

# O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA FASE PRÉ-CONTRATUAL DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR À LUZ DA LGPD

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE PRE-CONTRACT PHASE OF WORK: AN ANALYSIS OF THE DIGNITY OF THE WORKER IN THE LIGHT OF THE LGPD

Recebido em	29/11/2022
Aprovado em	30/11/2022

Vanessa Rocha Ferreira<sup>1</sup>  
Gabrielle Vaz Silveira Martins<sup>2</sup>  
Leticia Monteiro Rassy<sup>3</sup>

## RESUMO

O estudo possui como objetivo analisar os impactos do uso dos sistemas da Inteligência Artificial no mercado de trabalho com foco na coleta de dados para a filtragem de candidatos nos processos seletivos de emprego durante a fase pré-contratual, relacionando tal conduta à ocorrência de possíveis violações da dignidade da pessoa humana e à vida privada do trabalhador. A pesquisa busca elucidar a importância da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), na seara laboral, como protetora dos direitos dos titulares de dados pessoais e sensíveis e as políticas que as empresas podem seguir para prevenir descumprimentos aos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal e na Lei supracitada. Por fim, concluiu-se que, por meio da sua aplicação desde a fase pré-contratual do trabalho, a dignidade do trabalhador será resguardada.

**Palavras-chave:** Inteligência artificial; dignidade da pessoa humana; Lei Geral de Proteção de Dados; fase pré-contratual; proteção do Trabalhador.

## ABSTRACT

The study aims to analyze the impacts of the use of Artificial Intelligence systems in the labor market, with a focus on data collection during the pre-contractual phase, for filtering candidates in job selection processes, relating such conduct to possible violations of dignity of

<sup>1</sup> Doutora em Direitos Humanos (USAL/Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA). Email: vanessarochaf@gmail.com. Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5997-3198>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8565252837284537>.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA. Estagiária do Ministério Público Estadual. E-mail: bibimartins2208@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1637662155958398>.

<sup>3</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA. Estagiária da Companhia Docas Pará. E-mail: rassyleticia@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5153370034727171>.

the person and the private life of the worker. The research seeks to elucidate the importance of the General Data Protection Law (LGPD), in the labor field, as a protector of the rights of holders of personal and sensitive data and the policies that companies can follow to prevent possible violations of fundamental rights established in the Constitution and in the aforementioned Law. Finally, it was concluded that, through its application in the pre-contractual phase, the dignity of the worker will be safeguarded..

**Keywords:** Artificial intelligence; dignity of a human person; General Data Protection Law; pre-contractual phase; worker protection.

## 1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial propiciou um grande avanço tecnológico na sociedade, e a partir desse marco, observa-se que grandes empresas passaram a utilizar *softwares* e plataformas online para fazer uma análise e filtragem dos candidatos que seriam mais apropriados para preencher determinada vaga de emprego. Assim, percebe-se que as relações de trabalho foram impactadas e modificadas ao ponto de perderem o seu caráter de pessoalidade.

Diante desse contexto, a utilização de Inteligências Artificiais (IA) tem como objetivo agilizar o processo de contratação, uma vez que ocorre uma filtragem de dados para criação de um perfil adequado que se encaixe nos moldes da empresa. Todavia, esse processo resulta em uma exclusão de grupos socialmente vulneráveis, tais como mulher, imigrantes, mães solo, entre outros, pois tal mecanismo reproduz uma discriminação já existente na sociedade.

Nesse sentido, evidencia-se que o sistema de Inteligência Artificial utiliza dados sensíveis, tais como a origem racial, a convicção política, a vida sexual, entre outros que, na maioria das vezes, desrespeitam princípios e direitos fundamentais como a dignidade humana e o direito à privacidade, esses aspectos não são necessários para qualificar o grau de profissionalismo do candidato, legitimando, assim, avaliações discriminatórias.

Diante desta realidade, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, serve para proteger os direitos do trabalhador na fase pré-contratual no que diz respeito ao uso de dados sensíveis, pois é neste momento que os dados pessoais são coletados. Sendo assim, torna-se importante demonstrar que a LGPD está diretamente conectada com a dignidade do trabalhador, pois estabelece que é indevido o uso desenfreado destes dados.

Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, baseado em pesquisas bibliográficas sobre o tema, para analisar de que forma a Inteligência Artificial viola princípios fundamentais presentes tanto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) quanto

na LGPD, além da violação à dignidade do trabalhador e a sua vida privada. Assim, a presente pesquisa objetiva buscar a proteção destes dentro do ordenamento jurídico a fim de dirimir as consequências da utilização desse sistema.

Desta forma, o texto encontra-se dividido em três itens, além da introdução e considerações finais. O primeiro item aborda o uso da Inteligência Artificial na fase pré-contratual do trabalhador; o segundo item expõe a dignidade do trabalhador à luz da LGPD; o terceiro item analisa de que forma é possível prevenir e proteger o trabalhador dentro desse cenário de maneira efetiva. Por fim, o último item apresenta as considerações finais deste estudo.

## **2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A FASE PRÉ-CONTRATUAL**

Atualmente, pode-se notar que ainda há na sociedade diversos grupos discriminados no mercado de trabalho, essa realidade é legitimada com o uso do sistema de Inteligência Artificial (IA), que para realizar a filtragem inicial dos currículos e de análise dos candidatos que estão propostos a participar do processo seletivo da empresa, a individualidade é totalmente desprezada e apenas os algoritmos são analisados. Por conseguinte, tal análise gera um grande reflexo na sociedade, uma vez que em decorrência dessa realidade, quando esse sistema é desenvolvido para a filtragem de candidatos, ocorre a discriminação e exclusão destes.

Isto posto, a forma na qual os algoritmos são usados prejudicam os currículos desses indivíduos, pois esses sistemas, ao selecionarem uma grande quantidade de candidatos para chegar a conclusão do qual seria mais apropriado, ignoram princípios inerentes às relações humanas, tal como o respeito e a proteção da dignidade humana.

Diante dessa perspectiva, é de suma importância explicar de maneira detalhada, que quando há uma seleção para um emprego por vias "mais tradicionais", nota-se que há uma maior probabilidade do empregador se limitar apenas aos questionamentos pertinentes no que diz respeito ao nível de profissionalismo e competência daquele determinado candidato para a vaga, pois o foco principal para uma possível contratação será esse.

