

DECISÕES AUTOMATIZADAS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ART. 20 DA LGPD ANTE O SILÊNCIO DA CLT

*Francisco Gérson Marques de Lima²⁶
Ricardo Antônio Maia de Moraes Júnior²⁷*

Resumo: A pesquisa busca verificar se a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD é mecanismo eficaz para regular a relação de emprego diante de decisões automatizadas, ante a omissão da CLT sobre o tema. Como metodologia, utilizou-se a pesquisa de natureza descritiva, exploratória e interpretativa, de cunho qualitativo, mediante análise documental e bibliográfica, valendo-se da utilização do método indutivo. Ao final, identificou-se que a LGPD, por ser norma geral, não traz parâmetros suficientes para a relação de emprego, pelo que se sugere a modificação legislativa, a exemplo de outros países como a França, que possui regras próprias sobre o uso de tecnologias automatizadas pelo empregador. Até que isso ocorra, a jurisprudência tem um longo caminho para pavimentar a interpretação sobre o tema.

Palavras-chave: Privacidade. Decisões automatizadas. Relação de emprego. LGPD. CLT.

Abstract: The research seeks to verify whether the LGPD is an effective mechanism to regulate the employment relationship

26 Subprocurador Geral do Trabalho (MPT/PGT), Doutor em Direito pela UFPE, Tutor do GRUPE-UFC, E-mail: gersonmarques@ufc.br.

27 Advogado, Mestrando em Ordem Jurídica Constitucional pela UFC, Membro do GRUPE-UFC, E-mail: ricardomaia.moraisjunior@gmail.com.

under automated decisions, in view of the CLT's omission on the subject. As methodology, descriptive, exploratory and interpretive research was used, with a qualitative nature, through documental and bibliographic analysis, and an inductive method. At the end, it was identified that the LGPD does not sufficiently regulate the employment relationship, suggesting a legislative modification, as in countries like France, which has its own rules on the use of automated technologies by the employer. Until that happens, jurisprudence has a long way to go to pave the way for the interpretation of the subject.

Keywords: Privacy. Automated decisions. Employment relationship. LGPD. CLT.

Sumário: 1. Introdução; 2. Privacidade e Proteção de dados do empregado; 3. Decisões automatizadas e sua ocorrência na relação de emprego. 4. Proteção do empregado em face de decisões automatizadas. 5. Considerações finais. Referências.

1. INTRODUÇÃO

As relações de emprego possuem características próprias, que as diferenciam das demais relações jurídicas. A começar pelo seu objeto, o trabalho subordinado, embora possua elementos comuns às relações de trabalho em geral, especialmente naquelas em que há prestação pessoal de serviço. O traço distintivo mais claro do emprego, porém, é a subordinação, que torna esta relação uma espécie diferenciada de relação de trabalho.

A subordinação implica em diversos direitos e deveres de empregadores e empregados, os quais possuem papéis bem definidos nesse tipo de relação jurídica: o empregado realiza

um trabalho subordinado ao empregador, o qual possui, por outro lado, poderes empregatícios (de comando da empresa, disciplinar, regulatório, organizacional etc.).

No entanto, o empregador encontra limitações ao poder empregatício, notadamente ao poder de controle, limitações essas decorrentes dos direitos fundamentais dos empregados. Uma dessas limitações diz respeito à proteção da privacidade do empregado, principalmente na diferenciação de sua vida pessoal e profissional, evitando que o empregador controle aspectos não ligados ao trabalho ou que possam comprometer essencialmente direitos fundamentais.

A teoria do Direito do Trabalho sustenta, desde muito, o dever do empregador de respeitar a vida privada do empregado, sua intimidade e sua privacidade, inclusive em atividades profissionais, não sujeitas à vigília pelo empregador. Apenas com a Lei Geral de Proteção de Dados (aprovada em 2018) foi instituída norma contendo regras claras de boas práticas para proteção da privacidade dos indivíduos. Todavia, a regulamentação se dá em âmbito geral, sem especificação quanto às relações de emprego.

Essa falta de regulamentação específica deve ser analisada, principalmente, diante da peculiaridade da relação de emprego quanto ao **poder de controle**, que é uma forma de legitimação do empregador em utilizar medidas que mitigam a privacidade do empregado. Uma dessas possíveis formas de mitigação da privacidade do empregado é o uso de mecanismos automatizados para a tomada de decisões, por exemplo na **seleção de novos empregados**, na **avaliação de critérios para promoção**, ou mesmo para **decisões sobre a dispensa de empregados**.

Esse tratamento automatizado se dá, geralmente, com o auxílio de mecanismos de Inteligência Artificial, que conseguem processar quantidades imensas de dados (Big Data) em um curto intervalo de tempo. No entanto, esse tratamento automatizado de dados pode incorrer em algumas situações que invadam a privacidade e, mais ainda, que possam perpetuar discriminação no local de trabalho.

Diante da omissão da legislação trabalhista quanto ao tema, cabe o questionamento: seria a LGPD um mecanismo eficaz para regular a relação de emprego diante de decisões automatizadas?

Visando responder a esse questionamento, a presente pesquisa é descritiva, mediante descrição da atual proteção à privacidade nas relações de emprego; exploratória, a partir da busca por casos de ocorrência de decisões automatizadas na relação de emprego; e interpretativa, pois avalia-se o grau de proteção à privacidade do empregado no Brasil. O método de pesquisa, outrossim, é qualitativo, por envolver análise sobre a efetividade da legislação brasileira, e indutivo, eis que parte de análises específicas, como aspectos concretos da relação de emprego no Brasil, para a formulação de propostas abrangentes. Quanto às fontes, utilizou-se a via documental e bibliográfica, sobretudo debruçando-se sobre textos legais e recorrendo à doutrina atualizada sobre a matéria.

Inicialmente, analisar-se-á a evolução do conceito de privacidade para o da concepção da proteção de dados, notadamente como essa nova dimensão da privacidade influencia os aspectos específicos da relação de emprego.

