

DIREITOS HUMANOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO: PROTEÇÃO E DESAFIOS NA APLICAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Francisco José Monteiro Júnior³⁷

Resumo: O artigo tem por objetivo verificar alguns desafios que estão postos em face da aplicação da Inteligência Artificial na relação de trabalho, sob a ótica dos direitos humanos, especificamente pelas dificuldades em regular o assunto, avaliando e questionando-se os potenciais riscos de violação de tais direitos e como eles poderão ser protegidos. Para tanto, além da introdução e conclusão, será descrito como a relação entre tecnologia e o mundo laboral tem se apresentando dentro dos limites apontados, especialmente pela escassa produção legislativa sobre o tema, maior uso de tecnologia pelos empregadores e como enfrentar esse dilema. Conclui-se que a aplicação da Inteligência Artificial deve eleger o ser humano como o alvo de suas ações, fazendo-se seu uso de forma responsável, com apoio de normas estrangeiras e verificação de responsabilidade dos agentes envolvidos. Utiliza-se de método dedutivo, bem como pesquisa do tipo bibliográfica e documental por meio de abordagem qualitativa.

Palavras-chave: Direitos humanos; relação de trabalho; proteção; desafios; inteligência artificial.

37 Mestrando em Direito pela UFPA. Magistrado Trabalhista Substituto do TRT da 8ª Região. E-mail: franciscomonteirojr@hotmail.com

Sumário: 1. Introdução - 2. Desafios e riscos da aplicação da inteligência artificial na relação de trabalho – 3. Conclusão - Referências.

1 INTRODUÇÃO

O advento da tecnologia, no contexto da Quarta Revolução Industrial,³⁸ ocasionou grandes desdobramentos no globo por meio do uso intenso do *smartphone* e de plataformas digitais, pela conectividade em tempo real, pelo desenvolvimento das ferramentas de tecnologia e comunicação, Internet das Coisas(IoT),³⁹ robótica, automação, *Big Data* e Inteligência Artificial(IA),⁴⁰ acarretando diversos benefícios para pessoas, governos e empresas, como maior eficiência e produtividade, controle de atividades de risco e na área de segurança, diagnósticos de doenças, bem com facilidades para as tarefas cotidianas pelo uso de aplicativos (Waze, Apps de bancos, notícias e entretenimento).

Tais ocorrências também operaram efeitos na relação de trabalho com a substituição de atividades humanas por máquinas, pelo aumento do desemprego e pela coexistência

38 Schwab (2016, p.15) aponta que antes ocorreram alterações profundas entre a transição do forrageamento para a agricultura, depois a passagem da utilização da força muscular para a energia mecânica e, a terceira, pelo desenvolvimento dos semicondutores e da computação.

39 Trata-se de um ecossistema que conecta objetos físicos, através de um endereço de IP3 ou outra rede, para trocar, armazenar e coletar dados para consumidores e empresas através de uma aplicação de *software*. O fluxo de dados nesse contexto pode ser entendido como a lista a seguir, que aponta a transformação dos dados de um objeto inteligente para os consumidores finais (MOON, 2016).

40 Taulli (2020, p. 228) conceitua IA como o aprendizado de computadores a partir de experiências.

entre as pessoas e robôs, como também pelo uso de tecnologia para contratar, gerir as funções laborais, controlar produtividade e até despedir trabalhadores,⁴¹ no que se denominou de *people analytics*.

Por outro lado, essas mudanças trouxeram consequências negativas como discriminações, violações da privacidade e da intimidade por ausência de proteção de dados pessoais, interferência em processos eleitorais, limitação de acesso ao crédito, propagação de notícias falsas, opacidade nas decisões automatizadas, entre outros (O'NEIL, 2020, p. 14 e seg).

A grande protagonista dessa metamorfose é a IA, por meio do uso de algoritmos e das aplicações de *machine learning* (aprendizado de máquina) e *deep learning* (aprendizado profundo), permitindo que empresas e governos saibam exatamente onde estamos, o que estamos fazendo, pesquisando, comprando, ou seja, tais ferramentas possibilitam um relatório dos nossos percursos digitais, predizendo, inclusive, os nossos próximos passos, sem que tenhamos condições de limitar a contento esse poder.

Essa repercussão também espalhou seus efeitos na relação entre o tomador e o prestador de serviços, haja vista que para o empregador um maior controle das ações do empregado e o acesso a mais informações que envolvem a demanda de seus ofícios significam mais poder e, por consequência, maior eficiência e lucro, na medida que as lacunas do processo produtivo serão suprimidas, o trabalhador será substituído e poderá ser imposta cada vez mais celeridade no curso do fluxo laboral.

