



**Dever fundamental à informação e a inteligência artificial utilizada no
mercado de trabalho**

**Fundamental duty to information and artificial intelligence used in the job
market**

**Deber fundamental de información e inteligencia artificial utilizada en el
mercado laboral**

DOI: 10.55905/revconv.18n.5-122

Originals received: 4/9/2025

Acceptance for publication: 4/29/2025

Placídio Ferreira da Silva

Doutor em Direitos e Garantias Fundamentais

Instituição: Faculdade de Direito de Vitória

Endereço: Vitória - Espírito Santo, Brasil

E-mail: placidiofs@gmail.com

Daniel Barile da Silveira

Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos

Instituição: Universidade de Coimbra

Endereço: Coimbra, Portugal

E-mail: danielbarile@unimar.br

RESUMO

A era tecnológica tem acarretado a propagação de incontáveis dados pessoais, os quais podem ser facilmente interpretados a partir de algoritmos e inteligência artificial. Nesse contexto, o presente artigo possui o objetivo de analisar a existência de um dever fundamental à informação sobre os dados armazenados nas empresas privadas para tomada de decisão profissional na vida dos trabalhadores. Já referente aos objetivos específicos tem-se (i) conceituar deveres fundamentais e abordar o dever de informação; (ii) explorar a utilização de algoritmos e de inteligência artificial para avaliar dados e então decidir sobre o desenvolvimento profissional do trabalhador nas instituições; (iii) refletir se o uso dos algoritmos e da inteligência artificial acarretará prejuízos ao trabalhador. Assim, utilizou-se da técnica de pesquisa bibliográfica e o resultado encontrado indica a existência do dever das instituições privadas serem transparentes e informar aos colaboradores quais são os dados utilizados para que então eles permitam ou não.

Palavras-chave: dever de informação, inteligência artificial, privacidade, dados pessoais, trabalhador.

ABSTRACT

The technological era has led to the spread of countless personal data, which can be easily interpreted using algorithms and artificial intelligence. In this context, this article aims to analyze the existence of a fundamental duty to provide information about data stored in private companies



for professional decision-making in the lives of workers. Regarding the specific objectives, we have (i) to conceptualize fundamental duties and address the duty to provide information; (ii) to explore the use of algorithms and artificial intelligence to evaluate data and then decide on the professional development of workers in institutions; (iii) to reflect on whether the use of algorithms and artificial intelligence will cause harm to workers. Thus, the bibliographic research technique was used and the result found indicates the existence of a duty of private institutions to be transparent and to inform employees about the data used so that they can then allow it or not.

Keywords: duty of information, artificial intelligence, privacy, personal data, worker.

RESUMEN

La era tecnológica ha propiciado la difusión de innumerables datos personales, fácilmente interpretables mediante algoritmos e inteligencia artificial. En este contexto, este artículo pretende analizar la existencia de un deber fundamental de información sobre los datos almacenados en las empresas privadas para la toma de decisiones profesionales en la vida de los trabajadores. En cuanto a los objetivos específicos, tenemos (i) conceptualizar deberes fundamentales y abordar el deber de proporcionar información; (ii) explorar el uso de algoritmos e inteligencia artificial para evaluar datos y luego decidir sobre el desarrollo profesional de los trabajadores en las instituciones; (iii) considerar si el uso de algoritmos e inteligencia artificial causará daño a los trabajadores. Así, se utilizó la técnica de investigación bibliográfica y el resultado encontrado indica la existencia de un deber de las instituciones privadas de ser transparentes e informar a los trabajadores qué datos utilizan para que luego puedan permitirlo o no.

Palabras clave: deber de información, inteligencia artificial, privacidad, datos personales, trabajador.

1 INTRODUÇÃO

O Estado democrático de direito pauta-se pelo respeito às liberdades com grande apreço pelos direitos e garantias fundamentais, no entanto, um Estado de direito não existe apenas com direitos e garantias, razão pela qual a Constituição da República Federativa do Brasil, datada de 1988, conferiu referidos direitos, mas também atribuiu deveres, aos indivíduos, ao Poder Público e demais instituições privadas. Não só a Constituição Federal trouxe deveres aos particulares, mas também, no que tange principalmente às novas tecnologias, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei n. 13.709/2018) e o Marco Civil da Internet (Lei n. 12.965/2014), diplomas relevantíssimos diante dos avanços tecnológicos e os deveres vinculados a essa realidade digital.



A despeito de lermos muito sobre os direitos decorrentes dessa era tecnológica, os deveres fundamentais relacionados com às novas tecnologias e às influências ao trabalhador não estão, salvo melhor juízo, em posição de grande destaque, principalmente diante da crescente utilização de inteligência artificial e algoritmos em diversos setores da vida dos particulares, com a intensa utilização de dados dos indivíduos, inclusive para fins de promoção no trabalho, aferição de produtividade e outras informações utilizadas para determinar a carreira de um trabalhador, no entanto, sem a transparência necessária, o que torna relevante o estudo em tela na busca da tutela dos dados dos indivíduos.

A necessidade de alinhar o dever de informação com a proteção de dados pessoais, utilização de inteligência artificial e direitos do trabalhador é premente, com a investigação da medida em que o dever de informação coexiste no ordenamento jurídico com os direitos de um trabalhador. Dessa forma, o objetivo do estudo está voltado para o seguinte problema: "A utilização de algoritmos e da inteligência artificial dentro do desenvolvimento profissional do trabalhador requer observância ao dever de informação ao indivíduo que possui sua vida impactada?".