Para exemplificar isso, em uma entrevista de emprego pessoalmente, pode-se observar o modo como aquela pessoa irá se portar e desde já analisar características que o empregador quer ou não de um empregado dentro da sua empresa, ou seja, a individualidade de cada um é notada e considerada quando há um contato maior entre as pessoas envolvidas. Nesse sentido, esclarece O'Neil (2016, p.91) "Os candidatos, então, geralmente enfrentavam uma entrevista,

onde um gerente tentava ter uma noção deles. Muitas vezes isso se traduziu em um único julgamento básico: essa pessoa é como eu (ou outros com quem me dou bem)?”

Assim sendo, mais casos de discriminação no mercado de trabalho vieram à tona, resultando em diversas falhas na inserção desses programas ao invés de apresentar resultados positivos no que diz respeito a uma seleção justa de candidatos para determinado emprego.

Com o intuito de elucidar a Inteligência Artificial no procedimento de seleção de empregados por meio de um determinado banco de dados, deve-se explicitar que o seu uso pode ser direcionado ao tratamento dos dados pessoais, realidade que se tornou mais frequente, principalmente no mercado de trabalho. Porém, tal tecnologia preocupa os juristas, uma vez que há um grande embate em relação ao amparo do modo de utilização desses dados.

Diante desse contexto, no que tange à temática, entende Blum, R. O; Vieira e Blum, R. F. L. O (2019) que:

Embora a inteligência artificial exista para auxiliar e facilitar as tarefas mundanas, há grande debate acerca dos desafios que poderão surgir, principalmente em relação à preservação da dignidade da pessoa humana no mesmo plano. Nessa toada, o uso de tecnologias a base da inteligência artificial para a condução do tratamento de dados tem apresentado considerável crescimento e com isso crescem também as preocupações acerca da proteção do princípio descrito no artigo 1º, III, da Constituição Federal. (BLUM, Renato; VIEIRA; BLUM, Renata, 2021, p. 69).

Desse modo, percebe-se que a ascensão desse método de seleção busca captar candidatos e seus currículos para alimentar um sistema e, dessa forma, criar um enorme banco de dados a fim de entregarem, no momento pré-contratual, uma análise técnica do perfil de empregado que a empresa considera o mais adequado para preencher a vaga de emprego.

Nesse contexto, torna-se relevante explicitar a existência da relação direta entre o direito do trabalho e a utilização das informações particulares do possível contratado na fase pré-contratual, haja vista que neste momento há, primeiramente, o tratamento de dados pessoais, pois é no recebimento do currículo que tais elementos são disponibilizados para o contratante. Todavia, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados, eles devem ser guardados por um tempo determinado e serem usados com uma finalidade específica, sendo direito do titular ser informado caso aconteça algum desvio de finalidade.

Percebe-se que nessa etapa inicial, a empresa no que diz respeito à filtragem documental e coleta de dados, alimentam sistemas eletrônicos - como o CIEE<sup>4</sup> - ou até

---

<sup>4</sup> O **Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE)** é uma associação brasileira, de direito privado, sem fins lucrativos, beneficente de assistência social e reconhecida de utilidade pública, que, dentre vários programas,

mesmo da própria empresa para a realização de um banco de dados específico. Porém, as informações presentes nos currículos apresentados devem ser tratadas de forma restrita, uma vez que nelas podem haver dados que são classificados como sensíveis, os quais não podem ser aplicados como requisito empregatício.

Assim, a livre circulação dos dados sensíveis deve estar em conformidade com o que prevê a LGPD, sendo responsabilidade da empresa se adequar a tais normas. Portanto, quando há a automatização dos processos seletivos para vagas de empregos, deve-se atentar para que não seja colocado em questão o uso desses dados como condição de determinação para preenchimento de um cargo.

Nessa ótica, constata-se que o sistema de IA ocasiona um caráter discriminatório, pois ao trabalhar com um vasto número de variáveis e de dados, os resultados obtidos podem recair na “maldição da dimensionalidade”, a qual pode ser entendida como uma quantidade determinada de dados que aquele sistema vai utilizar para alcançar um resultado específico. Porém, a problemática existente é que quanto mais classificações e informações se almejam alcançar, mais atributos vão ser necessários para preencher os requisitos, ou seja, as características dos candidatos que irão ser submetidos serão direcionadas aos padrões estabelecidos por esse sistema.

Portanto, as empresas aplicam essa tecnologia para acelerar ou agilizar o processo de contratação, entretanto, perdem a singularidade de cada candidato e selecionam pessoas que apenas se encaixam em um determinado padrão. Consequentemente, não selecionam por meio de uma qualificação que seria melhor percebida em uma entrevista de emprego.

Pode-se visualizar esse entendimento da seguinte forma por O'Neil (2019):

Naturalmente, esses programas de contratação não podem incorporar informações sobre como o candidato realmente se apresentaria na empresa. Isso é no futuro, e, portanto, desconhecido. Assim como muitos outros programas de Big Data, eles se contentam com modelos. E como vimos, os modelos são obrigados a ser inexatos e muitas vezes injustos. (O'NEIL, 2019, p. 92)

Tal situação pode ser exemplificada no caso da Amazon, ocorrido em 2015, no qual, com o objetivo de automatizar a contratação dos seus empregados, utilizou um programa de Inteligência Artificial para a filtragem dos candidatos. Contudo esta utilizava um banco de dados de currículos enviados nos últimos dez anos, o qual possuía em sua maioria currículos enviados por pessoas do sexo masculino - em decorrência da legitimação presente na

---

possibilita aos jovens estudantes brasileiros, uma formação integral, ingressando-os ao mercado de trabalho, por meio de treinamentos e programas de estágio e aprendizagem.

sociedade patriarcal sob as mulheres dentro da atividade desenvolvida pela empresa em questão. Consequentemente, o resultado obtido com esse processo foi predominantemente de candidatos homens, excluindo mulheres igualmente capacitadas. Realidade que é exemplificada por Rocha; Mansur; Jevaux (2021, p. 324) "assim, as análises desses currículos constantemente sofrem dos infames vieses algoritmos, com avaliações discriminatórias contra mulheres, negros, povos originários, LGBTQIA+, mães solo, líderes de movimentos de trabalhadores e ativistas".

