

## A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

*Marcie Gabriele da Silva Teixeira, Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA).*

*Maria Cristina Alves Delgado de Ávila, Mestre em Biodireito, Ética e Cidadania pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Especialista em Direitos Humanos (UBM). Professora externa da Faculdade Única de Ipatinga.*

*Thiago de Souza Modesto, Pós-graduando em Relações Internacionais: Geopolítica e Defesa pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestrando em Direito Público e Evolução Social e especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá (UNESA).*

### RESUMO:

A Lei nº 13.709/18 (LGPD) surgiu com o intuito de acarretar segurança jurídica no que se refere ao tratamento de dados, e assim trouxe a regulamentação quanto à coleta, o armazenamento e o uso de dados, quer sejam digitais ou não, por pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado. Com isso estabelecendo normas protetivas e prevendo penalidades quando da inobservância dos preceitos normativos, a mesma objetiva a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e privacidade. Logo impacta diretamente nas relações laborais, desde a fase pré-contratual até o término do contrato de trabalho, cabendo ao empregador a responsabilidade de zelar pelo tratamento adequado aos dados do empregado. Inclusive os Tribunais já vêm se posicionando quanto à necessidade de aplicabilidade da mesma, posto que ao se falar de dados relacionados ao vínculo de emprego esbarramos em diversos pontos que podem ser polêmicos visto que acentua a dicotomia entre a garantia dos direitos fundamentais do empregado na relação juslaboral e as obrigações legais atribuídas ao empregador, sobretudo diante do avanço das ferramentas tecnológicas.

Palavras-chave:

LGPD; relações de trabalho; direitos fundamentais; visão jurisprudencial.