Após, buscar-se-á identificar de que maneira ocorrem decisões automatizadas, com análise de suas finalidades e

principais riscos, também verificando como sua prática pode influenciar as relações de emprego.

Em seguida, analisar-se-á a legislação trabalhista sobre o tema da privacidade do empregado em contraponto à Lei Geral de Proteção de Dados, quanto à regulação do tema das decisões automatizadas, ressaltando algumas possíveis limitações de aplicação da regra geral na relação de emprego.

2. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS DO EMPREGADO

Dentre os direitos fundamentais previstos no art. 5º, CF/88, encontra-se a inviolabilidade da intimidade e da vida privada (inciso X) e o sigilo de dados (inciso XII). Da maneira como previsto no texto constitucional, ninguém poderá violar a intimidade ou a vida privada de outrem, bem como não poderá violar o sigilo dos dados.

A realidade social e econômica brasileira, igualmente ao restante do mundo, modificou-se radicalmente desde 1988, principalmente com a proeminência de tecnologias que conectam indivíduos de diversos lugares simultaneamente, por vezes com o uso de um simples celular. Políticas públicas passaram a ser executadas por meios tecnológicos, notadamente quando existe restrição de locomoção, a exemplo do momento pandêmico gerado pelo novo coronavírus.

A intimidade e a privacidade se apresentam como direitos de *status* negativo. Porém, a atualidade exige um repensar de sua compatibilização com a atual realidade tecnológica, na qual se deve considerar um direito à proteção de dados, que envolve um *status* mais positivo, além de conter um aspecto

procedimental. Essa evolução, de um direito à intimidade para o direito à proteção de dados pessoais, será adiante apresentada, como fundamento para uma modificação protetiva também na relação de emprego.

2.1. Da privacidade à proteção de dados pessoais

A proteção do direito à intimidade e do direito à privacidade, notadamente do empregado, mostra-se insuficiente para a ressignificação do poder de controle pelo empregador, devendo-se promover a proteção de dados, de maneira ativa, do empregado. Antigas concepções e regras protetivas precisam se adaptar e evoluir.

Cada vez mais se torna difícil não estar sujeito a um tratamento de dados, já que a sociedade da informação demanda que toda e qualquer atitude seja baseada nessas operações, o que limita sobremaneira um direito de *status* tradicionalmente negativo.

O direito à intimidade teve sua origem bastante ligada ao direito à propriedade, no contexto da criação dos Estados modernos, em que se intensificavam as hierarquias e os nobres passavam a priorizar suas propriedades separadas dos demais. Nessas situações, passou-se a ter maior interesse pela separação do nobre em seus momentos de sono, refeições, rituais religiosos e sociais, bem como de reflexão ou pensamento (RODOTÀ, 2008, p. 26).

Sandra Lia Simón apresenta o histórico desse direito, para depois conectá-lo com a relação de emprego, apontando que “a vida privada aparece, portanto, como um direito à solidão, à reserva, ao isolamento” (2000, p. 71).

O direito à privacidade passou a ter sua teorização na doutrina jurídica com o ensaio produzido por Samuel Warren e Louis Brandeis, em 1890. Nesse estudo, os autores buscaram identificar, na análise das decisões dos tribunais ingleses e norte-americanos, um direito autônomo à privacidade, concebido na forma de um direito de estar só (*right to be let alone*) (WARREN; BRANDEIS, 1890).

Nessa concepção negativa do direito, bastante característica do Estado Liberal, em que os indivíduos apenas precisariam ser resguardados de arbítrios quanto à sua esfera individual, nota-se que não há proteção para os casos em que o indivíduo efetivamente consente em não estar sozinho. Afinal, se o direito serviria para resguardar o direito à intimidade e à vida privada, estando em uma situação de compartilhamento de informações com terceiros, não haveria mais o direito à sua privacidade.

Por isso, surge uma nova concepção de direitos ligados à privacidade, remodelada de acordo com a evolução de tratamento de dados pessoais, em um contexto em que o indivíduo compartilha suas informações com terceiros – ou é compelido a compartilhá-las.

Nessa perspectiva, deve-se resguardar a privacidade do indivíduo não apenas até a sua **permissão** para tratamento dos dados, mas também, durante o referido tratamento, o **controle**, o **acompanhamento** e a **informação** sobre o que está acontecendo com eles.

É, agora, necessário considerar a privacidade como um *status* positivo, em que o indivíduo consiga ter um controle ativo sobre o fluxo dessas suas informações (COPETTI; MIRANDA,

2015, p. 32). De sua vez, a normatização estatal precisa ser mais presente.

Corroborando com essa visão, Danilo Doneda (2011) apresenta um apanhado histórico da evolução das normas sobre privacidade, principalmente no âmbito europeu, onde se denominou essa dimensão – da privacidade – como **autodeterminação informativa** (ou informacional). Essa dimensão da privacidade mostrou-se capaz de proteger os dados também após seu compartilhamento com terceiros, principalmente na garantia do controle dos dados.

Afirma o autor que essa nova dimensão permitiu considerar o tratamento de dados como um processo que não teria pertinência com a simples permissão do titular dos dados, mas incluindo as fases seguintes, inclusive com o acompanhamento do que estaria sendo feito com os dados, mediante um dever de informação (DONEDA, 2011, p. 97-98).

Ainda que tenha representado um avanço na proteção dos dados pessoais, percebeu-se que a esfera de proteção da autodeterminação informativa estaria limitada ao âmbito individual, ainda com resquícios da primeira fase histórica, em que a privacidade estaria intimamente ligada à esfera do indivíduo, que teria de buscar meios próprios para exercer seus direitos.

Com isso, pressupõe-se que a privacidade não se encontra satisfatoriamente protegida enquanto não acessível a todos, principalmente àqueles que não têm acesso facilitado a seus dados, a exemplo do empregado, que fornece dados pessoais para tratamento por seu empregador, mas, por diversos fatores, incluindo a subordinação, é desprovido de mecanismos aptos a fiscalizar o bom uso de seus dados.