41 <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/588859-o-robo-da-amazon-que-demite-os-funcionarios>.

Diante desse panorama, percebe-se uma grande vulnerabilidade das pessoas envolvidas na relação de trabalho em comparação ao enorme poder econômico e informacional que as grandes empresas possuem, e que compartilham parte dele com governos e outras empresas (o grande desenvolvimento da estrutura de rede e nuvem tem permitido que pequenas empresas tenham acesso a tais dados por valores cada vez menores), pela falta de aparatos legais e materiais para enfrentar esse dilema, como também pela dificuldade de o prestador de serviços de modo individual enfrentar a difícil realidade de conseguir uma ocupação e garantir a proteção do seus direitos da personalidade na atual economia digital, e, ainda, pela assimetria e vulnerabilidade que esse trabalhador, em regra, possui diante daquele que vai receber o seu labor.

No presente trabalho serão empregadas as pesquisas dos tipos exploratória, analítica, bibliográfica e documental, por meio de abordagem qualitativa. A exploração e análise do tema servirá para aprimorar as ideias e descobrir as intuições e conclusões que podem surgir deste estudo (GIL, 2002), em particular abordando alguns desafios na aplicação da IA na relação de trabalho em face da sua potencial violação aos direitos humanos e como será possível protegê-los.

2 DESAFIOS E RISCOS DA APLICAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O Brasil, embora tenha editado o Marco Civil da Internet (BRASIL, 2014) e a Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018), ainda não possui regulação específica para a utilização da IA na relação de trabalho, em que pese existirem dois

Projetos de Lei⁴² que avançaram recentemente e que estão sendo criticados pela pouca consistência e possível inutilidade (NOGUEIRA, 2021).

A escolha do tema, além da lacuna legislativa, origina-se do desenvolvimento das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) e sua utilização cada vez maior no contexto laboral e pelo aprofundamento do seu uso causado pela pandemia de 2020, obrigando diversas empresas e setores a virtualizarem antecipada e rapidamente as suas atividades.

Nesse sentido, estudo promovido pelo Instituto de Pesquisa Capgemini (2019) concluiu que a quantidade de empresas que investiram em IA passou de 4% em 2016 para 28% em 2018. Por sua vez, a Inteligência Artificial está presente em metade dos tribunais brasileiros (STJ, 2021), e tem havido investimentos cada vez maiores na sua implementação (JULIO, 2021).

Vale exemplificar que o Sistema Nacional de Emprego (SINE) fará o manejo da IA na utilização de dados e cruzamento de informações do mercado de trabalho da localidade do trabalhador com as informações contidas nas plataformas digitais do órgão. Essa medida pode aprimorar o atendimento ao usuário do serviço, de modo a agilizar e tornar mais eficiente o processo de redirecionamento do trabalhador às vagas ofertadas.⁴³

Esse progresso tecnológico veio acompanhado de contratempos e afronta a direitos básicos das pessoas abrangidas

42 O plenário da Câmara dos Deputados aprovou nesta quarta-feira, 29, o Projeto de Lei 21/2020, que estabelece fundamentos, princípios e diretrizes para o desenvolvimento e aplicação da inteligência artificial no Brasil.

43 Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/04/modernizado-sistema-nacional-de-emprego>. Acesso em: 29 jul. 2021.

pela relação de trabalho, como: ausência de transparência no tratamento de dados pessoais; discriminações; manejo de informações íntimas e privadas pelos tomadores de serviços que não se relacionam diretamente com a atividade laboral; extenuantes jornadas de trabalho em função do gerenciamento da função pelos algoritmos; e restrição de liberdades, especialmente de expressão e de informação.

Aliado a isso, a IA, através da aplicação de algoritmos e do aproveitamento de dados, tem possibilitado que a tomada de decisões automatizadas “se torne normalizada nos serviços públicos e nos sistemas de governança”, promovendo uma concentração de autoridade e de poder (GURUMURTHY; BHARTHUR, 2018, p. 46). Tal concentração também se encontra na esfera privada por meio das grandes empresas de tecnologia e plataformas digitais de trabalho que fornecem e usam aplicativos, serviços de nuvem e outros meios tecnológicos, gerando acúmulo de poder, aumento da assimetria informacional e menor possibilidade de controle para possível apuração de responsabilidade por suas condutas.

