, local ou processo de recrutamento, tais como fornecedores de instalações, fornecedores de transporte, fornecedores de acesso, prestadores médicos, prestadores de alojamento e outras partes que ajudam o funcionamento dos nossos locais e operações;

reguladores, agências governamentais, tribunais, órgãos de aplicação da lei e outras autoridades públicas, quando exigido ou permitido por lei, ordem judicial, processo regulamentar ou obrigação legal;

compradores reais ou potenciais, investidores, credores ou outras partes envolvidas em alterações empresariais, como uma aquisição, desinvestimento, investimento, venda de dívida ou empréstimo, transferência de negócios, reestruturação ou mudança de propriedade; e

outros destinatários com a sua permissão ou quando exigido ou permitido pela lei aplicável.

Em algumas jurisdições, podemos divulgar informações às autoridades ou órgãos reguladores sem aviso formal, quando legalmente nos é permitido fazê-lo, por exemplo, em relação a suspeitas de crimes ou infrações graves.

Só partilharemos dados pessoais quando for apropriado para o propósito relevante e sujeito aos requisitos legais aplicáveis.

15. Transferências internacionais

A Rio Tinto opera globalmente, pelo que os seus dados pessoais podem ser transferidos, armazenados ou acedidos a partir de países fora da sua jurisdição de origem.

Por exemplo, os seus dados pessoais podem ser acedidos por empresas do Rio Tinto Group, afiliados, parceiros de joint venture, recrutadores, gestores de contratação, prestadores de serviços ou consultores envolvidos em recrutamento, contratação, integração, planeamento da força de trabalho, suporte tecnológico, conformidade legal ou administração de empresas.

A Rio Tinto utiliza uma função centralizada de recrutamento global, que permite aos candidatos candidatar-se a cargos em diferentes países. Qualquer decisão relacionada com contratação ou emprego será tomada pela entidade contratante relevante, de acordo com as leis aplicáveis à função e ao país onde a função está localizada.

Quando transferirmos dados pessoais internacionalmente, fazemo-lo de acordo com a legislação aplicável. Dependendo das circunstâncias e das leis aplicáveis, isto pode incluir a transferência de dados pessoais quando:

- deste consentimento, quando é necessário consentimento;
- A transferência está sujeita a salvaguardas adequadas, como cláusulas contratuais padrão ou outras proteções contratuais, técnicas e organizacionais;

- A transferência é para um país reconhecido pelo regulador de privacidade relevante como fornecedor de proteção adequada para dados pessoais; ou
- A transferência é permitida de outra forma ao abrigo da lei aplicável.

Quando necessário, implementamos salvaguardas destinadas a proteger os dados pessoais transferidos internacionalmente. Estas podem incluir obrigações contratuais que exigem que os destinatários protejam dados pessoais, bem como medidas técnicas e organizacionais de segurança concebidas para manter os dados pessoais seguros.

16. Cookies e tecnologias semelhantes

Os sites de carreiras e plataformas de recrutamento da Rio Tinto podem usar cookies e tecnologias semelhantes para operar o site, memorizar as suas preferências, apoiar a segurança, compreender como os candidatos utilizam o site e melhorar o processo de recrutamento.

Cookies e tecnologias semelhantes podem recolher informações como dados de dispositivos, dados do navegador, endereço IP, páginas vistas, links clicados, formulários preenchidos e datas e horas de visitas.

Quando exigido pela lei aplicável, pediremos o seu consentimento antes de utilizar cookies não essenciais ou tecnologias semelhantes.

Pode gerir cookies através das definições do seu navegador ou através de qualquer ferramenta de preferência de cookies disponibilizada no site relevante. Mais informações podem ser fornecidas no aviso de cookies aplicável ou no aviso de privacidade do site.

17. Como protegemos os seus dados

Utilizamos medidas técnicas, organizacionais e físicas concebidas para proteger os dados pessoais de acesso, uso, divulgação, alteração, perda ou destruição não autorizados.

Estas medidas podem incluir controlos de acesso, controlos de segurança do sistema, monitorização, encriptação ou outras tecnologias de proteção quando apropriado, obrigações de confidencialidade, formação de pessoal, políticas internas, diligência devida do fornecedor, proteções contratuais e medidas de segurança física.

Limitamos o acesso a dados pessoais a pessoas que os necessitam para o seu papel ou para nos prestar serviços, como recrutadores, gestores de contratação, entrevistadores, pessoal de recursos humanos, prestadores de serviços e consultores envolvidos no processo de recrutamento.

Exigimos que os prestadores de serviços protejam os dados pessoais que gerem em nosso nome.

Nenhum sistema ou método de transmissão é completamente seguro. No entanto, tomamos medidas destinadas a proteger os dados pessoais de acordo com as leis aplicáveis e os requisitos de segurança da Rio Tinto.