Nessa perspectiva, torna-se evidente que os dados que são captados pelas empresas advêm dos seus próprios funcionários e/ou de pessoas que submeteram seus currículos a processos seletivos. Nessa lógica, a IA é configurada a selecionar os indivíduos a partir de condições específicas, todavia, muita das vezes os dados que são coletados são classificados como dados sensíveis cujo tratamento pode ensejar a discriminação do seu titular, pois se referem à opção sexual, convicções religiosas, filosóficas ou morais, opiniões políticas, raça e etnia, entre outros.

Diante desse contexto, percebe-se que essas características supracitadas não qualificam a capacidade profissional dos candidatos, apenas os discriminam e excluem por meio um julgamento preconceituoso, sem levar em consideração o que realmente importa, que diz respeito à competência e ao profissionalismo. Nesse sentido, o uso dos dados sensíveis para esta finalidade viola diretamente a dignidade da pessoa humana e direitos constitucionais.

A análise feita consiste na existência de uma tentativa de simplificar a realidade, produzindo, assim, algoritmos os quais programadores escolhem as informações a serem dadas à Inteligência Artificial, que serão direcionadas para encontrar padrões. Isto posto, pode-se concluir que quando isso é utilizado na fase pré-contratual para captação de empregados, uma quantidade menor de indivíduos irá se encaixar nesse determinado padrão e, por conseguinte, terão menos chances de serem selecionados, não sendo pela falta de competência e sim por outros requisitos desnecessários não essenciais para a contratação daquele candidato, ou seja, serão utilizados os dados sensíveis.

Dessa forma, a IA, assim como qualquer outro instrumento direcionado para esse viés, é o reflexo da pretensão dos seus criadores, isto é, a intenção destes vai determinar a finalidade do tipo de sistema. À vista disso, destaca-se que esses programas quando criados a partir da utilização de dados sensíveis estão em total desacordo com normas do nosso ordenamento jurídico, uma vez que é proibido usar esses dados para alimentar os *softwares* da Inteligência Artificial (IA).

Em suma, nota-se que existe um grande impacto negativo na forma de criação e manuseio da IA na fase pré-contratual do trabalhador, provocando uma maior segregação no mercado de trabalho. Além do mais, os meios aos quais são feitos os recolhimentos dos dados sensíveis para a filtragem de candidatos afetam diretamente a dignidade da pessoa humana, logo, caberá a Lei Geral de Proteção de Dados a defesa desses trabalhadores desde a fase pré-contratual.

### **3 DIGNIDADE DO TRABALHADOR À LUZ DA LGPD**

A Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, revolucionou diversas relações sociais no país a partir da sua criação e vigência, tal como a relação de trabalho. Diante disso, esse dispositivo trouxe um papel primordial na sociedade, uma vez que os seus fundamentos e princípios buscam a proteção e garantia dos direitos daqueles indivíduos que submetem seus dados a terceiros.

No que tange aos objetivos da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709, considerando que o intuito é proteger liberdades e Direitos Fundamentais previstos na CRFB/88, tal como a dignidade, os quais estão diretamente relacionados à segurança jurídica, a fim de resguardar e fortalecer as relações dentro da sociedade, garantindo a transparência no processo de coleta e no uso e armazenamento de dados. Ante o exposto, considera-se que tal dispositivo objetiva proteger a privacidade dos indivíduos por meio de uma estruturação que esteja compatível com as demais esferas jurídicas.

De acordo com o art.3º, a Lei supracitada se aplica a toda pessoa, natural ou jurídica, de direito público ou privado, a fim de garantir a proteção dos direitos fundamentais de privacidade, liberdade e personalidade da pessoa natural, e deve ser seguida pela esfera federal, estadual e municipal. Diante disso, pode-se afirmar que a LGPD se manifesta com a finalidade de impedir atos de invasão de dados, objetivando, assim, a garantia do Direito à Privacidade no âmbito virtual.

Nesse sentido, resta evidente que as relações de trabalho foram fortemente impactadas com essas novas diretrizes, pois, frequentemente, existe a utilização de um grande número de dados pessoais dos trabalhadores por parte das empresas. Além desses aspectos, ressalta-se que este fato ocorre desde a fase pré-contratual do empregado, uma vez que ocorre a transmissibilidade de dados neste momento. Logo, é relevante salientar a necessidade do empregador seguir as diretrizes estabelecidas pela LGPD para que haja uma cautela quando as informações pessoais dos candidatos forem coletadas.

Em sendo assim, evidencia-se que a LGPD, em inúmeros dos seus artigos, possui o intuito de resguardar a privacidade, honra, imagem e dignidade dos indivíduos, bem como se alinhar com esses princípios fundamentais presentes na CRFB/88, uma vez que o empregador deve estar em conformidade com esses dispositivos para que haja a prevenção a possíveis lesões ao trabalhador desde a fase pré-contratual.

Como observa Eça e Fonseca (2021):

A LGPD, portanto, vem ocupar esse espaço ao visar proteger o direito de privacidade. Seu escopo alinha-se à tutela de direitos fundamentais ao, em tese, compatibilizar-se com a dignidade da pessoa humana (CF/1988, art. 1º, III), com os valores sociais do trabalho (CF/1988, art. 1º, IV), a tutela dos direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem dos trabalhadores (CF/1988, art. 1º, X) e ao sigilo de dados (CF/1988, art. 1º, XII). Ademais, a LGPD coaduna-se com o princípio da proteção, extraído do art. 7º da CF/1988, com a lembrança de que o rol desse dispositivo também possui natureza de direitos fundamentais. (EÇA E DA FONSECA, 2021, p. 514)

Percebe-se, portanto, que existem dez fundamentos norteadores presentes no seu artigo 6º<sup>5</sup>, o qual destaca no seu caput a prevalência da boa-fé atrelada à observância de princípios necessários como o da finalidade, adequação, transparência, não discriminação - nos incisos I, II, VI e IX, respectivamente, os quais incidem diretamente na dignidade da pessoa humana.