Isso posto, o objetivo geral da pesquisa é avaliar se há o dever à informação dentro das relações de trabalho e como alinhá-lo com a utilização dos dados dos trabalhadores para fins de desenvolvimento profissional. Em relação aos objetivos específicos, tem-se (i) conceituar deveres fundamentais e abordar o dever de informação; (ii) explorar a utilização de algoritmos e de inteligência artificial para avaliar dados e então decidir sobre o desenvolvimento profissional do trabalhador nas instituições; (iii) refletir se o uso dos algoritmos e da inteligência artificial acarretará prejuízos ao trabalhador.

O tema a ser desenvolvido apresenta relevância para os estudos sobre Direito Constitucional e Direitos Fundamentais, principalmente dentro do novo e relevante debate dos direitos e deveres fundamentais e as novas tecnologias, contexto em que esse artigo está inserido. A pesquisa será bibliográfica para que seja levantado o material necessário para a construção da base teórica. O levantamento bibliográfico, portanto, será realizado nas seguintes bases de dados: biblioteca da USP, portal da Capes, site do STF e do STJ. Dessa forma, a pesquisa é qualitativa, com finalidade exploratória, com resultados aplicados, utilizando-se da técnica de pesquisa bibliográfica.



2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEVERES FUNDAMENTAIS E DEVER DE INFORMAÇÃO

Visando dar cabo à estrutura teórica do artigo, necessária a conceituação dos deveres fundamentais para alcançar o dever de informação, principalmente quanto ao dever de fornecer informações. Desde a Constituição Federal de 1988, denominada acertadamente como constituição cidadã, muitos direitos de ordem social foram concedidos ao indivíduo em busca de justiça social com a inclusão de direitos relacionados às melhores condições para o trabalhador. Assim, a eventual utilização de inteligência artificial ou algoritmos para a tomada de decisão na vida profissional de um trabalhador deve estar em consonância com os direitos e deveres fundamentais, principalmente o dever de informação da empregadora para com o colaborador sobre os dados que estão, ou estarão, dentro do algoritmo para futuras promoções e demais decisões profissionais que impactem na vida do indivíduo.

O apelido dado à Constituição de 1988 se justifica em razão do momento histórico em que a sua promulgação ocorreu, já que o Brasil havia enfrentado vinte e um anos de ditadura militar, período conhecido pelas afrontas às liberdades individuais e a urgência de positivar os direitos dos cidadãos, com menor preocupação sobre os deveres, mas que possuem notável relevância no ordenamento jurídico posto que, conforme leciona Adriano Sant’Ana Pedra, “a satisfação das necessidades essenciais das pessoas depende de atuações de outras pessoas (físicas ou jurídicas), além da atuação do próprio Estado”¹ de modo que “os deveres fundamentais possuem o importante papel de proteger e promover direitos fundamentais”². Ademais, conforme conceito cunhado coletivamente pelos membros do grupo de pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais” coordenado pelos professores Adriano Sant’Ana Pedra e Daury Cesar Fabriz, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado e Doutorado – em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória:

¹ PEDRA, Adriano Sant’Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SADKUHLE, Hans Jorg; HAHN, Paulo (coord.). Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha. Joaçaba: Unoesc, 2013, p. 284.

² PEDRA, Adriano Sant’Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SADKUHLE, Hans Jorg; HAHN, Paulo (coord.). Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha. Joaçaba: Unoesc, 2013, p. 284.



Dever fundamental é uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas ponderadas àqueles submetidos a uma determinada ordem pública, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de assegurar direitos fundamentais a ele correlacionados.³

Diante do conceito apresentado, verifica-se o vínculo entre os direitos e deveres fundamentais na exata medida que o direito de um indivíduo leva ao surgimento de pelo menos um dever para os demais, ideia de extrema importância para o deslinde do estudo em tela no contexto do dever fundamental à informação, reconhecidamente relevante dentro do ordenamento jurídico sendo um exemplo a lei de acesso às informações que permite o controle social dos atos da administração pública, o que auxilia na moralidade administrativa.

Com efeito, utilizando novamente dos ensinamentos de Adriano Sant'Ana Pedra, “em muitas situações, a atuação estatal não é suficiente para assegurar direitos fundamentais de uma pessoa, o que somente ocorrerá com a prestação de um dever por parte de outra pessoa”⁴. Sob essa ótica, a partir da redação do inciso XIV, do artigo 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual assegura a todos o acesso à informação, nasce, de outro lado, o dever de informar. Apesar de referido dever ser tratado com mais afinco pela doutrina no Direito do Consumidor ou Direito Contratual, a norma constitucional aplica-se em todos os ramos do Direito e, portanto, no Direito do Trabalho, ramo abrangido pelo tema proposto nesse artigo. O Ministro Humberto Martins externou no julgamento do REsp 1.364.915/MG⁵ que “mais do que obrigação decorrente de lei, o dever de informar é uma forma de cooperação, uma necessidade social”, de onde podemos, inclusive, refletir a cooperação umbilicada ao dever de informar, principalmente dentro das relações de trabalho em que o trabalhador, corriqueiramente, necessita de tutela mais acurada do Estado.

Vista na perspectiva pretendida nesse estudo, a partir do momento em que o indivíduo-trabalhador possui o direito à informação dentro da instituição em que trabalha, há o dever da organização de prestar informações e, portanto, nasce a indagação sobre as informações

³ PEDRA, Adriano Sant'Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SADKUHLE, Hans Jorg; HAHN, Paulo (coord.). Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha. Joaçaba: Unoesc, 2013, p. 287.