Diante dessa necessidade, surge na doutrina mais uma fase do direito à privacidade, que avança além da esfera individual e parte para a proteção coletiva, garantindo mecanismos procedimentais para a efetivação da privacidade, não apenas indicando o direito, mas também proporcionando estruturas de concretização. Trata-se da **proteção de dados pessoais**, dimensão da privacidade que não dispensa as fases anteriores, elevando o padrão coletivo de sua proteção (DONEDA, 2011, p. 98).

Essa nova ideia de proteção da privacidade, não mais baseada na vida privada ou na intimidade, não se limitando à esfera individual, mas principalmente focando nos dados pessoais (enquanto elementos a partir dos quais o indivíduo constrói e expressa sua personalidade), proporciona diversos avanços protetivos. O foco nos dados pessoais é a grande reviravolta de entendimento, já que permite a rastreabilidade das condutas dos agentes de tratamento, assim como tornam mais objetiva a proteção, saindo de conceitos mais abstratos (vida privada, intimidade) passando para um conceito objetivo (dados pessoais).

Como ressaltado por Laura Mendes (2020, p. 473), passou-se a ter um direito de dupla dimensão, tanto a subjetiva, ligada à proteção do sujeito potencialmente alvo de violações à intimidade ou à privacidade, quanto a dimensão objetiva, consistente na proteção à existência de mecanismos, inclusive estatais, de promoção da privacidade, ativa e coletivamente.

Dessa forma, na era da proteção de dados pessoais, não mais basta que o caráter protetivo se limite à intimidade ou à vida privada (aspectos subjetivos e de *status* negativo, de abstenção de conduta), ou, ainda, limitada à autodetermi-

nação informativa (que, apesar de avançar para aspectos de controle das informações e dos dados, limita-se à esfera individual). Trata-se de um dever da coletividade, em proteger a privacidade e o uso dos dados pessoais, criando-se uma cultura protetiva, boas práticas empresariais e normas que concretizem esses direitos.

2.2. Princípios e direitos dos empregados, enquanto titulares de dados pessoais

No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14.08.2018) trouxe disposições que atualizaram a legislação quanto à privacidade, prevendo medidas de dimensão **subjetiva** (direitos de oposição ao tratamento de dados, direito de revogação do consentimento) e de cunho **objetivo** (poderes fiscalizatórios da Autoridade de proteção de dados pessoais; deveres de responsabilidade e transparência para os agentes de tratamento de dados).

Esses mecanismos de proteção de dados, apesar de previstos em uma Lei Geral sobre o tema, possuem plena aplicabilidade às relações de emprego, servindo-se para a proteção da privacidade de empregados e, além deles, de sócios empresariais, administradores, membros e dirigentes sindicais, dentre outros que podem se beneficiar dessa proteção à privacidade.

Não se trata, portanto, de um direito exclusivamente direcionado aos empregados, embora sejam estes os que, por sua fragilidade na relação de emprego, mais precisem de proteção quanto à privacidade.

O empregador trata dados de seus empregados diariamente, desde quando ingressam no local de trabalho (quando há

a coleta de um dado biométrico na recepção), passando pelo uso de ferramentas de troca de mensagens entre empregados e entre estes e o empregador, até o momento em que se registra o ponto, quando o empregador registra os horários de entrada e saída daquele empregado.

Na verdade, alguns dados são colhidos desde a fase da seleção para o emprego e prosseguem mesmo após a rescisão contratual. E, mais ainda, o empregador compartilha diversos dados pessoais do empregado, seja para cadastro em sistemas oficiais (como e-Social, em que o compartilhamento é feito com o Poder Público federal), seja para fornecimento de plano de saúde, vale-transporte e vale-alimentação.

Ademais, o empregador possui um legítimo direito de controle das atividades desempenhadas pelo empregado, que permite que sejam averiguadas em ambiente profissional (troca de e-mails, mensagens em sistemas de comunicação interna da empresa, imagens captadas por sistemas de vídeo-vigilância etc.).

Na relação de emprego, bem como em outras relações jurídicas, devem ser aplicáveis os princípios fundantes da LGPD, dando-se destaque aos **princípios** da necessidade, da transparência, da não discriminação e da prevenção, todos previstos no artigo 6º da LGPD²⁸.

O princípio da **necessidade**²⁹ representa o comando legislativo de que todo e qualquer tratamento de dados deverá

28 “Art. 6º. As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios...”

29 Art. 6º: “III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados”.

ser realizado apenas com aqueles dados pessoais que sejam estritamente necessários à finalidade a que se propõe.

No âmbito da relação de emprego, admite-se o tratamento de dados legitimamente, já que o empregador possui finalidades legítimas para tanto, porém deverá ser verificado se realmente aqueles dados que são tratados são apenas os necessários, caso contrário será operada uma violação à privacidade do empregado.

O princípio da **transparência**³⁰ expressa a necessidade que os agentes de tratamentos evidenciem, de maneira clara, acessível e efetiva, aos titulares, quais as operações de tratamento de dados que realizam, com quem compartilha esses dados e, ainda, quais medidas técnicas e administrativas utiliza para garantir a sua segurança.

Na relação de emprego, o empregado deverá ser informado sobre como o empregador trata seus dados, desde o processo seletivo, passando pela contratação e durante todo o contrato de trabalho, até sua eventual saída da empresa.

O princípio da **não discriminação**³¹ impõe ao agente de tratamento que não trate os dados para fins discriminatórios. Já o princípio da **prevenção**³² impõe que sejam adotadas medidas proativas e prévias, evitando-se a ocorrência de prejuízos aos titulares de dados.