Logo, pode-se sustentar que a LGPD serve para garantir e salvaguardar os dados pessoais, em razão do compartilhamento destes ter se tornado comum, muitas vezes sem o conhecimento do titular. Seguindo essa perspectiva, destaca-se o art. 2º da referida Lei, o qual disciplina a proteção de dados pessoais, prevendo o respeito à honra, à imagem, aos direitos humanos e à dignidade

No que diz respeito à dignidade e à privacidade, deve-se salientar que as empresas negligenciam esses fundamentos, pois ao coletar os dados de cunho sensível e usá-los para treinar Inteligências Artificiais, ferem as normas expressas da LGPD.

---

<sup>5</sup> BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de julho de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF.

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

**I - finalidade:** realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

**II - adequação:** compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

**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;

**IX - não discriminação:** impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

Isto posto, com o intuito de explicitar tal entendimento, de acordo com Rocha; Mansur e Jevaux (2021), observa-se o caso da empresa *Activision Blizzard*, a qual monitorava seus empregados com o objetivo de saber quando estes pretendiam engravidar:

No início deste ano, por exemplo, foi relatado que a *Activision Blizzard*, uma empresa de videogames, estava incentivando seus funcionários a usar aplicativos de planejamento familiar. Esses aplicativos então compartilhavam informações de usuários com a empresa para que pudessem acompanhar quantos de seus funcionários estavam tentando engravidar. E testes feitos pelo *The Wall Street Journal* em fevereiro descobriram que o *Flo Period & Ovulation Tracker* informou o Facebook quando um usuário estava menstruando ou com a intenção de engravidar. (ROCHA; MANSUR; JEVAUX, 2021, p. 322).

Outrossim, na fase pré-contratual, nota-se que os efeitos normativos da LGPD já incidem, em razão de práticas abusivas pelo empregador serem proibidas como requisito de contratação. Nesse contexto, afirma-se que a coleta de informações pessoais que podem levar a um caráter discriminatório de qualquer natureza entre os candidatos, por exemplo, exames toxicológicos, testes de gravidez, atestado de antecedentes criminais e análise de crédito não podem servir de argumentação para a seleção e admissão do candidato para determinada vaga de emprego, ou seja, não podem constituir caráter classificatório, com exceção de profissões específicas que permitem o uso de tais requisitos, mas são legalmente reguladas.

A título de exemplo, pode-se citar a checagem de antecedentes, por meio dos processos de *background check e pre-employmente vetting*, os quais incluem diversas verificações de aspectos da vida do candidato. É considerado uma espécie de triagem, a qual deve seguir o mesmo padrão entre os indivíduos, a fim de evitar ao máximo qualquer forma de discriminação.

Nesse viés, a LGPD veio para integrar lacunas no ordenamento jurídico frente à grande necessidade de uma maior proteção legal àqueles que dispõem dos seus dados, seja de modo virtual ou presencial.

Acerca do assunto, Ferreira; Falcão e Bizzocchi (2022) afirmam que:

Conforme já elucidado, a LGPD surgiu exatamente pela necessidade de o Poder Judiciário brasileiro preencher essa lacuna jurídica, uma vez que a proteção do disponibilizador de dados, em meio virtual, restava prejudicada em face da facilidade de reconhecimento de dados. Nesse contexto, o cenário anterior à vigência da Lei nº 13.709/2018<sup>[1]</sup> era marcado pelo uso de plataformas digitais como meios para a prestação de serviços e lazer, os quais exigiam de seus usuários informações pessoais cuja privacidade não era respeitada. (FERREIRA; FALCÃO; BIZZOCCHI, 2022, p. 3)

Observa-se que no tocante à proteção do trabalhador, pode-se destacar as inúmeras evoluções que surgiram com as modificações no direito do trabalho e na CLT. Entretanto, no âmbito da preservação dos dados, o direito não possuía normas que abrangesse essa temática. Por conseguinte, notou-se a necessidade da inserção da LGPD como uma forma de complementação, haja vista que há uma grande relevância no que diz respeito à forma de tratamento de dados nas relações entre empresa e trabalhador. Diante disso, mesmo que a LGPD não tenha seção específica sobre a relação de trabalho, fica evidente que os seus efeitos são válidos para garantir a tutela da dignidade do trabalhador na fase pré-contratual.

Nessa fase, ocorre o primeiro contato do candidato com o empregador, a qual é realizada, muitas vezes, por recrutadores, pelo departamento pessoal e por empresas especializadas, que irão realizar a análise do currículo, entrevistas e a posterior escolha para a vaga de emprego. Nesse momento, o empregador poderá solicitar o nome completo, o estado civil, a data de nascimento, o nível de escolaridade, o número do CPF, a numeração do RG, o endereço de domicílio, contato telefônico, e-mail pessoal ou corporativo, entre outras informações realmente pertinentes para uma possível contratação.

Diante dessa perspectiva, pode-se afirmar que o titular dos dados deve ter todos os seus direitos assegurados, tal como o consentimento, que de acordo com o art 5º, XII, da LGPD, essa ação é uma manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada.

Todavia, como já demonstrado acima, em muitas ocasiões, quando são coletados dados de cunho particular de candidatos que submetem seus currículos a processos seletivos de emprego, determinadas informações presentes nesses dispositivos são consideradas de natureza sensível. Por exemplo, informações referentes à origem racial ou étnica, convicção religiosa, vida sexual, opinião política, entre outros.

Nessa ótica, no momento que uma empresa começa a automatizar as suas seletivas de emprego, alimentando e treinando um sistema de Inteligência Artificial, passam a inserir dados sensíveis na filtragem do banco de dados gerais que eles possuem, os quais se caracterizam como informações de caráter da vida privada do indivíduo e, conseqüentemente, se tornam requisitos discriminatórios para a seleção e classificação dos futuros empregados daquela empresa.

Isto posto, pode-se afirmar que é evidente a importância da aplicação correta da referida Lei para que haja uma maior segurança jurídica na esfera trabalhista, pois, de acordo com Gusmão (2021, p.343) “nota-se, destarte, uma preocupação do legislador tanto com o

tratamento direto quanto com o compartilhamento dos dados pessoais, questão a ser observada, evidentemente, igualmente na seara laboral.”

À vista disso, as empresas usufruem de dados que não são necessários para qualificar seus empregados, logo, não estão cumprindo com as diretrizes que a LGPD regula. Por conseguinte, fere preceitos Constitucionais, tal como a dignidade da pessoa humana - no caso em evidência dos trabalhadores. Seguindo essa perspectiva, na fase pré-contratual, mesmo que ainda não haja um contrato de trabalho firmado, é importante que exista a anuência do consentimento do candidato para que a empresa trate os dados da maneira correta.