⁴ PEDRA, Adriano Sant'Ana. A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SADKUHLE, Hans Jorg; HAHN, Paulo (coord.). Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha. Joaçaba: Unoesc, 2013, p. 282.

⁵ STJ. REsp nº 1.364.915/MG. Relator: MINISTRO HUMBERTO MARTINS. Dje: 24/05/2013. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201300216370&aplicacao=processos.ea. Acesso em: 10 nov. 2021.



relacionadas aos algoritmos e a inteligência artificial utilizados na tomada de decisão de aspectos relevantes da vida profissional de um determinado indivíduo.

Ampliado a ideia, sabemos que o setor de recursos humanos (RH) das empresas possui critérios quando da avaliação de um colaborador, os quais são delimitados e fixados dentro do padrão de necessidade ou exigência da empresa. Contudo, mencionado setor nem sempre possui a facilidade de armazenar dados minuciosos sobre o trabalhador, alinhá-los com chances profissionais e, então, tomar determinada decisão. A decisão tomada parece ser a mais racional possível, contudo, o ser humano é falho, e, na verdade, realiza o processo de tomada de decisão de modo irracional, consubstanciado na confiança e em vieses intuitivos que distorcem inconscientemente o ideal de racionalidade. Com efeito, a estrutura para consolidação da decisão dentro do modelo racional que se supõe que o indivíduo possui compreende seis etapas, a saber: 1) definição do problema; 2) identificação dos critérios; 3) ponderação dos critérios; 4) criação de alternativas; 5) classificação de cada alternativa segundo cada critério; 6) identificação da solução ótima⁶.

Ocorre que, como dito, o indivíduo responsável pela seleção acredita estar tomando a decisão de modo racional, mas não está, há reflexos externos na tomada de decisão que leva à imperfeição, fato que, somado aos avanços tecnológicos, tem feito com que, gradativamente, as instituições estejam direcionando tais passos para serem percorridos por máquinas, a partir de algoritmos. Daí aumenta a necessidade e a importância da análise do acesso dos trabalhadores às informações pessoais que são preservadas pelas instituições para, futuramente, serem usadas nesse contexto narrado e, portanto, com diversos reflexos na vida de um trabalhador. Em outras palavras, a tomada de decisão antes realizada por um ser humano falho e com limitada capacidade de armazenamento de informações agora passa a ser realizada por inteligência artificial com a ajuda de algoritmos e capacidade, digamos, ilimitada de armazenagem dos dados. É verdade que a utilização de inteligência artificial não é de hoje, há muito tempo os algoritmos estão sendo utilizados pelo RH para afunilar automaticamente currículos a partir de requisitos mínimos, por exemplo. No entanto, referida sistemática de apenas selecionar candidatos não pressupõe o armazenamento obscuro de dados pessoais dos indivíduos para utilização futura e, às vezes, em prejuízo ao próprio ser humano. Assim, necessário abordar doutrinariamente o que se tem

⁶ BAZERMAN, Max H. Processo decisório. Tradução da 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 6.



entendido por algoritmo e inteligência artificial, bem como a sua aplicação dentro da tomada de decisão no ambiente de trabalho.

2.2 A UTILIZAÇÃO DO ALGORITMO E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Explicando muito brevemente, ante as diversas facetas que os conceitos podem ter, algoritmo é uma sequência de comandos, a expressão textual de etapas para resolução de problemas que, se percorrida, chegará a um resultado. Referida expressão textual é escrita de modo que um computador poderá resolver. Já a inteligência artificial é uma ferramenta que realiza, a partir do tratamento de um grande volume de dados, operações passíveis de identificar padrões e realizar inferências, portanto, projeções sobre o comportamento humano, por exemplo. Conforme menciona Rafael García Gallardo, diretor geral da *Leaderchip & Management School*, citado por Raul Limon em artigo publicado no site *El País*, os computadores sabem inclusive quando um candidato está mentindo, como no caso em que se coloca conhecimento médio sobre a língua inglesa, afirmando não ser possível tal afirmação, já que inglês sabe ou não sabe. “A inteligência cognitiva descobre como as pessoas são por meio dos verbos, adjetivos ou substantivos que usam”⁷.

De toda sorte, para o diretor geral mencionado a tomada de decisão deverá passar pelo crivo humano, como afirma: “a interpretação e a tomada de decisão têm que ser humanas. Se os dados não são interpretados, eles se movem”⁸. Sendo assim, a reapreciação pelo indivíduo daquela decisão feita por mecanismos automáticos fará com que “essa última decisão será mais confiável e eficiente porque, segundo ele, os computadores são capazes de discernir os perfis adequados e aqueles que implicam em falsidades nos currículos”⁹.

Nesse contexto, a partir do momento que o setor de RH passa a ser guiado por algoritmos e por inteligência artificial medidas devem ser tomadas para preservar o trabalhador e seus direitos. Até mesmo porque, já foi constatado recentemente que essa sistemática acarretou sexismo em determinada empresa famosa de *e-commerce*. Notou-se que eventuais

⁷ LIMÓN, Raúl. Los ordenadores seleccionan tu currículum y saben cuándo mientes. *El País*, 2 nov. 2018. Disponível em: https://elpais.com/tecnologia/2018/10/30/actualidad/1540923996_431254.html. Acesso em: 13 ago. 2021.