18. Quanto tempo guardamos os seus dados

Mantemos os dados pessoais apenas enquanto precisarmos para os fins descritos nesta declaração, ou enquanto for obrigado ou autorizado por lei a mantê-los.

Durante quanto tempo mantemos registos específicos dependerá do tipo de informação, do motivo pelo qual a recolhemos, do cargo para o qual se candidatou, do local onde reside, da localização da função, dos requisitos legais ou regulamentares aplicáveis, e se a informação é necessária para recrutamento, integração, comunidade de talento, verificações de antecedentes, acesso ao local, saúde e segurança, jurídico, auditoria, investigação, disputa, seguros, reporte ou fins comerciais.

Podemos guardar dados pessoais dos candidatos após o fim do processo de recrutamento, quando isso é exigido ou permitido por lei, incluindo para cumprir obrigações de registo, responder a questões, gerir reclamações legais, considerá-lo para futuras oportunidades quando apropriado, melhorar processos de recrutamento ou manter registos empresariais.

Podemos remover dados pessoais de contas ou perfis de candidatos inativos dos nossos sistemas, sujeitos às obrigações legais ou regulamentares aplicáveis e aos requisitos de retenção da Rio Tinto.

Quando já não precisarmos de dados pessoais, iremos apagá-los, desidentificá-los ou arquivá-los de forma segura quando a retenção for exigida ou permitida pela lei aplicável e pelos requisitos de retenção da Rio Tinto.

Pode contactá-recruitment.support@riotinto.com se precisar de mais informações sobre a retenção dos dados pessoais do seu candidato.

19. Os seus direitos e como os exercer

Dependendo de onde vive, onde se localiza a função e está sujeito às leis aplicáveis, pode ter direitos relativamente aos seus dados pessoais. Estes direitos não são absolutos, podendo aplicar-se exceções.

Os seus direitos podem incluir o direito de:

- esteja informado sobre como recolhemos e utilizamos os seus dados pessoais;
- solicitar acesso ou uma cópia dos dados pessoais que detemos sobre si;
- Peça-nos que corrijam dados pessoais que sejam imprecisos, incompletos ou desatualizados, incluindo informações do perfil do candidato, informações da candidatura, respostas à candidatura, respostas à pré-seleção, registos de agendamento, comunicações de recrutamento, respostas a questionários, informações de avaliação ou outras informações de recrutamento quando a correção for permitida pela lei aplicável;
- pedir-nos para eliminar dados pessoais em determinadas circunstâncias;
- pedir-nos para restringir a forma como usamos dados pessoais em determinadas circunstâncias;
- opor-se a certos usos dos seus dados pessoais, incluindo determinados processos automáticos de tomada de decisão ou perfis quando aplicável;
- receber os dados pessoais que nos forneceu num formato razoável, quando aplicável;
- retirar o consentimento quando confiarmos no consentimento, sem afetar a legalidade do processamento antes da retirada do consentimento;
- pedir informações sobre salvaguardas utilizadas em transferências internacionais, quando aplicável;
- pedir revisão humana ou mais informações sobre tomada de decisão automatizada, quando aplicável; e
- Nomeie outra pessoa para exercer os seus direitos em caso de morte ou incapacidade, quando aplicável.

Se se registar num site de carreiras da Rio Tinto, poderá conseguir aceder, rever e atualizar alguns dos seus dados pessoais ao iniciar sessão na sua conta e atualizar o seu perfil.

Algumas informações de candidatura submetidas, incluindo respostas de pré-seleção, registos de agendamento, comunicações de recrutamento e respostas a questionários, podem não poder ser alteradas diretamente no Workday ou noutro sistema de recrutamento após a submissão. Se precisar de corrigir informações que não possa atualizar por si próprio, pode usar o formulário manual de correção de dados candidatos da Rio Tinto em [\[inserir link\]](#) ou [contactar recruitment.support@riotinto.com](mailto:recruitment.support@riotinto.com). Avaliaremos o pedido e, quando apropriado, aplicaremos a correção ao perfil do seu candidato, registo de candidatura ou informações de recrutamento relacionadas.

Para fazer um pedido, contacte recruitment.support@riotinto.com ou utilize outro ponto de contacto ou processo de que lhe mencionemos.

Podemos precisar de verificar a sua identidade antes de responder a um pedido. Isto ajuda-nos a proteger os dados pessoais e a prevenir acessos não autorizados ou pedidos fraudulentos.

Responderemos ao seu pedido num prazo razoável e de acordo com a lei aplicável. Sempre que possível, procuramos responder a pedidos de acesso e correção no prazo de 30 dias civis. Se não conseguirmos cumprir o seu pedido, ou apenas pudermos cumprir parcialmente, explicaremos porquê, a menos que sejamos legalmente impedidos de o fazer.