Tais dados formam e fornecem um verdadeiro álbum de informações digitais dos trabalhadores, deixando que se promovam perfis com praticamente tudo o que o obreiro faz (inclusive dados pessoais sensíveis cuja relevância não tem importância com o trabalho em si) seja dentro ou fora do ambiente laboral, trazendo o questionamento se eticamente é adequado o acesso e uso de tais informações, sobretudo pela possível violação da dignidade humana do obreiro, descompasso da valorização do valor social do trabalho, e da não observância de um dos objetivos fundamentais da nossa República, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de

origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Não há, também, demonstração pelas empresas de que esses dados estão sob guarda cuidadosa e sigilosa, havendo potencial violação do direito à privacidade e intimidade dos trabalhadores, especialmente em decorrência da fragilidade dos sistemas de segurança de informação e das recorrentes notícias sobre violação de dados pessoais, comumente denominado de vazamento de dados.

Fornasier (2021, p. 15 e seg.) assenta cinco questões ético jurídicas fundamentais sobre a IA: a) privacidade dos dados pessoais e IA; b) aprendizado de máquina e o direito à explicação; c) vies algorítmico e discriminação; d) inteligência artificial, substituição e trabalho; e e) regulação do uso bélico da IA.

Em todas essas questões o elemento humano é o ponto comum e a principal preocupação das consequências do manejo da IA. Fornasier (2021, p. 152 e seg.) defende: a) regulação legislativa e a autorregulação privada; b) uso da IA explicável que observe os princípios da justiça, privacidade, responsabilidade, ética, transparência e segurança e; c) “criação de obrigações legais de manutenção de estruturas de transparência no próprio *design* dos algoritmos”.

É preciso dizer que a “regulação da IA não é apenas um problema tecnológico, que possa ser facilmente atualizado para lidar com a criação de e com novas tecnologias. É também um problema de ciências sociais” (CARVALHO, 2021, p. 31), exigindo a participação de especialistas e estudiosos de outras áreas, sobretudo das ciências humanas, para que se busque aplicar a IA de forma justa nos diversos aspectos de afetação da vida das pessoas, inclusive na prestação de serviços.

Essa concepção deve ser verificada e superposta na relação de trabalho diante da vulnerabilidade do prestador de serviços, do desequilíbrio que normalmente se apresenta entre as partes contratantes e que vem sendo majorado com o emprego dos aparatos tecnológicos, possibilitando que o trabalhador possua cada vez menos comando no seu desempenho e das ferramentas laborais (Vide o caso das plataformas digitais de trabalho, nas quais sem o acesso a elas o trabalhador não consegue labutar).

Nesse contexto, o obreiro está cada vez mais limitado no exercício dos seus direitos e forçado a aceitar que seus dados pessoais sejam usados e compartilhados na empresa e com terceiros, sem que entenda a extensão desse emprego e de que forma pode solicitar auxílio ou se contrapor a essas medidas.

Dessa forma, desde a sua origem, tais instrumentos tecnológicos seriam pensados para observarem os direitos humanos – liberdade, segurança, privacidade, transparência, direito à informação, entre outros – assim como devem ser objeto de regulação legislativa e autorregulação privada buscando parametrizar as condutas pautadas na utilização de algoritmos.

Com efeito, esses caminhos necessitam de debates imediatos e execução de medidas efetivas para a proteção laboral, uma vez que a denominada “virada algorítmica” foi auxiliada por uma meta-narrativa da tecnomodernidade que todas as nações deveriam abraçar” (GURUMURTHY; BHARTHUR, 2018, p. 46).

Importante frisar que no contexto laboral a tecnologia é bem-vinda quando usada no sentido de evitar acidentes laborais; expor o trabalhador a riscos desnecessários ou des-

conhecidos; evitar a fadiga por excesso de atividades; auxiliar nas funções nas quais a automação será um bônus, permitindo que o prestador de serviços concentre-se em ações criativas, complexas, onde a intuição, empatia e senso humano sejam essenciais e bem aproveitados, assim como para que o obreiro tenha mais tempo livre para gozar com a família, exercer prazeres e usufruir do ócio.

Com vistas ao enfrentamento de tal situação, registra-se a promulgação da Lei nº 27/2021 (PORTUGAL, 2021), em 8 de maio de 2021, pelo Presidente da República de Portugal, que aprovou a Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, prevendo “normas que na ordem jurídica portuguesa consagram e tutelam direitos, liberdades e garantias são plenamente aplicáveis no ciberespaço”.

Tal diploma legal garante, entre outros, o direito de reunião, manifestação, associação e participação em ambiente digital; direito à proteção de dados pessoais; que a utilização da inteligência artificial deve ser orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, garantindo um justo equilíbrio entre os princípios da explicabilidade, da segurança, da transparência e da responsabilidade. Prescreve-se, ainda, o direito à segurança no ciberespaço, à proteção contra a geolocalização abusiva.