⁸ LIMÓN, Raúl. Los ordenadores seleccionan tu currículum y saben cuándo mientes. *El País*, 2 nov. 2018. Disponível em: https://elpais.com/tecnologia/2018/10/30/actualidad/1540923996_431254.html. Acesso em: 13 ago. 2021.

⁹ LIMÓN, Raúl. Los ordenadores seleccionan tu currículum y saben cuándo mientes. *El País*, 2 nov. 2018. Disponível em: https://elpais.com/tecnologia/2018/10/30/actualidad/1540923996_431254.html. Acesso em: 13 ago. 2021.



discriminações podem decorrer do algoritmo em si, mas normalmente são relacionadas à base de dados em que os sistemas de inteligência artificial são treinados e, após o treinamento, passarão a identificar soluções exclusivamente da maneira que foi treinado. Portanto, bases de dados insuficientes geram respostas enviesadas, causam transtornos aos trabalhadores e, sendo assim, essa nova realidade precisa ser investigada e refletida, precavendo quanto a eventuais discriminações perpetradas contra trabalhadores, o que feririam direitos.

Beatriz de Felipe Reis e Vivian Maria Caxambu Graminho explicam o caso da inteligência artificial no recrutamento de trabalhadores da empresa *Amazon*, uma empresa transnacional sediada em Seattle, Washington (EUA) e que possui em seus quadros mais de 560 mil empregados ao redor do mundo, contudo esse número hoje alcança quase um milhão e meio de trabalhadores. No ano de 2014 a empresa montou uma equipe para a construção de um sistema de inteligência artificial capaz de revisar rapidamente os currículos dos candidatos para selecionar os grandes talentos. O sistema utilizado ganhou repercussão após o reconhecimento, pela própria *Amazon*, de que o instrumento promovia discriminação de gênero contra mulheres. Isso porque, a empresa utilizou um sistema de algoritmo para realizar promoção dentro da instituição, com a utilização de diversos fatores, como assiduidade, formação acadêmica, produtividade, dentre outros, e, no caso, constatou-se que mulheres não eram promovidas, pois o sistema assimilou as características femininas com atributos menos desejáveis para promoção, principalmente em razão de ausências por critérios relacionados à maternidade. Vejamos a colocação das autoras mencionadas acima:

A ferramenta utilizada pela empresa teve como base arquivos com perfis dos candidatos a emprego dos últimos 10 anos, os quais em sua maioria eram formados por homens, um reflexo do domínio masculino em toda a indústria de tecnologia. Com isso, a IA aprendeu que os homens eram preferíveis e começou a discriminar as mulheres, classificando aqueles como melhores e penalizando os currículos que contivessem a palavra “mulher”. Ao tomar conhecimento do erro, a companhia promoveu edições no programa, contudo, dada a incerteza em relação a possíveis falhas e discriminações futuras quanto à classificação dos candidatos, a empresa decidiu por abandonar o projeto¹⁰.

¹⁰ REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINH, Vivian Maria Caxambu. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES: O CASO AMAZON ANALISADO SOB A ÓTICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. Mostra internacional de trabalhos científicos, 2019. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599/1192612314>. Acesso em: 7 nov. 2021, p. 4.



Ademais, visando alertar sobre o espectro de controle do empregador e a privacidade dos trabalhadores na conjuntura do controle eletrônico, a professora Teresa Coelho Moreira aponta que o uso das novas tecnologias e a utilização das redes sociais tornou o controle do empregador maior, posto que os empregadores podem utilizar das novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC) para acompanhar os sites mais visitados, verificar os interesses do trabalhador e criar o respectivo perfil do trabalhador, excluindo das seleções determinados perfis, principalmente com base no que é posto em páginas pessoais na internet, como o *facebook* e o *twitter*¹¹. Ademais, mencionada autora ressalta o controle quase que automático gerado pelo armazenamento ilimitado de dados, destacamos:

As novas formas de controlo tornaram-se também automáticas, não estando os supervisores limitados pelo que podem ver mas pela quantidade de dados e de aspectos que conseguem recolher através do controlo exercido pelas máquinas. O controlo torna toda a realidade transparente, provocando a visibilidade do que até aí era ignorado ou invisível. O ‘olho electrónico’ torna-se onnipresente e mecânico, conduzindo a sensações de controlo total que podem alterar os sentimentos dos trabalhadores e provocar o seu medo pelo facto de não estar confinado espacialmente ao local de trabalho, podendo estender-se para outros locais, inclusive sítios muito íntimos, e por não ter barreiras temporais¹².

Dentro dessa premissa de armazenamento ilimitado sobre os trabalhadores, nasce a necessidade de proteger os dados, mas, muito além desse dever de tão somente resguardar as informações armazenadas, há o dever de prestar informações da empresa para com o trabalhador sobre quais são os seus dados armazenados e para qual finalidade serão utilizados.

2.3 A PROTEÇÃO DE DADOS

O tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores assume relevante importância nesse cenário de crescentes avanços tecnológicos e utilização para o fim de desenvolvimento profissional, com maior atenção para o armazenamento dos dados e a utilização de algoritmos e da inteligência artificial para a análise de referidas informações, geralmente de cunho

¹¹ MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 11, n. 11, p. 15-52, 2012. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 15 nov. 2021, p. 17.

¹² MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 11, n. 11, p. 15-52, 2012. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 15 nov. 2021, p. 31.



estritamente íntimo. O caso da *Amazon* evidencia a necessidade de voltar os olhos para esse cenário de quase transparência do trabalhador dentro da empresa, tanto sob a perspectiva da intimidade, quanto ao acesso do trabalhador aos dados armazenados e utilizados, com a afetação profunda na esfera de direitos do indivíduo.