30 Art. 6º: “VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial”.

31 Art. 6º: “IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos”.

32 Art. 6º: “VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais”.

No caso específico do empregado, este deverá ser protegido quanto à discriminação desde seu processo seletivo, tendo critérios razoáveis e proporcionais para seleção ou eliminação, bem como durante todo o contrato de trabalho, com critérios igualmente razoáveis para promoção de função, para penalidades administrativas e, também, em seu processo de desligamento, não sendo possível a utilização de aspectos discriminatórios para justificar (ou mesmo para levar à) despedida do empregado.

Além dos princípios, deverão ser garantidos aos empregados todos os direitos previstos aos titulares de dados, destacando-se, para o propósito do artigo, os direitos de oposição a tratamento indevido, previsto no artigo 18 da LGPD, e o direito de revisão de decisões automatizadas, previsto no artigo 20 da mesma lei, que ora se transcreve, *litteris*:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: [...]

§ 2º O titular pode opor-se a tratamento realizado com fundamento em uma das hipóteses de dispensa de consentimento, em caso de descumprimento ao disposto nesta Lei.

(...)

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas

a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.

O **direito de oposição** a tratamento indevido de dados reflete o direito do titular de, sabendo que algum tratamento de dados está ocorrendo de maneira indevida, recusar sua prática.

O empregado que, eventualmente, tenha conhecimento de irregularidades no tratamento de dados realizado na relação de emprego poderá exercer o direito de oposição, seja comunicando ao empregador, seja mediante outras formas de proteção de seus direitos, por exemplo na via sindical ou mesmo socorrendo-se ao Poder Judiciário.

Por fim, o **direito à revisão de decisões automatizadas** prevê que o titular se manifeste contrariamente a uma decisão tomada exclusivamente com base em tratamento automatizado de dados, não existindo, porém, a previsão de que essa revisão seja feita por um humano. Além disso, o titular de dados poderá solicitar informações sobre os critérios utilizados para chegar à decisão automatizada, quando poderá o agente de tratamento recusar-se a fornecer informações, caso se escude em segredo comercial ou industrial. Nessa hipótese, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) poderá realizar auditoria no processo de tomada de decisão, para verificar se estaria havendo critérios equivocados, desproporcionais ou danosos.

Na relação de emprego, a ocorrência de decisões automatizadas é bastante camuflada, já que o empregador evita divulgar quando isso acontece. Por se tratar de uma relação jurídica em que há um grau de hierarquia elevado, além de

haver pouco conhecimento dos empregados quanto aos critérios tomados por humanos, imagine-se quando exista, por trás do humano, um mecanismo de Inteligência Artificial (IA) que toma a decisão.

Diante da limitação do exercício desse direito perante a relação de emprego, é necessário o estudo mais aprofundado sobre como se dariam essas decisões automatizadas, bem como suas peculiaridades no âmbito trabalhista e, ainda, que proteção poderia haver legalmente para o empregado. Afinal, mesmo com a aprovação da LGPD, a legislação trabalhista não foi alterada para acompanhar essa evolução, deixando para a lei mais geral regular uma matéria tão específica quanto a privacidade do empregado.

Notadamente quando do tratamento de dados de maneira automatizada, deve-se ter garantias mínimas que resguardecam a privacidade do empregado, principalmente estabelecendo limites ao poder de controle pelo empregador.

3. DECISÕES AUTOMATIZADAS E SUA OCORRÊNCIA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O tema das **decisões automatizadas** diz respeito ao tratamento de dados, que ocorre de maneira independente da atuação humana, pelo que se fala em tratamento de dados automatizados. Além disso, esses tratamentos automatizados geralmente possuem como finalidade a criação de perfis comportamentais dos titulares de dados, o que poderá levar a um tratamento diferenciado ou até mesmo discriminatório, de acordo com os perfis que sejam identificados, ou com os parâmetros criados.

3.1. Tratamento automatizado de dados pessoais e definição de perfis

As decisões automatizadas ocorrem com base no tratamento automatizado de dados, possuindo como principais finalidades a criação de perfis comportamentais, a rapidez na tomada de decisões e a busca pela impessoalidade da decisão.

Para que se possa compreender como se processa o tratamento automatizado de dados, há de se entender o que representa o tratamento de dados, notadamente em uma relação empregatícia.

O tratamento de dados, conforme definido pelo artigo 5º, X, da LGPD, consiste em uma operação realizada com dados pessoais, o que pode ser exemplificado por coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Essas operações de tratamento de dados ocorrem, regularmente, por entes públicos ou privados, sempre que exista alguma das operações acima listadas. Assim, quando um indivíduo fornece dados pessoais seus para terceiros, seja em um formato físico ou digital, já estará havendo um tratamento de dados, a coleta por alguém. Ao coletar esses dados, o agente de tratamento processará os dados, o que consiste na organização e estruturação dessas informações, as quais, sem esta atividade, poderão não refletir nenhuma utilidade a ele.

Além do processamento, poderá o agente de tratamento analisar esses dados estruturados e tomar decisões com base

neles, aprovando ou negando algum tipo de pedido formulado pelo titular dos dados.

Esse tipo de operação é bastante comum em processos seletivos de emprego, quando um candidato fornece seus dados pessoais para participar. Esses dados são organizados e estruturados com os dados de outros candidatos e, com base na análise dessas informações, o recrutador tomará a decisão, considerando os diversos aspectos derivados desses dados.

Ou, ainda, quando um empregado participa de algum tipo de seleção interna da empresa, buscando ascensão funcional, mudança de função ou acréscimo salarial. Nessa situação, o empregador, com base nos dados que já foram coletados do empregado anteriormente, além dos dados que já foram produzidos após a contratação (rendimento no trabalho, dedicação, frequência, licenças, comprometimento, capacidade de iniciativa, integração na empresa etc.), tomará a decisão de aprovar ou desaprovar o pedido. A própria avaliação periódica de rendimento é alimentada por dados coletados pelos RHs e pelas chefias imediatas.

Mais uma hipótese possível na relação de emprego é quando o empregador analisa alguma situação específica ocorrida no ambiente de trabalho e, com base nesses dados vinculados ao empregado, toma a decisão de despedi-lo por justa causa.