Percebe-se uma grande preocupação em limitar o poder do emprego da tecnologia e da IA, com a proteção dos direitos da personalidade, regulando-se, inclusive e de modo específico a aplicação da IA, com a indicação de que “as decisões com impacto significativo na esfera dos destinatários que sejam tomadas mediante o uso de algoritmos devem ser comunicadas aos interessados, sendo suscetíveis de recurso e auditáveis, nos termos previstos na lei” (PORTUGAL, 2021).

Também releva indicar a Carta de Algoritmos⁴⁴ (NOVA ZELÂNDIA, 2020) aprovada na Nova Zelândia, a qual consagra compromissos com transparência na coleta e armazenamento de dados, salvaguarda da privacidade, ética e direitos humanos, incluindo consequência não intencionais (FREITAS; FREITAS, 2020).

É preciso sobrelevar que tais dispositivos normativos, a par da sua importância, também se dirigem à iniciativa privada, não sendo absoluto, no caso do Brasil, o exercício da livre iniciativa e do poder diretivo do empregador, os quais encontram resistência na salvaguarda dos direitos fundamentais e na autode-terminação informativa.

Assim é que a “esfera pública hoje tem necessidade imediata de fortalecimento contra as rupturas do grande capital e da tecnologia” e que “são necessárias soluções, de modo a enriquecer o capital social dos cidadãos em vez de infringir seus direitos, salvaguardando a dignidade humana e não se permitindo que o trabalho se torne uma mercadoria” (GURUMURTHY; BHARTHUR, 2018, p. 44).

Aliás, as concepções acima traduzem os valores intrínsecos dos direitos humanos como a igualdade (ainda que a relação de trabalho apure atores diversos, a igualdade deve ser o ponto de partida desse ajuste); a não discriminação (ninguém deve ser prejudicado em função de sexo, raça, cor, idade, estado civil, religião, traduzindo a ideia de universalidade desse direito); a proteção da privacidade e da intimidade, bem como da dignidade da pessoa humana retratando a essência do ser humano na atual era *onlife* – a nova existência na qual

44 *Algorithm Charter for Aoteaora.*

a barreira entre real e virtual caiu, não há mais diferença entre “online” e “offline” (FLORIDI, 2015).

É dizer que na era das máquinas, a proteção contra a automação (BRASIL, 1988) deve se apresentar como uma das soluções para que a sociedade busque a humanização dentro da relação de trabalho, proporcionando a desconexão, a informação adequada e transparente e, ainda, a utilização ética e adequada dos dados pessoais dos trabalhadores, sem que o lucro e a produtividade seja a tônica e a principal medida desse uso, além de não coisificar o trabalho humano.

3 CONCLUSÃO

Percebe-se que, apesar de algumas tentativas regulatórias estatais, os desafios para a proteção e promoção dos direitos decorrentes da relação laboral em face da aplicação da IA são enormes e ainda longe de serem adequadamente cuidados e superados. Diante disso, é preciso constante vigilância humana nas inovações do futuro e políticas públicas para que se busque promover a equidade, a justiça social, a centralidade da agência cidadã e a responsabilidade democrática, apontando-se o ser humano como o alvo dessas ações, especialmente o trabalhador que vende a sua força de trabalho buscando remuneração justa, labor decente e um sentido que o ofício pode proporcionar.

Em outros termos, deve-se fazer uso da IA responsável com base em três pilares: a) assunção da responsabilidade pelo impacto da IA pela sociedade, desenvolvedores e pesquisadores, com esforços em educação, treinamento e o desenvolvimento de códigos de conduta; a) “necessidade de mecanismos que permitam aos próprios sistemas de IA raciocinar e agir de

acordo com a ética e os valores humanos” (DIGNUM, 2017, p. 4); 3) compreender a diversidade de pessoas, valores e culturas que convivem com as tecnologias de IA, a fim de desenvolver estruturas adequadas para tratar essa multiplicidade.

Em face das legislações externas existentes, cujas especificidades apresentam-se pertinentes e adequadas, além de legalmente autorizada pelo artigo 8º da CLT (BRASIL, 1943) defende-se as suas incidências nas relações de trabalho em conformidade com o disposto pela Constituição da República (BRASIL, 1988) sobretudo quando a lei nacional for insuficiente, eis que não pensada para o atual momento digital e algorítmico, para regular a prestação de serviço, visando dar guarida ao trabalhador vulnerável e proteger os direitos humanos laborais, especialmente a dignidade da pessoa humana, a não discriminação, privacidade e intimidade, bem como segurança e direito à informação em seu sentido amplo.