Ao julgar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade de n. 6387, 6388, 6393 e 6390, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de um direito fundamental autônomo à proteção de dados pessoais. Na oportunidade, a Ministra Relatora Rosa Weber relembrou que “as condições em que se dá a manipulação de dados pessoais digitalizados, por agentes públicos ou privados, consiste em um dos maiores desafios contemporâneos do direito à privacidade”¹³. E realmente o é. A Lei Geral de Proteção de Dados, promulgada em 14 de agosto de 2018 trouxe ao ordenamento pátrio a primeira legislação sobre a proteção de dados visando assegurar a privacidade e outras liberdades individuais. Conquanto seja o primeiro regramento em específico. Já a Constituição Federal de 1988 trouxe o *Habeas Data* para o acesso e retificação de dados pessoais, mas não houve o êxito esperado na tutela da proteção de dados pessoais sendo que no ano de 2006 o Supremo Tribunal Federal, nos termos do voto do relator o Ministro Sepúlveda Pertence externou que não existia uma “garantia de inviolabilidade sobre dados armazenados em computador com base em garantias constitucionais, seguindo tese de Tércio Sampaio Ferraz Júnior para quem o ordenamento brasileiro tutela o sigilo das comunicações, e não dos dados, o que fragilizou sobremaneira a tutela da proteção de dados.

Com efeito, seguindo na direção da normatização da tutela do armazenamento de informações, o Código de Defesa do Consumidor se preocupou com a proteção dos dados do consumidor, principalmente em relação à proteção dos dados de proteção ao crédito, culminando na norma denominada Lei de Cadastro Positivo, no ano de 2011, além de ter a Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011) definido o que é dado pessoal, conceito que fora detalhado na Lei Geral de Proteção de dados (LGPD), do ano de 2018. Além disso, não podemos nos esquecer da Lei n. 12.965/2014, chamada de Marco Civil da Internet, ante a regulamentação de garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil.

Dessa forma, traçado o panorama que inicia no conceito de dever fundamental, passando pela utilização da inteligência artificial nos processos seletivos até alcançar a proteção de dados

¹³ BRASIL. STF. ADI 6387. Relatora: Rosa Weber. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5895165>. Acesso em: 13 out. 2021, p. 6.



peçoais, alcança-se a tarefa de afirmar que existe um dever de informar sobre os dados peçoais armazenados para utilização dentro do RH das empresas. Ora, se é possível a empresa utilizar dados coletados para selecionar os candidatos, em decorrência da transparência prevista na Lei de Acesso à Informação, os dados utilizados, coletados e armazenados devem estar claramente identificados aos interessados.

Beatriz de Felipe Reis e Vivian Maria Caxambu Graminho questionam se os dados coletados nas redes sociais podem servir de justificativa para eliminar um candidato numa entrevista de emprego, argumento posto para reflexão pois aplicável à todas as decisão relacionadas à carreira do trabalhador, sendo que “toda complexidade da pessoa humana, em sua singular individualidade, fica reduzida à inserção em uma ou outra ‘categoria’, como fruto da sua representação virtual a partir de dados coletados de modo autorizado ou não”¹⁴. Nesse contexto, opiniões políticas, ideologias e religião são alguns dos fatores que podem influenciar na decisão, acarretando na discriminação. Não fosse esse fator o bastante, é evidente que um perfil social do indivíduo pode, por vezes, expressar uma frase com significados distintos, por exemplo, de modo que quem o ser humano virtual é estaria em sobreposição a quem ele realmente é, quando da eliminação baseada em redes sociais ou dados coletados de acesos em determinados sites, o que afronta com mais vigor ainda a intimidade da pessoa humana.

Voltando à discriminação, o princípio que veda a utilização para referido fim está previsto no artigo 6º, inciso IX, da LGPD, sendo que o tratamento de dados peçoais deve assegurar a não discriminação, ao passo que bases de dados que não refletem a realidade poderão resguardar aptidão para a discriminação.

Concretizar esse tipo de análise é complexo. Tal complexidade pode se revelar tanto porque identificar erros no *design* de um algoritmo é, em regra, pouco trivial, quanto porque afirmar que a base de dados utilizada pelo sistema é enviesada por vezes requer análises robustas. Aqui, vale mencionar que os problemas tendem a se tornar ainda mais desafiadores quando nos referimos a algoritmos que fazem uso de *machine learning* em sua tomada de decisão. Falar em *machine learning* e inteligência artificial exige de nós partir da premissa de que uma decisão algorítmica pode ser desenhada de forma inversa, ou seja, ao invés de termos um problema e desenharmos para ele uma solução específica (o algoritmo), temos um problema e um grupo de informações (base de dados) que pode ser útil, de maneiras variadas, para solucioná-lo. O algoritmo, ao invés de possuir uma solução predeterminada para a questão, irá buscá-la e desenhá-la a partir de sua

¹⁴ SCHREIBER, 2013, p. 137-138 *apud* REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINH, Vivian Maria Caxambu. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES: O CASO AMAZON ANALISADO SOB A ÓTICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. Mostra internacional de trabalhos científicos, 2019. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599/1192612314>. Acesso em: 7 nov. 2021.



exposição a essa base de dados e ao que é determinado como o resultado desejado do processo¹⁵.