Ademais, à luz da LGPD, Lei 13.709, o artigo 7º traz hipóteses acerca dos requisitos para o tratamento dos dados pessoais, os quais pode-se elencar:

Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;

V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;<sup>6</sup>

Atrelado a isso, é pertinente evidenciar que o tratamento de dados pessoais deve respeitar a boa-fé, a finalidade e o interesse público, sendo, assim, a exigência do consentimento do titular poderá ser dispensada para os dados tornados públicos por ele. Porém, mesmo estes dados sendo públicos, só podem ser utilizados com esse fim, respeitando, assim, a justificativa para a sua disponibilização.

Outrossim, essa eventual dispensa do consentimento não isenta os operadores dos dados das demais obrigações conhecidas na Lei, destacando, assim, a importância de verificar a devida observância dos direitos gerais do titular dos dados, como o respeito à dignidade.

Conveniente ressaltar, ainda, que o uso da Inteligência Artificial, por parte das empresas, deve cumprir, desde a etapa que antecede a contratação de fato, os princípios da LGPD a fim de mitigar os riscos e assegurar o uso correto dos dados. Apesar de se tratar da fase pré-contratual, os efeitos da proteção dos dados já existem e são necessários desde esse momento, visto que incontáveis dados pessoais de diversos candidatos são levantados pelas empresas.

---

<sup>6</sup> BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de julho de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 02 nov. 2022.

À vista disso, como explicado anteriormente, determinados exames solicitados pelas empresas a seus candidatos como requisito para a vaga violam diretamente fundamentos da LGPD. Nesse sentido, uma vez que se essas coletas de dados não estão estritamente ligados com o tipo de cargo que o indivíduo irá exercer, não há justificativa para a demanda, pois estes não podem servir como critério discriminatório para a seleção do candidato.

Um ponto relevante a ser analisado é a circunstância na qual consiste o fato da LGPD guiar e estabelecer as diretrizes para o processo de coleta de dados de maneira correta, não utilizando os dados sensíveis. Todavia, entende-se que para casos de descumprimento das normativas da legislação supracitada, ainda não é possível punir o empregador por meio desta. Para tanto, busca-se uma possível utilização do direito do trabalho para complementar e poder punir os empregadores em casos de danos extrapatrimoniais.

Em razão disso, faz-se necessário o uso das regras e fundamentos gerais presentes nos artigos 223-A, 223-C e 223-E da CLT, o primeiro elucida a aplicação da reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Além disso, o art. 223-C elenca que os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física são a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Ademais, o art. 223-E esclarece que são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Diante do exposto, deve-se explicitar que a entrega de dados pessoais do empregado ao empregador na fase pré-contratual decorre de obrigação legal, ou seja, serve para que o trabalhador seja beneficiado com os recolhimentos e para que o Estado possua o controle fiscal. Entretanto, em razão da legislação não estabelecer o tempo no qual os dados coletados poderão ser mantidos pelo empregador e, também por não possuir critério determinado, gera uma insegurança e vulnerabilidade ao futuro empregado.

Contudo, vale reforçar que por mais que não haja na legislação um período fixado na Lei no qual os dados possam ficar à disposição da empresa e sendo usados em um banco de dados, o empregador não pode armazenar tais informações de modo indeterminado, ou seja, sem uma previsão de apagar aquele material.

Tal conjuntura cria a possibilidade de existirem violações à privacidade e à intimidade. Consequentemente, esse contexto abre lacunas para ocorrência de discriminações na fase pré-contratual, visto que pode ocorrer uma distinção de tratamento discriminatória entre os candidatos, por exemplo, preconceito religioso, racial, de classe, de sexualidade e

gênero. Diante disso, evidencia-se que esse cenário incide no descumprimento de preceitos constitucionais, assim como de diretrizes da LGPD, como resta explicitado acima.

Diante disso, elucida Accioly (2018, p. 255-264) que : “A coleta de dados realizada pelo empregador tem por fundamento a aferição da capacidade profissional do empregado, para assim obter maior eficiência na organização dos ativos trabalhistas.”

Essa coleta de dados deve ser feita com o único objetivo de verificar a aptidão profissional da pessoa, para isso não há necessidade de usar dados que sejam da ordem da vida privada. Nesse viés, torna-se extremamente importante demonstrar a lógica da Inteligência Artificial dentro desse parâmetro, uma vez que ela legitima o descumprimento das normas supracitadas da LGPD desde a fase pré-contratual, pois a coleta de dados feita pelas empresas é aplicada no sistema da IA e, por conseguinte, atingem os dados sensíveis.

Tal atitude resulta na violação de regras gerais previstas na Lei Geral de Proteção de Dados e, por consequência, na dignidade do trabalhador e no seu real valor laboral. Por essa razão, crê-se que a melhor maneira de harmonizar essa Lei com o uso de dados na fase pré-contratual é priorizando o uso unicamente de informações relacionadas com a capacidade profissional do candidato.

Comprova-se que a empresa apenas poderá compatibilizar as suas condutas com as diretrizes da LGPD cumprindo os seus critérios normativos, desde a fase pré-contratual da relação de trabalho. Dessa maneira, para que seja resguardada a dignidade do trabalhador e a sua privacidade, não deve ocorrer o uso indevido e desenfreado dos seus dados.

Em suma, a utilização adequada quanto ao tratamento das informações dos seus candidatos é o modo que o empregador terá para garantir os direitos do trabalhador e operar uma conduta correta de acordo com as obrigações legais.

#### **4 A PREVENÇÃO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Com o intuito de proteger a dignidade e a intimidade do candidato, garantindo, assim, o respeito a preceitos constitucionais e à LGPD, é fortemente aconselhável que as empresas se adequem à Lei. Logo, evidencia-se que tais diretrizes devem ser seguidas de maneira efetiva, a fim de que possuam uma organização de gestão dos dados, a qual tenha como foco a preservação de informações dos dados pessoais e a não utilização de dados sensíveis.