Nessas três hipóteses o empregador utiliza-se de critérios, objetivos ou subjetivos, baseados nos dados pessoais do empregado. A decisão é tomada pelo próprio indivíduo que representa o empregador, o qual poderá explicar ao empregado os critérios que foram utilizados (no caso de não aprovação no processo seletivo, p. ex.) ou informará a motivação (quando se

tratar de despedida por justa causa, ao realizar o enquadramento em uma das alíneas do art. 482 da CLT.

Já um tratamento automatizado de dados é realizado também com base nos dados pessoais do empregado, porém não por um indivíduo representando o empregador, mas por um dispositivo de Inteligência Artificial, que realizará análise automatizada desses dados e, sozinho, produzirá um resultado, seja positivo ou negativo. É de se ressaltar que muitas das análises feitas por pessoas de RHs passaram a ser automatizadas, a partir de parametrização prévia.

Esse tipo de tratamento automatizado de dados ocorre, muitas vezes, com a finalidade de definição de perfis (*profiling*), já que a base de dados de um indivíduo possibilita a junção de informações que, sozinhas, seriam inofensivas, mas que, contextualizadas com outros dados pessoais, permite ao agente de tratamento identificar padrões de comportamento.

A criação de perfis de indivíduos pode implicar em diversos riscos aos titulares de dados, principalmente quando são perfis de categoria pessoal, profissional, relacionados a consumo ou a informações financeiras.

Segundo Paul Ohm, o *profiling* permite que diversas informações íntimas possam ser inferidas a partir de dados pessoais aparentemente sem qualquer relação entre si (OHM, 2010) e, como resultado disso, podem ser realizadas operações que desrespeitem a privacidade e a proteção de dados pessoais.

Além disso, a criação de perfis pode interferir até mesmo na personalidade dos indivíduos, principalmente quando refletem dados pessoais sensíveis. Quando esse tipo de trata-

mento ocorre na relação de emprego, é frequentemente denominado, na literatura internacional, de *People Analytics*.

Segundo define Matthew Bodie e colaboradores (2016), entre outros, *People Analytics* é um processo ou método de gestão de recursos humanos que utiliza o Big Data para capturar reflexões sobre a performance profissional de um indivíduo.

Essa técnica de análise de dados consegue inferir diversas conclusões sobre um indivíduo, sem precisar de qualquer interação humana para isso e, por vezes, até mesmo sem que o indivíduo saiba dessa sua condição.

A título de exemplo, em abril de 2019, Ginni Rometty, então CEO da IBM, empresa que desenvolveu a Inteligência Artificial denominada Watson, e que hoje continua como a maior referência mundial neste segmento, deu uma entrevista para a rede de comunicação americana CNBC. Nessa entrevista, comentou que a empresa de tecnologia desenvolveu e utiliza uma IA capaz de prever quando um empregado estaria mais propenso a pedir demissão, permitindo que a empresa utilize medidas para retê-lo, seja por meio de benefícios, seja por meio de recolocação em outro setor da empresa, mais adequado às suas habilidades pessoais³³.

Reter os melhores empregados na empresa é algo bastante almejado no mercado empresarial. Porém, geralmente os critérios utilizados pela Inteligência Artificial não são transparentes, sendo considerados segredo de negócio. Ginni

33 IBM artificial intelligence can predict with 95% accuracy which workers are about to quit their jobs. Disponível em <https://www.cnbc.com/2019/04/03/ibm-ai-can-predict-with-95-percent-accuracy-which-employees-will-quit.html>, acesso em 08 de agosto de 2020.

Rometty se negou a dar detalhes sobre os critérios utilizados pela IA, segundo ela o “ingrediente secreto” de sua empresa.

Essa situação pode suscitar alguns questionamentos: até que ponto os resultados obtidos por essa IA podem gerar discriminação para com aqueles empregados que, propensos a pedir demissão, sejam despedidos? Ou ainda, será que esses indicadores obtidos pela IA (critérios como falta de adaptabilidade do empregado ao cargo que ocupa, baixo desempenho ou expressões faciais desmotivadas) podem ser considerados justificativas para a dispensa por justa causa?

Esses podem ser alguns exemplos de possível discriminação gerada por decisões tomadas pelo **algoritmo da Inteligência Artificial**, especificamente na relação de emprego. Mas não são os únicos exemplos.

Cathy O’Neil cita o caso da empresa americana Cataphora que, em 2008, comercializou um *software* que classificava empregados de acordo com uma série de métricas, dentre as quais sua geração de ideias (2016, p. 130-132). Na prática, o *software* acessava os e-mails e as mensagens corporativas dos empregados, classificando-os de acordo com sua capacidade de criar ideias ou de conectá-las.

O problema, segundo a autora, é que as empresas podem preferir despedir empregados que tenham classificações menores nesses critérios, porém tais empregados poderiam estar gerando excelentes ideias sem compartilhá-las com os colegas, ou poderiam contribuir em outros aspectos, melhorando, por exemplo, o clima corporativo com piadas ou comentários úteis aos demais, características igualmente valorizadas no ambiente de trabalho (O’NEIL, 2016, p. 132-133).

Em ambos os casos, a decisão de despedir o empregado não é tomada diretamente pela Inteligência Artificial, pois na verdade é realizada exclusivamente pelo empregador. Porém, o critério tido como base dessa decisão é o tratamento automatizado dos dados do empregado, seja definindo-o como propenso a pedir demissão, seja classificando-o como pouco importante na geração ou conexão de ideias no ambiente de trabalho.

Diante dos riscos, o tratamento automatizado de dados pessoais deve ser realizado com muitas cautelas, principalmente quando é relacionado a aspectos mais íntimos da vida e que possam gerar maiores riscos, a exemplo do âmbito profissional.

3.2. Decisões automatizadas nas relações de emprego

Nas relações de emprego, diversas são as possibilidades de uso de decisões automatizadas, geralmente voltadas para a eficiência empresarial, redução de interferência de vieses humanos nas decisões e na agilidade.