Em relação a procura por trabalho a autora acima citada externa um exemplo em que a utilização de algoritmos poderia direcionar mães solteiras de baixa renda e residentes distantes do centro da cidade ao encontro de trabalhos temporários e de baixa remuneração, apenas. Nesse caso não há equívoco em relação à segmentação do grupo de mães solteiras, “questão é que, utilizar essas informações estatísticas (lembrando, elas não se referem a uma mãe em concreto, mas ao grupo) para tomar decisões sobre indivíduos específicos e negar-lhes oportunidades e direitos, não é aceitável”¹⁶.

O impacto da utilização de determinadas informações na vida de uma pessoa justifica a inclusão da transparência decorrente do dever de informação. Ademais, o princípio da autodeterminação informacional traz para o ordenamento jurídico pátrio o direito à decisão sobre a utilização de seus dados pessoais, não os profissionais. Nesse sentido leciona Ingo Wolfgang Sarlet:

Não há sobreposição, contudo, entre autodeterminação informativa e proteção de dados, nem privacidade e outros direitos de personalidade. Isso já se dá – mas não exclusivamente – pelo fato de o direito à autodeterminação informativa apresentar uma dupla dimensão individual e coletiva, no sentido de que garantida constitucionalmente não é apenas (embora possa ser, como direito subjetivo individual, o mais importante) a possibilidade de cada um decidir sobre o acesso, uso e difusão dos seus dados pessoais, mas também – e aqui a dimensão metaindividual (coletiva) – se trata de destacar que a autodeterminação informativa constitui condição para uma ordem comunicacional livre e democrática, distanciando-se, nessa medida, de uma concepção de privacidade individualista e mesmo isolacionista à feição de um direito a estar só (*right to be alone*)¹⁷.

Dessa forma, o indivíduo deveria, em tese, ter o direito de acesso às suas informações armazenadas, sendo que a proteção aos dados é vista dentro de um conceito mais abrangente, “abarca todos os dados que dizem respeito a uma determinada pessoa natural, sendo irrelevante

¹⁵ MATTIUZZO, Marcela. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel (coord.). Lei geral de proteção de dados [livro eletrônico]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

¹⁶ MATTIUZZO, Marcela. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel (coord.). Lei geral de proteção de dados [livro eletrônico]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

¹⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais: para além da privacidade e autodeterminação informacional. Conj. Jul. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-jul-16/direitos-fundamentais-protacao-dados-alem-privacidade-autodeterminacao-informacional#_ftn9. Acesso em: 30 ago. 2021.



à qual esfera da vida pessoal se referem (íntima, privada, familiar, social), descabida qualquer tentativa de delimitação temática”¹⁸.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo consiste em uma revisão bibliográfica, com o intuito de identificar, comparar e analisar as diferentes abordagens adotadas nas políticas de gestão de recursos hídricos entre as unidades federativas brasileiras. A pesquisa foi desenvolvida a partir da coleta e análise de fontes secundárias, como artigos científicos, livros, legislações, relatórios técnicos e documentos institucionais, que abordam a temática da gestão hídrica sob diferentes perspectivas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise bibliográfica realizada neste estudo permitiu identificar um crescente descompasso entre o avanço tecnológico, especialmente no uso de algoritmos e inteligência artificial (IA), e a efetividade do dever fundamental à informação nas relações de trabalho. Os dados analisados e os casos concretos, como o da empresa Amazon, revelam que a utilização de sistemas automatizados para decisões profissionais pode reproduzir ou mesmo intensificar práticas discriminatórias, sobretudo quando não há transparência sobre os critérios utilizados ou possibilidade de contestação por parte do trabalhador.

A pesquisa aponta que o uso de IA e algoritmos em processos seletivos, promoções e demais decisões relacionadas à carreira impacta diretamente a esfera de direitos fundamentais do trabalhador, como a privacidade, a autodeterminação informacional e a dignidade da pessoa humana. Embora esses sistemas prometam eficiência, sua lógica de funcionamento ainda depende da qualidade dos dados com os quais são treinados. Bases de dados enviesadas, como demonstrado, geram decisões igualmente enviesadas, colocando o trabalhador em posição de vulnerabilidade frente a processos automatizados de avaliação e exclusão.

¹⁸ KARG, 2019 *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais: para além da privacidade e autodeterminação informacional. *Conjur.* Jul. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-jul-16/direitos-fundamentais-protecao-dados-alem-privacidade-autodeterminacao-informacional#_ftn9. Acesso em: 30 ago. 2021.



Foi possível observar que, apesar dos avanços normativos, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o Marco Civil da Internet e a recente jurisprudência do STF que reconheceu o direito fundamental à proteção de dados, ainda há lacunas relevantes na efetivação do dever de informação no âmbito privado. Empresas muitas vezes não informam de forma clara quais dados estão sendo coletados, como são utilizados e quais são os critérios algoritmizados que influenciam decisões que afetam diretamente a trajetória profissional dos colaboradores.

Dessa forma, os resultados da pesquisa reforçam que o dever de informação não se limita a uma exigência formal. Trata-se de um instrumento de empoderamento do trabalhador, permitindo que este compreenda, revise, conteste ou consinta o uso de suas informações pessoais. A falta dessa transparência contraria não apenas o direito à informação, como também compromete o princípio da não discriminação, previsto expressamente na LGPD.

Além disso, foi identificado que a aplicação de IA no contexto laboral demanda um novo olhar jurídico que una os direitos e deveres fundamentais, não apenas no sentido de proteger o indivíduo, mas também de impor condutas éticas e jurídicas às instituições. O dever de informar, nesse contexto, deve ser compreendido como um dever constitucional vinculado à solidariedade, à ética da responsabilidade e à busca por justiça social.