Como desdobramento do texto constitucional, o direito à privacidade foi reconhecido como um direito fundamental intrínseco a todos. Dessa maneira, não restam dúvidas que com as diversas mutações da sociedade, o direito possui a necessidade de seguir e se adequar às

novas realidades para proteger os indivíduos de possíveis violações. Posto isto, nota-se que o direito à privacidade e à intimidade se encontram presentes nas variadas transformações sociais, assim, devem ser sempre considerados como princípios basilares para a proteção da dignidade humana.

Ao relacionar esse entendimento à seara laboral, compreende-se que as empresas que possuem o sistema da Inteligência Artificial como método de agilizar a contratação de empregados, não podem usar os dados sensíveis que serão captados por esse programa com um caráter classificatório para a seleção do candidato, uma vez que devem estar em conformidade, principalmente, com os princípios fundamentais da CRFB/88 e, conseqüentemente com a LGPD.

Ante o exposto, pode-se afirmar que é por meio desta Lei supracitada que o legislador irá expor uma determinação diante da preservação da privacidade e do tratamento dos dados, destinando para as empresas a responsabilidade pela tutela dessas informações.

Nessa perspectiva, o cuidado que as empresas necessitam ter com a privacidade dos seus possíveis empregados é elucidado por Souza (2020)

O acesso a dados pessoais, pelo empregador, configura-se em verdadeira obrigação legal. Serve como instrumento à própria operacionalização da relação de trabalho, mas a sua guarda e tratamento, a partir de então, explicitamente passa a estar adstrita a condições adequadas de uso e guarda, as quais descumpridas, parecem poder violar a privacidade do empregado e ocasionar danos da natureza moral, a serem apuradas em sua existência e extensão, caso a caso. (SOUZA, 2020, p. 10)

Ao adentrar mais a fundo na questão levantada, com o monitoramento das atividades da empresa é possível realizar um melhor acompanhamento do direcionamento que é dado às informações obtidas dos futuros empregados. Dessa forma, há um maior zelo pela transparência, finalidade e necessidade com tais dados à luz dos princípios da LGPD. Diante dessa conjuntura, torna-se evidente explicitar o uso da Inteligência Artificial no que se refere à coleta de dados na fase pré-contratual. Tal sistema busca automatizar e agilizar a seleção dos candidatos, o qual é sustentado pela própria empresa com o material adquirido por meio dos currículos submetidos.

Portanto, destaca-se que após o término do processo seletivo, os dados referentes aos candidatos não selecionados deverão ser excluídos e não devem ser mantidos por tempo indeterminado. Ademais, os que forem escolhidos à vaga devem ter a finalidade do uso dos seus dados respeitada. Nesse sentido, observa-se que dessa maneira as diretrizes da LGPD e os princípios constitucionais supracitados serão garantidos na fase pré-contratual.

Nessa lógica, entende-se que a LGPD atribui diversas obrigações aplicáveis à seara laboral. Além disso, para aqueles que descumprem essas diretrizes e, conseqüentemente, violem a privacidade e a intimidade dos trabalhadores é previsto o dever de indenizar, visto que o tratamento dos dados se encontra amparado por tal Lei. Logo, essas atitudes de violação e obrigações não podem ser desprezadas e nem relevadas.

Para sanar as dificuldades e os descumprimentos que esse dispositivo jurídico enfrenta, como demonstrado nos tópicos acima, pode-se citar o uso do *data mapping*, o qual consiste em um processo de realização de um inventário de todos os dados coletados para que os titulares tenham ciência de como estão sendo usados. A partir da adoção dessa medida, torna-se possível examinar quando determinada empresa está de acordo com as normas da LGPD no que se refere à privacidade de dados coletados por ela. Conforme elucidado, essa adequação traz uma maior proteção ao trabalhador, pois estará resguardado legalmente de possíveis lesões do empregador.

No que diz respeito à automatização dos processos seletivos por meio da Inteligência Artificial e o recolhimento de dados pessoais de candidatos na fase pré-contratual, percebe-se que nessa captação faz-se necessário assegurar ao possível contratado que apenas serão utilizadas as informações pertinentes para determinada contratação.

Ilustra-se, portanto, as profissões que possuem a necessidade de apresentar determinado documento, o qual atinge a privacidade do indivíduo selecionado ao emprego. Nesses casos, existe uma previsão legal para legitimar a solicitação deste referente à posse do cargo, por exemplo a certidão de antecedentes criminais que apenas é requisitada quando o profissional precisar provar a fidedignidade para o emprego. Já em uma função que não se enquadre nessa condição específica, o indivíduo não tem o dever de comprovar esse critério, haja vista que implicaria no recolhimento de dados sensíveis.

Nesse viés, destaca Stürmer e Dorfmann (2021):

Na fase inicial, chamada de fase pré-contratual, o empregado disponibiliza ao empregador seus dados pessoais por meio do currículo. A fase pré-contratual proíbe qualquer espécie de questionamento ou coleta de dados de cunho discriminatório, como exame de gravidez, antecedentes criminais, entre outros. (STÜRMER; DORFMANN, 2021, p. 478).

A fim de cumprir com as obrigações previstas na Lei Geral de Proteção de Dados, as informações captadas devem não somente ter uma finalidade específica, como também ficarem armazenadas por um tempo determinado. Desse modo, torna-se importante que para proteger a dignidade do trabalhador, a empresa deve buscar uma alternativa viável para

garanti-la. Por conseguinte, evidencia-se a importância de a empresa desenvolver um documento que conste, expressamente, os dados pessoais que serão coletados com a sua devida finalidade.

Ademais, deve constar também que não serão usados os dados sensíveis, principalmente com um caráter discriminatório, tampouco serão utilizadas pelas empresas que possuem o sistema da IA para acelerar o processo de contratação. Para confirmar isso, é importante constar no documento quais informações são necessárias para o exercício de determinada profissão, com o objetivo de o candidato indicar a sua concordância com a coleta e utilização dos seus dados. Consequentemente, pode-se afirmar que é uma maneira efetiva de garantir a dignidade do trabalhador na fase pré-contratual.

Observa-se, portanto, a extrema relevância das empresas implementarem tal medida, haja vista que elas não podem aplicar o uso de dados privados desprovidos de nexos com o emprego pretendido, em razão de configurar uma violação aos direitos fundamentais supracitados do trabalhador. Nesse sentido, a maneira como a empresa irá tratar os dados que serão utilizados deve ser documentada e assinada entre as partes, com o intuito de o candidato possuir mais segurança no que diz respeito às suas informações pessoais.