Um estudo desenvolvido por Ekkehard Ernst e colaboradores (2018), para subsidiar a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, da OIT, identificou os três principais tipos de aplicação da IA que demandam maior atenção.

O primeiro desses usos é com a finalidade de combinação de resultados (*matching*). Por meio desses mecanismos de IA, a empresa consegue analisar os dados que possui e traçar estratégias de atingimento de públicos específicos com as informações mais apropriadas para eles, sem que haja publicidade

desnecessária para indivíduos que não possuam interesse em determinados temas.

O segundo uso frequente da IA no âmbito empresarial é com a finalidade de classificação. Assim, a empresa consegue, de maneira automatizada, identificar perfis de comportamento e encaixar determinados indivíduos nos perfis pré-definidos, aplicando maior rigor na vigilância para conseguir acessar mais e mais desses dados.

O terceiro tipo de uso é aquele direcionado para a gestão de processos (*process-management*), quando os mecanismos de IA contribuem na eficiência de processos internos à empresa, tais como integração de cadeias de abastecimento, aprimoramento das informações sobre qualidade de produto, esquemas de certificação e condições de mercado.

Percebe-se que, em todos os tipos citados, há pertinência com a utilização empresarial também para objetivos internos.

A combinação de resultados pode ser buscada na seleção de empregados mais adequados para a empresa, identificando em quais funções os candidatos podem se encaixar melhor, desempenhar serviços mais adequados a seus perfis etc. A classificação (por meio da criação de perfis) pode identificar melhor as habilidades de cada um de seus empregados, direcionando-os para patamares mais elevados de carreira ou mesmo despedindo aqueles que não tenham mais tanta afinidade com a empresa. Ainda, a gestão de processos pode ser mais bem realizada caso haja maiores informações sobre quais os melhores horários de trabalho de cada empregado, ou quais os estímulos que cada um pode ter para desempenhar melhor suas funções ou, ainda, subsidiar o empregado

com máquinas que possam lhe direcionar para decisões mais acertadas e eficientes ao negócio.

No entanto, conforme ressaltam Antonio Aloisi e Elena Gramano, especialistas alertam para o uso da IA na fundamentação de decisões relativas a recrutamento, remuneração e até mesmo despedidas, porque geralmente abrem espaço para vieses discriminatórios, perpetuando segregação social e prejudicando a humanidade e a justiça no ambiente de trabalho (2019, p. 105).

Não se pode, porém, considerar que sempre esses dispositivos serão nefastos e prejudiciais aos empregados e demais indivíduos. Em verdade, existem diversos usos relevantes, com finalidades legítimas e que, efetivamente, promovem maior eficiência empresarial, senão maior justiça. Este é o grande objetivo de se utilizar o *People Analytics*. Afinal, as decisões tomadas por seres humanos não são livres de falhas, enquanto algumas máquinas podem exercer juízos de valor bem mais apurados e alinhados com a realidade dos dados analisados (DE STEFANO, 2019, p. 13), a depender da parametrização prévia.

O rigor deve se dar, de outro lado, em face dos abusos perpetrados pelo uso dessas tecnologias. Principalmente quando não são respeitados os princípios da proteção de dados pessoais, ou quando são limitados os direitos dos titulares de dados, conforme previsão na legislação. Por tal motivo, cabe a análise acerca da legislação vigente, primeiramente a trabalhista, visando identificar se há parâmetros de regulamentação dessas práticas e, em segundo momento, verificar a legislação de proteção de dados, especificamente quanto às decisões automatizadas. Quanto aos empregadores, a fim de evitar que

incidam em práticas discriminatórias, é preciso ficar atentos quanto aos critérios parametrizadores e à coleta e classificação de dados.

4. PROTEÇÃO DO EMPREGADO EM FACE DE DECISÕES AUTOMATIZADAS

Analizando a CLT, percebe-se que a legislação trabalhista não apresenta parâmetros específicos para proteção de empregados em face de decisões automatizadas, nem mesmo em relação à sua privacidade ou proteção de dados. Na realidade, a fundamentação jurídica utilizada tradicionalmente para resguardar a privacidade dos empregados é a Constituição Federal, que protege a intimidade e a vida privada.

4.1. Proteção Constitucional

A proteção constitucional da intimidade e da vida privada é norma de caráter geral e principiológica, resguardando aspectos íntimos dos empregados, porém não regulando de que maneira poderia haver proteção quando da utilização de decisões automatizadas.

É possível argumentar-se a impossibilidade de tratamento automatizado de dados, já que isso pode ferir a intimidade do empregado. Porém, nem sempre ocorrerá o prejuízo à intimidade, eis que os dados fornecidos pelo empregado ao empregador o foram legitimamente, com a finalidade de cumprir-se o propósito contratual.

Proibir este tipo de tratamento automatizado não parece ser adequado, até porque ocorre cotidianamente, desde a seleção automática de preferências por filmes em plataformas

de *streaming* digital, até mesmo pelo Poder Judiciário, quando seleciona quais recursos estarão aptos para julgamento perante os Tribunais superiores.

A título de exemplo, o Projeto Victor (IA desenvolvida para ser utilizada no Supremo Tribunal Federal, otimizando a análise de ações ligadas a temas com Repercussão Geral) conseguiu reduzir o tempo de análise de um caso de 40 (quarenta) minutos (se fosse um humano) para 5 (cinco) segundos.³⁴

Diversos exemplos demonstram a popularização desses mecanismos baseados em Inteligência Artificial. Sua utilização vai desde a aferição de nota de crédito de pessoas que busquem empréstimos até mesmo a inspeção aduaneira, quando sistemas baseados em *machine learning* identificam padrões de possíveis erros ou omissões no cumprimento de obrigações alfandegárias, por exemplo, de passageiros que chegam do exterior e têm de decidir se passam ou não pela fila de “nada a declarar” (MACHADO SEGUNDO, 2020, p. 64-65).