Em síntese, os achados confirmam a hipótese inicial de que há um dever fundamental à informação nas relações de trabalho mediadas por tecnologias. Esse dever se estende não apenas à comunicação clara sobre a coleta de dados, mas também à explicação sobre a lógica das decisões automatizadas e à possibilidade de revisão por parte do ser humano. A ausência dessas práticas, como evidenciado, pode comprometer direitos essenciais e perpetuar desigualdades já existentes no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Em relação ao assunto de acesso às informações, a preocupação sempre esteve relacionada aos órgãos públicos e, portanto, pouco se ouvia falar quanto ao armazenamento de dados pessoais por empresas privadas. Contudo, a era tecnológica tem evidenciado a necessidade de voltar olhos à essa nova realidade de enorme armazenamento dos mais diversos dados e, inclusive, com a utilização de mecanismos capazes de interpretar referidos dados e tomar decisões em substituição ao indivíduo.



Sendo essa a nova realidade, somada a preocupação com a possível discriminação de indivíduos, a pergunta norteadora dessa pesquisa voltou à reflexão sobre a utilização de algoritmos e da inteligência artificial dentro do desenvolvimento profissional do trabalhador e a observância ao dever de informação ao indivíduo que possui sua vida impactada e, em resposta, restou claro que a utilização dessas novas realidades dentro do desenvolvimento profissional do trabalhador requer observância ao dever de informação ao indivíduo que possui sua vida alterada pelas análises decorrentes tanto da inteligência artificial quanto dos algoritmos, cabendo ao trabalhador decidir quais informações pessoais a empresa pode armazenar para usar no futuro em decisões dentro da sua carreira profissional. Em outras palavras, se a realidade tecnológica tem permitido a utilização de um grande número de informações sobre os indivíduos, os dados a serem utilizados para fins profissionais devem ser informados ao trabalhador para que, sendo necessário, reveja, peça correção ou exerça o direito de proteção a sua intimidade, quando a informação ultrapassar a área profissional. Ainda há muito a ser pesquisado, posto que se constatou uma lacuna no conhecimento do dever de informação no setor privado e, portanto, novas pesquisas poderiam aprofundar nesse tema, principalmente na utilização de dados e o dever de informar sobre referidos dados.



REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

AUTOR, David; MINDELL, David; REYNOLDS, Elisabeth. Inteligência artificial e o trabalho: o trabalho do futuro: moldando a tecnologia e as instituições. **Panorama Setorial da Internet**, n. 4, ano 12, dez. 2020. Disponível em:
https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20201223152932/panorama_setorial_ano-xii_n_4_inteligencia_artificial_trabalho_O%20trabalho%20do%20futuro_moldando%20a%20tecnologia%20e%20as%20instituicoes.pdf.pdf. Acesso em: 23 jun. 2021.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra. Proteção de informações no mundo virtual: a LGPD e a determinação de consentimento do titular para tratamento de dados pessoais. **Cadernos Adenauer: Proteção de dados pessoais: privacidade versus avanço tecnológico, ano XX, n. 3**, Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, out. 2019. p. 137-155.

BAZERMAN, Max H. **Processo decisório**. Tradução da 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. STF. **ADI 6387**. Relatora: Rosa Weber. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5895165>. Acesso em: 13 out. 2021, p. 6.

BRASIL. REsp 1.364.915/MG. **Superior Tribunal de Justiça**. Rel. Min. Humberto Martins. Data de Julgamento 15 maio/2013. Disponível em:
https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=28443549&num_registro=201300216370&data=20130524&tipo=91&formato=PDF. Acesso em: 24 jun. 2021.

BODIN DE MORAES, Maria Celina; QUEIROZ, João Quinelato de. Autodeterminação informativa e responsabilização proativa. In: THEMOTHEO, Reinaldo J. (Coord.). Proteção de dados pessoais: privacidade versus avanço tecnológico. **Cadernos Adenauer. Rio de Janeiro**: Fundação Konrad Adenauer, 2019. p. 13-135.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Das constituições dos direitos à crítica dos direitos. **Direito Público**, n. 7, jan./mar. 2005.

CAPANEMA, Walter Aranha. A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados. **Cadernos Jurídicos: Direito Digital e proteção de dados pessoais, ano 21, n. 53**, São Paulo, jan./mar. 2020, p. 163-170. Disponível em:
https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/CadernosJuridicos/ii_6_a_responsabilidade_civil.pdf?d=637250347559005712. Acesso em: 03 jun. 2021.

COLNAGO, Cláudio de Oliveira Santos; PEDRA, Adriano Sant'Ana. **Banco de dados e tutela de dados pessoais na internet: o meio ambiente digital como parâmetro substantivo de controle da lei de proteção de dados pessoais pela justiça constitucional**. In: DIAS, Handel



Martins; GAVIÃO FILHO, Anizio Pires; CANOSA, Eduardo Andrés Velandia (org.). Anais do IV Congresso mundial de justiça constitucional. vol. 2. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas; DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel (coord.). **Lei geral de proteção de dados** [livro eletrônico]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

DELABIO, F.; PIAI CEDRAN, D.; MORI, L.; MICHELLAN KIORANIS, N. Divulgação científica e percepção pública de brasileiros (as) sobre ciência e tecnologia. **Revista Insignare Scientia - RIS**, v. 4, n. 3, p. 273-290, 3 mar. 2021.