Essencial, ainda, destacar que caso a empresa não cumpra com a proteção dos dados pessoais dos candidatos, ocorrerá a violação da intimidade e da privacidade destes. Dessa forma, caso tenham assinado, previamente, o documento no qual possui as cláusulas sobre o tratamento dos dados e se elas forem descumpridas, o candidato poderá ajuizar uma ação em face da empresa pleiteando indenização por danos morais acerca da violação cometida em relação às suas informações sensíveis, uma vez que servirá de comprovação para resguardar os seus direitos.

Outrossim, torna-se importante possuir uma cláusula no documento que seja direcionada para os candidatos que não forem selecionados para a vaga de emprego, a qual afirme que seus dados não serão mais utilizados e não serão mantidos no banco de dados. Arelado a isso, os candidatos que participarem dos processos seletivos por meio de empresas contratadas para tal serviço de intermediação, como o CIEE, deve ser informado o modo como irão ser mantidos e tratados os seus dados para futuros processos de emprego.

O objetivo é a proteção dos direitos inerentes à dignidade do trabalhador. Por essa razão, a existência desse documento assinado pelo candidato e pela empresa serve tanto para prevenir possíveis descumprimentos aos direitos destes, quanto para legitimar um possível ajuizamento de ação em prol do candidato. Consequentemente, ressalta-se a importância de

ser cumprido, com o intuito de proteger ambas as partes à luz das diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados.

A previsão do artigo 6º da LGPD elenca os princípios da finalidade, necessidade e segurança, os quais as empresas, principalmente as que utilizam o sistema da IA para a filtragem dos seus candidatos devem estar de acordo para não cometerem violações a preceitos constitucionais. Nesse contexto, o primeiro trata da forma como os dados devem ser usados, de maneira específica desde o momento do recolhimento, que deve estar em conformidade com o ordenamento jurídico.

Por sua vez, o princípio da necessidade pretende limitar o tratamento, de tal forma que use apenas o mínimo necessário para cumprir com a finalidade, de maneira proporcional, pertinente e não excessiva.

Outrossim, o princípio da segurança prevê a proteção dos dados contra risco de acesso por pessoas não autorizadas ou situações acidentais por meios técnicos e administrativos adequados. Além disso, este princípio tem o objetivo de proteger contra atos ilícitos de extravio, destruição, modificação, transmissão, ou acesso não autorizado. Diante o exposto, evidencia-se a compatibilização desse artigo da LGPD com a fase pré-contratual no mercado de trabalho, uma vez que visa a proteção do direito à privacidade.

A partir de uma análise do artigo 8º da LGPD, é fundamental verificar o modo de aplicação do tratamento de dados pessoais no momento que antecede a contratação. Elucida sobre o consentimento do titular de manifestar a concordância com o tratamento de maneira prévia, no qual o candidato irá declarar a sua anuência com o processamento dos dados para as finalidades específicas de cada processo seletivo.

Além disso, é válido demonstrar o artigo 10º da LGPD, o qual elenca o legítimo interesse incluindo o recolhimento de informações de identificação do indivíduo, ação na qual não é permitido introduzir no processo de seleção dados pessoais sensíveis. Nesse sentido, constata-se a existência da relação com o direito do trabalho, pois há o legítimo interesse da empresa em colher informações dos candidatos com o objetivo de alimentar o sistema de Inteligência Artificial para filtrar e automatizar seu processo de contratação.

Entretanto, tal procedimento deve estar em consonância com a diretriz supracitada, considerando situações concretas para basear o recolhimento e tratamento de dados pessoais, respeitando, assim, o princípio da finalidade e o princípio da necessidade.

Ressalta-se que o empregador que desrespeitar os limites do tratamento de dados contraria o princípio da boa-fé objetiva presente no art.6º da LGPD, que consiste em uma regra obrigatória do Direito do Trabalho, o qual possui como direcionamento os deveres de

cooperação e lealdade entre as partes. Por essa razão, torna-se imprescindível que as empresas as quais utilizam o sistema de IA, respeitem tais dispositivos legais a fim de garantir a dignidade do trabalhador.

No que tange ao respeito à privacidade dentro do pacto laboral, destaca Rocha; Mansur e Jevaux (2021) que:

O direito à privacidade constitui um direito fundamental que, assim como os demais direitos já citados, fazem parte da extensa gama de cláusulas pétreas, que devem ser garantidas a fim de preservar a dignidade da pessoa humana do trabalhador e, com isso, garantir maior aproveitamento no ambiente laboral. (ROCHA; MANSUR; JEVAUX, 2021, p. 405)

Constata-se que os empregadores devem adequar suas ações para que os dados sejam fornecidos de forma consentida e de acordo com a legítima necessidade, pois a LGPD determina a necessidade do tratamento dessas informações de modo apropriado objetivando, assim, a proteção aos direitos da personalidade dos trabalhadores.

Assim, há a necessidade de garantir o efetivo direito e as garantias universais na seara laboral, salvaguardando os direitos humanos na relação empregado e empregador. Por conseguinte, a fim de projetar um ambiente de trabalho equilibrado e harmônico, principalmente no tocante à privacidade e à inviolabilidade de dados do trabalhador. Logo, devem ser garantidos, independentemente de sexo, raça, nacionalidade, respeitando os dados dos trabalhadores dentro dos limites e hipóteses presentes na LGPD.

Dessa maneira, evidencia-se que não há dignidade se os dados pessoais são coletados de forma indevida. Por essa razão, a privacidade do candidato à vaga de emprego deve ser tutelada em prol de condições laborais justas, haja vista que o trabalho está diretamente ligado com a dignidade do indivíduo.

Conclui-se que a proteção dos dados pessoais está associada à proteção existencial do indivíduo, haja vista que o princípio da dignidade da pessoa humana é considerado pilar fundamental do Estado Democrático de Direito. Em razão disso, é de suma importância a harmonização das diretrizes da LGPD juntamente aos fundamentos da CRFB/88, com o intuito de o futuro trabalhador ter todos os seus direitos protegidos desde a fase pré-contratual do trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante o exposto, o presente artigo buscou analisar, a partir do advento das transformações tecnológicas no mundo, como a Lei Geral de Proteção Dados compatibilizada

com a CRFB/88 pode proteger a dignidade do trabalhador na fase pré-contratual do trabalho, principalmente quando há a inserção dos sistemas de Inteligência Artificial no momento da análise de currículos para a contratação de candidatos para determinado emprego.