Além de deixar em aberto, para regulamentação pelo legislativo, a Constituição Federal limita-se a prever a proteção à intimidade e à vida privada. Como já foi visto, tais direitos não protegem da mesma maneira que a proteção de dados, tratando-se de direitos de *status* negativo e de forma pouco adequada para a sociedade da informação.

Após a decisão do STF nas ADIs nº 6387, 6388, 6389, 6393, 6390, foi reconhecido um direito fundamental à autodeterminação informacional, que já garante um *status* positivo, mas

34 STF. “Inteligência artificial: Trabalho judicial de 40 minutos pode ser feito em 5 segundos”. Disponível em <https://stf.jusbrasil.com.br/noticias/641234927/inteligencia-artificial-trabalho-judicial-de-40-minutos-pode-ser-feito-em-5-segundos>, acesso em 17 de setembro de 2020.

que necessita de uma complementação procedimental de exercício do direito.

A forma que o legislador encontrou para regular esses aspectos foi a LGPD, lei aplicável a todo e qualquer tipo de tratamento de dados no âmbito público ou privado, com exceção da persecução criminal, mas que não guarda especificidades para dispor sobre as relações de emprego, por exemplo.

4.2. Artigo 20 da LGPD: reduzida efetividade do direito à revisão de decisões automatizadas para empregados

O artigo 20 da LGPD consigna alguns direitos que podem ser utilizados pelos titulares de dados quando da ocorrência de tratamento automatizado. Esses direitos são aplicáveis às relações de emprego. No entanto, precisam ser analisados em seus detalhes. Dispõe o art. 20 da LGPD que “o titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.”

A primeira parte do *caput* do artigo 20 apresenta o direito do titular de dados em solicitar a revisão da decisão automatizada, desde que ela afete seus interesses.

Então, deve-se observar que não são todas as decisões automatizadas que gerarão o direito de solicitar revisão; mas apenas as decisões que impactem nos interesses do titular de dados. A expressão “afete seus interesses”, contida no texto legal, parece ser um tanto abstrata, por não identificar claramente a possibilidade de uma decisão favorável ao titular de

dados ser revisada. Deixa, ainda, dúvida se apenas as decisões contrárias aos interesses do indivíduo é que possam ser revisadas.

No caso da relação de emprego, uma decisão desfavorável ao empregado certamente afetará seus interesses. Outras decisões automatizadas que sejam, aparentemente, indiferentes podem gerar impactos também, principalmente porque, como já foi abordado, alguns dados aparentemente inofensivos podem ser base para um tratamento de dados que crie um perfil de conduta e, assim, gerar algum tipo de tratamento invasivo à privacidade ou mesmo discriminatório.

Mas, até mesmo as decisões que sejam favoráveis ao obreiro podem guardar certas limitações, afetando ainda seus interesses. É de se questionar: o empregado em um processo seletivo, ao ser selecionado para um cargo específico, se a decisão fosse tomada por um ser humano, poderia ter sido contratado para um cargo mais elevado na empresa? Será que outros critérios, como empatia, capacidade de interação com outras pessoas, não seriam considerados pelo entrevistador humano mais do que por uma máquina?

Continuando na análise do *caput* do artigo 20 da LGPD, algumas decisões automatizadas, mesmo que não afetem os interesses do titular de dados, poderão ser revisadas. São as decisões que definem seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou, ainda, que defina os aspectos de sua personalidade.

Como já referido no tópico 3, a criação de perfis pode ser bastante útil para finalidades relacionadas à eficiência do negócio e para atingir melhor o público desejado, porém apresentam diversos riscos à personalidade dos indivíduos.

Na relação de emprego, o empregado, já fragilizado em decorrência do poder de controle pelo empregador e da grande quantidade de dados pessoais compartilhados com aquele, encontra-se mais fragilizado com a criação de perfis comportamentais. Como ressaltado por Teresa Coelho Moreira (2012, p. 32), a utilização de tecnologias de informação e comunicação nas relações laborais deverá sempre seguir alguns limites, sendo o mais importante deles a consideração de que o empregado é um sujeito, não mero objeto.

Enquanto isso, o § 1º do art. 20 da LGPD apresenta uma mitigação do princípio da transparência, já que, nos casos envolvendo decisões automatizadas, o agente de tratamento apenas deverá fornecer informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados se for solicitado.

A preferência do legislador, na referida norma, deu-se para resguardar o segredo comercial e industrial, ou seja, em manter intocáveis as informações mais estratégicas por trás do desenvolvimento daquela aplicação de Inteligência Artificial.

Por outro lado, essa mitigação pode ser prejudicial, tendo em vista que o direito à revisão de decisões automatizadas somente ocorrerá caso se saiba que o tratamento automatizado esteja ocorrendo, o que muitas vezes pode ser mascarado, principalmente nas relações de emprego, pelo poder de controle e pela subordinação inerentes a essa relação.

Valerio De Stefano (2019, p. 29) ressalta que o uso de algoritmos para avaliar a performance no trabalho deveria ser acessível para que os critérios de decisão sejam sempre trans-

parentes e permitam aos próprios empregados evitar ser alvos de decisões arbitrárias ou discriminatórias.

Já no § 2º, é explicitado que a auditoria nesses critérios, pela ANPD, somente ocorrerá caso o agente de tratamento se recuse a fornecer tais informações, o que limita ainda mais o poder fiscalizatório dessa Autoridade, fragilizando o exercício dos direitos do titular. Para complementar essa deficiência de auditoria nos mecanismos tecnológicos utilizados pelo empregador, não há, na legislação brasileira, referência a algum mecanismo efetivo.

Outros países encontram, além da legislação de proteção de dados, regramentos específicos para proteção de trabalhadores, principalmente considerando sua especial fragilidade. Na França, por exemplo, os direitos dos trabalhadores em face de tecnologias intrusivas são expressamente garantidos na legislação. O Código Civil francês, ao tratar da coleta de dados de empregados, baseia-se em três princípios básicos: transparência ou lealdade; proporcionalidade; e relevância.