Por fim, é necessário proteger os direitos humanos *on-line*, o que, por consequência, resguardaria aqueles envolvidos na relação de trabalho, com a implantação de normas e criação e execução de mecanismos existentes em favor dos direitos humanos e ser implacável ao defendê-los *on-line* ou *off-line* (PICCONE, 2018, p. 34 e seg.). Para além dessa visão, tais medidas devem ser operadas tendo como base a ideia de *accountability*, mencionada por O'Donnell (1998, p. 48), no sentido de que todos os agentes, privados e públicos, estão sujeitos a controles apropriados, legalmente estabelecidos, acerca da ilegalidade de seus atos, proporcionando-se a vivência em um verdadeiro Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 30 set. 2021.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 30 set. 2021.

BRASIL. Lei n.12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em 30 set. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.709, 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em 30 set. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA CAPGEMINI. **Building the Retail Superstar How unleashing AI across functions offers a multi-billion dollar opportunity**, 2019. Disponível em: <https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2018/12/Report-%E2%80%93-Building-the-Retail-Superstar-Digital1.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2021.

CARVALHO, A. C. P. de L. F. de. Inteligência Artificial: riscos, benefícios e uso responsável. Inteligência Artifi-

cial. **Estud. av.**, v. 35, n. 101, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/ZnKyrclLVqzhZbXGgXTwDt-n/?lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2021.

DIGNUM, V. Responsible artificial intelligence: designing ai for human values. **ITU Journal ICT Discoveries**, v. 1, n. 25, set. 2017. Disponível em: <https://www.itu.int/en/journal/001/Documents/itu2017-1.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2021.

FLORIDI, Luciano. **The Onlife Manifesto: Being Human in a Hyperconnected Era**. Londres; Rio de Janeiro: Editora 34; Informática, 2015.

FORNASIER, M. de O. **Cinco questões ético-jurídicas fundamentais sobre a inteligência artificial**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

FREITAS, J.; FREITAS, T. B. **Direito e inteligência artificial: em defesa do humano**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

GURUMURTHY, A.; BHARTHUR, D. Democracia e a Virada Algorítmica. **Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 15, n. 27, p. 41-53, jul. 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

JULIO, R. A. Exclusivo: startups de inteligência artificial batem recorde no Brasil e captam US\$ 365 milhões em 2020. **Pequenas empresas & grandes negócios**. Publicado em 28 jan. 2021. Disponível em: <https://revis-tapegn.globo.com/Startups/noticia/2021/01/exclusivo-startups-de-inteligencia-artificial-batem-recorde-no-bra->

sil-e-captam-us-365-milhoes-em-2020.html. Acesso em: 22 ago. 2021.

MOON, B. **Internet of Things & Hardware Industry Overview 2016**. SparkLabs Global Ventures, 2016.

NOGUEIRA, P. M. Projeto de marco legal da IA no Brasil é pouco consistente e pode ser inútil, dizem especialistas: Pesquisadores de Inteligência Artificial da Unesp criticam PL 21/2020, que tramita em regime de urgência e pode ser aprovado a qualquer momento. **Jornal da UNESP**. São Paulo, publicado em 30 jul. 2021. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2021/07/29/projeto-de-marco-legal-da-ia-no-brasil-e-pouco-consistente-e-pode-ser-inutil-dizem-especialistas/>. Acesso em: 22 ago. 2021.

NOVA ZELÂNDIA. **Algorithm Charter for aotearoa New Zealand**. Disponível em: https://data.govt.nz/assets/data-ethics/algorithm/Algorithm-Charter-2020_Final-English-1.pdf. Acesso em: 30 set. 2021.

O'NEIL, C. **Algoritmos de destruição em massa**. Tradução Rafael Abraham. Santo André: Rua do Sabão, 2020.

PICCONE, T. Democracia e Tecnologia Digital. **Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 15, n. 27, p. 29-39, jul. 2018.

PORTUGAL. **Lei nº 27/2021, de 17 de maio de 2021**. Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/163442504/details/maximized>. Acesso em: 30 set. 2021.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Inteligência artificial está presente em metade dos tribunais brasileiros, aponta estudo inédito**. Notícias. 09 de mar. de 2021. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/09032021-Inteligencia-artificial-esta-presente-em-metade-dos-tribunais-brasileiros—aponta-estudo-inedito.aspx>. Acesso em: 30 set. 2021.

TAULLI, Tom. **Introdução à inteligência artificial** – uma abordagem não técnica. Trad. Luciana do Amaral Teixeira. São Paulo: Novatec, 2020.