Nesse viés, demonstrou-se a abrangência dos efeitos da LGPD no mercado de trabalho, englobando a tutela da dignidade do trabalhador a partir da proteção dos seus dados e a maneira como a empresa irá tratá-los. Nesse contexto, no que diz respeito à concepção do sistema da IA, nota-se que quando há a coleta de dados para a análise curricular com o objetivo de contratar empregados, ocorre, muitas vezes, a captação de dados sensíveis. Consequentemente, podem acabar avaliando características não pertinentes a vaga, tal conduta pode ocasionar a discriminação de candidato.

Dessa forma, buscou-se preservar os titulares desses dados de possíveis violações, ou seja, caso isso ocorra, mostra-se que a responsabilidade dos danos gerados com essa utilização é da empresa, sendo cabível o ajuizamento de uma ação para o resguardo dos seus direitos. Logo, salvaguardando a dignidade do trabalhador desde a fase pré-contratual, uma vez que este é o momento em que os dados pessoais serão fornecidos e analisados.

Por essa razão, durante a seleção dos candidatos, os dados sensíveis que forem captados pelo sistema da IA não podem ser utilizados, uma vez que desrespeitaria os preceitos constitucionais supracitados. Em decorrência disso, as empresas devem harmonizar suas diretrizes com as normas jurídicas da CRFB/88 e da LGPD.

Entretanto, ressalta-se que ainda há certas lacunas a serem preenchidas no ordenamento jurídico a fim de minimizar as consequências de discriminações na análise de currículos no processo seletivo. Isto posto, comprova-se que a LGPD serve para complementar as omissões acerca da privacidade e a inviolabilidade dos dados na seara laboral, para que não haja a ocorrência de análises discriminatórias no momento de seleção do trabalhador para determinada vaga.

Diante disso, pode-se afirmar que a LGPD trouxe inúmeras vantagens ao trabalhador, a partir de uma perspectiva da efetiva garantia dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana. Pois, nota-se que tal Lei objetiva a regulamentação das condutas de tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos titulares, uma vez que qualquer violação recairia no desrespeito à dignidade do trabalhador.

Por fim, conclui-se que mesmo com o fato de a LGPD não possuir dispositivos específicos direcionados ao contrato de trabalho, comprova-se que a sua compatibilização com a seara laboral é válida e necessária. Isto posto, observa-se que a sua aplicação deve ocorrer de maneira flexível com o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores e,

consequentemente, garantir uma maior segurança jurídica para ambas as partes, prevenindo possíveis descumprimentos de princípios norteadores do ordenamento jurídico.

## REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Clara Lacerda. **A proteção de dados do trabalhador: o direito do trabalho constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade**. Revista dos Estudantes de Direito da UNB, Brasília, Edição comemorativa de 30 Anos da Constituição Federal de 1988, n. 15, p. 255-264, 2018. Disponível em: <http://ojs.bce.unb.br/index.php/redunb/article/view/31512/21784>.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452**, de 01 de Maio de 1943. Consolidação Das Leis Do Trabalho. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000244/artigo-223a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-194>. Acesso em: 03 nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal**, de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 de nov de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de julho de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm). Acesso em: 02 nov. 2022.

CIEE. **O que é o CIEE**. Brasil. Disponível em: <https://www.somosciee.ciee.org.br/o-que-e-o-ciee/>. Acesso em: 27/10/2022.

Cf. BERNSTEIN, Corine. Employee vetting. Search HR Software, Jun. 2019. Disponível em: <https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/employee-vetting>. Acesso em: 15 de nov de 2022.

MOURA EÇA, Vitor Salino. GOMES BORGES DA FONSECA, Bruno. **Lei Geral de Proteção de Dados Versus Autonomia da Vontade do Empregado: Uma Análise a Partir da Natureza da Relação de Emprego**. Coleção Direito Digital e LGPD - Volume 1. Brasil. 2021, p. 505 - 521.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy**. New York: Penguin Random House, 2016. Disponível em [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4605464/mod\\_resource/content/1/%28FFLCH%29%20LIVRO%20Weapons%20of%20Math%20Destruction%20-%20Cathy%20O'Neal.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4605464/mod_resource/content/1/%28FFLCH%29%20LIVRO%20Weapons%20of%20Math%20Destruction%20-%20Cathy%20O'Neal.pdf). Acesso em: 14 de nov de 2022.

OPICE BLUM, Renato; GUIMARÃES VIEIRA, Guilherme; FARIA LIMA OPICE BLUM, Renata. **Uso da Inteligência Artificial no Tratamento Automatizado de Dados Pessoais e a Proteção da Dignidade da Pessoa Humana**. Coleção Direito Digital e LGPD - Volume 1. Brazil. 2021, p. 63 - 78.

PECK PINHEIRO, Patrícia; LOTUFO, Larissa. **Direito do Trabalho e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD): Como Compatibilizar os Entendimentos?**. Coleção Direito Digital e LGPD - Volume 1. Brazil. 2021, p. 445 - 464.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Os Sujeitos da Lei Geral de Proteção de Dados**. Coleção Direito Digital e LGPD - Volume 1. Brazil. 2021, p. 79 - 94.

ROCHA IANNOTTI, Cláudio. FERREIRA MANSUR, Maria Júlia. ALVEZ JEVAUX, Guilherme. **A Análise Discriminatória de Currículo por Inteligência Artificial e os Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados**. Coleção Direito Digital e LGPD - Volume 1. Brazil. 2021, p. 319 - 336.

SOUZA, Tercio. **A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709/2018, a adequada custódia de dados pessoais na relação de emprego e o dever de indenizar do empregador**. *Trabalho em Debate*, 1º out. 2020. p.10. Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/por-tercio-souza-a-lei-geral-deprotecao-de-dados-pessoais-lgpd-lei-no-137092019-a-adequada-custodia-de-dadospessoais-na-relacao-de-emprego-e-o-dever-de-indenizar-do-empregado>. Acesso em: 07 nov. 2022.