DIMOULIS, Dimitri. MARTINS, Leonardo. Deveres fundamentais. In: LEITE, George Salomão. SARLET, Ingo Wolfgang. CARBONELL, Miguel (Coord). **Direitos, deveres e garantias fundamentais**. Salvador: Juspodium, 2011.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

DUQUE, Bruna Lyra; PEDRA, Adriano Sant'Ana. Os deveres fundamentais e a solidariedade nas relações privadas. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**. V. 14, n. 14, p. 147-161, Curitiba, julho/dezembro de 2013.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Revista Tributária e de Finanças Públicas**, São Paulo, v. 1, out. 1992.

FINKELSTEIN, Maria Eugenia; FINKELSTEIN, Cláudio. Privacidade e lei geral de proteção de dados pessoais. **Revista de Direito Brasileira**, v. 23, n. 9, Florianópolis, mai./ago. 2019, p. 284-301.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **O marco civil da internet e o meio ambiente digital na sociedade da informação**. São Paulo: Saraiva, 2015.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury César. DEVER FUNDAMENTAL: A CONSTRUÇÃO DE UM CONCEITO. In: MARCO, Crithian Magnus de; PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; STEINMETZ, Wilson (org.). **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I. Joaçaba: Unoesc, 2013. p. 87-96.

LEONARDI, Marcel. **Tutela e Privacidade na Internet**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMÓN, Raúl. Los ordenadores seleccionan tu currículo y saben cuándo mientes. **El País**, 2 nov. 2018. Disponível em: https://elpais.com/tecnologia/2018/10/30/actualidad/1540923996_431254.html. Acesso em: 13 ago. 2021.

LYRA, José Francisco Dias da Costa; PREIS, Marco Antônio; SIQUEIRA, Julio Homem de; FABRIZ, Daury Cesar. A era dos deveres: a necessidade de um estatuto da pessoa humana para



a eficácia social dos direitos fundamentais. **Revista Mexicana de Direitos Fundamentais**, n. 43, julio-diciembre 2020. Disponível em: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/issue/view/651>. Acesso em: 16 nov. 2021.

MAINO, Carlos Alberto Gabriel. Derechos fundamentales y la necesidad de recuperar los deberes: aproximación a la luz del pensamiento de Francisco Puy. In: LEITE, George Salomão. SARLET, Ingo Wolfgang. CARBONELL, Miguel (Coord). **Direitos, deveres e garantias fundamentais**. Salvador: Juspodium, 2011.

MARTINS, Humberto. O dever de informar e o direito à informação (I – a perspectiva do Direito do Consumidor. **Conjur**. 19 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-19/dever-informar-direito-informacao-parte>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MELO, Gabriel. Inteligência artificial, gestão empresarial e o futuro do trabalho no Brasil. **Rev. Mundo Livre**, Campos dos Goytacazes, v. 6, n.2, p. 160-183, jul/dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/mundolivres/article/view/42340/27404>. Acesso em: 23 jun. 2021.

MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor: linhas gerais de um novo direito fundamental**. São Paulo: Saraiva, 2014.

MENDES, Laura Schertel. Decisão histórica do STF reconhece direito fundamental à proteção de dados pessoais. **Jota**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/decisao-historica-do-stf-reconhece-direito-fundamental-a-protecao-de-dados-pessoais-10052020>. Acesso em: 11 mai 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 11, n. 11, p. 15-52, 2012. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 15 nov. 2021.

PEDRA, Adriano Sant’Ana. **A importância dos deveres humanos na efetivação de direitos**. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SADKUHLE, Hans Jorg; HAHN, Paulo (coord.). Níveis de efetivação dos direitos fundamentais civis e sociais: um diálogo Brasil e Alemanha. Joaçaba: Unoesc, 2013.

PEDRA, Adriano Sant’Ana. As diversas perspectivas dos direitos fundamentais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 18, n. 2, p. 9-14, 2017. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1227/pdf>. Acesso em: 15 nov. 2021.

PINHEIRO, Alexandre Sousa *et. al.* **Comentário ao Regulamento Geral de Proteção de Dados**. Coimbra: Almedina, 2018. p. 137-165.

REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINH, Vivian Maria Caxambu. A inteligência artificial no recrutamento de trabalhadores: o caso *Amazon* analisado sob a ótica dos direitos fundamentais.



Mostra internacional de trabalhos científicos, 2019. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599/1192612314>. Acesso em: 7 nov. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais: para além da privacidade e autodeterminação informacional. **Conjur**. Jul. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-jul-16/direitos-fundamentais-protecao-dados-alem-privacidade-autodeterminacao-informacional#_ftn9. Acesso em: 30 ago. 2021.

SARLET, G. B. S.; MOLINARO, C. A. *Technological society: promotion and protection of human rights*. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 20, n. 2, p. 43-64, 20 dez. 2019.

SARTORI, E. C. M.; BAHIA, C. J. A. *Big Brother is watching you: da distopia orwelliana ao direito fundamental à proteção de dados pessoais*. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 20, n. 3, p. 225-248, 20 dez. 2019.

TASSO, Fernando Antonio. A responsabilidade civil na Lei Geral de Proteção de Dados e sua interface com o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor. **Cadernos Jurídicos: Direito Digital e proteção de dados pessoais**, São Paulo, ano 21, n. 53, São Paulo, jan./mar. 2020, p. 97-116.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de; VIOLA, Mario. Tratamento de dados pessoais na LGPD: estudo sobre as bases legais. **Revista Civilística**, ano 9, n. 1, Rio de Janeiro, 2020, p. 1-38.