Com base na transparência, os empregados devem sempre ser informados sobre utensílios de vigilância antes mesmo de sua instalação. Com base na proporcionalidade, qualquer restrição imposta a empregados deve ser devidamente justificada e comprovadamente proporcional à finalidade pretendida. Com base na relevância, toda tecnologia implementada deverá ser relevante ao propósito de melhoria de suas habilidades profissionais (DE STEFANO, 2019, p. 117).

Já o Código do Trabalho francês estabelece, no artigo L.1222-4, que nenhum dado pessoal do empregado pode

ser tratado por dispositivo, caso não tenha sido previamente informado ao empregado³⁵.

Além disso, a proteção francesa não se limita ao caráter individual, até pela fragilidade que o assalariado tem na tomada de decisão, seja solicitando revisão ou mesmo opondo-se ao tratamento automatizado. Segundo o artigo L.2312-38 do Código do Trabalho, o Comitê Social e Econômico, órgão que possui diversos representantes sindicais franceses, deverá ser informado previamente de quaisquer novos processos automatizados de gestão de pessoal ou da modificação de processos automatizados já existentes.³⁶

Percebe-se que a proteção em face de decisões automatizadas não se limita à previsão da legislação de proteção de dados francesa, mas é especificada no Código de Trabalho, exatamente por detectar fragilidades próprias a esse tipo de relação jurídica. A prévia informação ao empregado, assim como a entidades coletivas de trabalho, mostra-se como proposta relevante para análise e eventual produção legislativa no Brasil.

Ainda mais porque a CLT não apresenta referências claras à privacidade ou às decisões automatizadas, deixando a regulamentação para a LGPD, cujo art. 20 traz algumas disposições relevantes para a proteção de dados em geral, mas mitiga os direitos quando há tratamento automatizado de dados e, mais ainda, não considera as especificidades da relação de emprego.

35 **Article L1222-4** - *Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.*

36 **Article L2312-38** - *Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.*

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O art. 20 da LGPD fornece diversos mecanismos de proteção aos titulares em face de decisões automatizadas, mas ainda mitiga alguns aspectos, dificultando a efetiva concretização desses direitos. Notadamente nas relações de emprego, diante de suas fragilidades próprias, decorrentes de um poder de controle exercido pelo empregador e, também, pela grande quantidade de dados do empregado que são tratados pelo empregador.

Nas relações de emprego, o tratamento automatizado de dados pessoais ocorre de maneira mais gravosa, oferecendo maiores riscos, tendo em vista a fragilidade do empregado e a grande quantidade de dados pessoais fornecidos ao empregador, que detém o poder de controle.

As decisões automatizadas ocorrem de maneira obscura nas relações de emprego, tendo em vista que o poder de controle do empregador o autorizaria a executar esse tipo de tratamento, sem ao menos informar quando estaria realizando, além do que faltariam mecanismos fiscalizatórios que pudessem revelar essa utilização.

Diante da fragilidade do empregado, torna-se mais provável a ocorrência de discriminação, principalmente causada por bases de dados enviesadas ou por mecanismos tendenciosos de tomada de decisão automatizada.

A falta de regulamentação sobre o tema na esfera trabalhista limita os direitos dos empregados enquanto titulares de dados, sendo inviável que haja apenas a LGPD como reguladora desse tipo de situação.

Seguindo-se o exemplo de outros países, como a França, a regulamentação da matéria traria benefícios para empregados, cujos direitos seriam mais respeitados, bem como para empregadores, que teriam parâmetros claros e seguros para tratamento automatizado de dados. Ainda mais, seria relevante para a própria sociedade, garantindo maior transparência nas decisões automatizadas, de maneira a fornecer mecanismos de efetivação dos direitos dos empregados, enquanto titulares de dados, em face dessas decisões.

REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio; GRAMANO, Elena. Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring and Regulatory Issues in the EU Context. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, p. 101–127, 2019. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3399548>>, acesso em 05.08.2021.

BODIE, Matthew T. et al. The law and policy of people analytics. **University of Colorado Law Review**, v. 88, 2016. Disponível em <<https://scholarship.law.slu.edu/cgi/view-content.cgi?article=1001&context=faculty>>, acesso em 06 de setembro de 2020.

COPETTI, Rafael; MIRANDA, Marcel Andreatta de. Autodeterminação informativa e proteção de dados: uma análise crítica da jurisprudência brasileira. **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**, v. 1, n. 2, p. 28–48, 2015.

DE STEFANO, Valerio. Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 41, n. 1, 2019.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Espaço Jurídico**, v. 12, n. 2, p. 91-108, 2011. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/1315>>, acesso em 05.08.2021.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: elementos da formação da Lei geral de proteção de dados. 2ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

ERNST, Ekkehard et al., The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work, **ILO Future of Work Research paper Series**; ILO, 2018.

FRANÇA. **Code Du travail**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-08-13/>. Acesso em: 13 ago. 2021.

MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito. Tributação e Inteligência Artificial. **RJLB - REVISTA JURÍDICA LUSO-BRASILEIRA**, v. 1, p. 57-77, 2020.

MENDES, Laura Schertel. STF reconhece direito fundamental à proteção de dados: Comentários sobre o referendo da Medida Cautelar nas ADIs 6387, 6388, 6389, 6390 e 6393. **Revista de Direito do Consumidor**. vol. 130/2020 | p. 471 - 478 | Jul - Ago / 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 11, p. 15 - 52, 2012.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**: How big data increases inequality and threatens democracy. New York: Crown, 2016.

OHM, Paul. Broken promises of privacy: responding to the surprising failure of anonymization. **UCLA Law Review**, n. 57, p. 1701-1777, 2010.

RODOTÀ, Stefano. A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Editora LTr, 2000.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The Right to Privacy. **Harvard Law Review**, v. 4, n. 5, p. 193–220, 1890.