Quando a legislação local exigir informações adicionais sobre os seus direitos, incluindo acesso, correção ou direitos de transparência na tomada automática de decisões, forneceremos essa informação nesta declaração, num aviso de privacidade local ou noutro aviso disponibilizado para si.

20. Como cancelar ou remover o seu perfil

Pode optar por não receber informações nossas sobre futuras oportunidades a qualquer momento, utilizando a função de cancelar subscrição nos emails que recebe, atualizando as suas preferências quando esta opção estiver disponível, ou [contactando recruitment.support@riotinto.com](mailto:contactando.recruitment.support@riotinto.com)

Se se registou num site de carreiras da Rio Tinto, pode conseguir apagar ou atualizar alguns dos seus dados pessoais entrando na sua conta e atualizando ou eliminando o seu perfil.

Se precisar de corrigir informações de candidatura submetidas, respostas de pré-seleção, registos de agendamento, comunicações de recrutamento ou respostas a questionários que não possam ser alteradas diretamente através do site de carreiras ou do Workday, por favor utilize o formulário manual de correção de dados de candidatos em [\[inserir link\]](#) ou [contacte recruitment.support@riotinto.com](mailto:recruitment.support@riotinto.com)

Também pode pedir-nos para remover o seu perfil de candidato ou deixar de o considerar para futuras oportunidades, contactando recruitment.support@riotinto.com

Em alguns casos, podemos precisar de manter certos dados pessoais após cancelar a subscrição, eliminar o seu perfil ou pedir-nos a remoção do seu perfil. Por exemplo, podemos precisar de manter informações quando exigido ou permitido por lei, para registos de recrutamento, obrigações legais ou regulamentares, segurança, auditoria, disputas, gestão de sinistros ou fins empresariais.

Quando já não precisarmos de dados pessoais, iremos apagá-los, desidentificá-los ou arquivá-los de forma segura de acordo com a lei aplicável e os requisitos de retenção da Rio Tinto.

21. Queixas

Se tiver alguma dúvida, preocupação ou reclamação sobre como tratamos os seus dados pessoais, por favor contacte [a recruitment.support@riotinto.com](mailto:a.recruitment.support@riotinto.com) ou o responsável pela proteção de dados responsável pelo seu país ou região, se aplicável.

Analisaremos a sua preocupação e responderemos de acordo com a lei aplicável.

Se não estiver satisfeito com a nossa resposta, poderá ter o direito de apresentar uma reclamação ao regulador de privacidade ou à autoridade de proteção de dados do seu país ou região.

Queixas de proteção de dados no Reino Unido

Se a lei de proteção de dados do Reino Unido se aplicar à forma como tratamos os seus dados pessoais, pode apresentar uma reclamação de proteção de dados se considerar que não cumprimos a legislação aplicável. Pode fazê-lo contactando recruitment.support@riotinto.com ou outro ponto de contacto notificado.

Confirmaremos a receção da sua reclamação no prazo de 30 dias após a sua receção. Tomaremos as medidas adequadas para considerar e responder à sua reclamação, incluindo fazer perguntas quando necessário, mantê-lo informado e informá-lo do resultado sem demora excessiva.

Também tem o direito de apresentar uma queixa ao Gabinete do Comissário de Informação do Reino Unido. Quando aplicável, poderá ser solicitado que apresente a sua reclamação connosco primeiro, para que tenhamos oportunidade de a considerar e responder.

22. Alterações a esta declaração

Podemos atualizar esta declaração e quaisquer avisos de privacidade adicionais ou locais periodicamente.

Quando necessário, forneceremos uma Declaração nova ou atualizada.

Se quisermos usar dados pessoais que já recolhemos para um novo propósito que não seja compatível com o que lhe mencionámos originalmente, forneceremos um aviso adicional e, quando exigido pela lei aplicável, solicitaremos o seu consentimento antes de utilizar os dados pessoais para esse novo fim.

23. Traduções

Traduções desta declaração podem estar disponíveis mediante pedido.

Se houver qualquer inconsistência entre uma versão traduzida desta declaração e a versão inglesa, a versão inglesa aplicar-se-á, salvo se a legislação aplicável exigir o contrário.

24. Grupo Rio Tinto

Nesta declaração, "Rio Tinto Group" significa todas as empresas ou negócios total ou majoritariamente detidos ou geridos pela Rio Tinto plc ou Rio Tinto Limited, seja direta ou indiretamente.

25. Data e versão

Versão 1.0

Data de entrada em vigor: 27/07/2026

Nota: esta declaração de privacidade foi preparada com a assistência de ferramentas de IA empresariais, sujeita a revisão, supervisão e aprovação humana por parte do pessoal da Rio Tinto. Rio Tinto continua responsável pelo conteúdo das declarações e pelas decisões nelas refletidas.