Opinião: LGPD e LGBTI+: a nova lei e o direito de ser quem você é

Quem acompanha as notícias do mundo corporativo provavelmente deve ter se deparado com dois assuntos que têm sido protagonistas nas pautas de discussões. São eles: a Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD) [1] e a pauta relacionada às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, [2], no contexto da diversidade e inclusão.

Muito além de siglas que se parecem — LGPD e LGBTI+ —, esses dois temas guardam uma conexão ímpar entre si: representam um importante avanço na luta contra o preconceito e a favor da inclusão no Brasil.

Publicada em 2018, a LGPD entrou em vigor no Brasil em 2020 com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade das pessoas físicas, e regulamentar o tratamento de dados pessoais no país.

No âmbito da lei, existem as denominadas *informações sensíveis* — termo utilizado pelo legislador para conceituar dados pessoais que revelam informações relacionadas a *origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político ao qual a pessoa pertence, à saúde ou à vida sexual, a dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural* —, isto é, se refere a dados que possam desencadear alterações discriminatórias no cotidiano do titular. Para esses dados, a lei confere proteção máxima, exigindo que seu tratamento seja realizado apenas nas restritas hipóteses elencadas em lei.

Isso está diretamente relacionado à discriminação e à exclusão — que ocorrem tão comumente até os dias de hoje — de grupos minorizados, como exemplo a comunidade LGBTI+, que, em resumo, engloba qualquer pessoa não heterossexual ou não cisgênero — ou, ainda, pessoas que não se identificam dentro das normas de gênero pelas suas características sexuais, pela sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Importante aqui se fazer a diferenciação entre os conceitos, já que a LGPD utiliza o termo genérico "vida sexual" para designar uma das categorias de informações elencadas como sensíveis — diferentemente do GDPR na Europa [3], que já fala também especificamente no termo "orientação sexual" —. A identidade de gênero diz respeito a como a pessoa se identifica (como ela se sente, se percebe) em relação ao seu gênero. Pessoas cisgênero (ou pessoas cis) são aquelas que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, com base em seu sexo biológico. Pessoas transgênero (ou transexuais), por sua vez, não se identificam com o seu gênero, percebendo-se com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído ao nascer. A orientação sexual é um conceito completamente diferente da identidade de gênero e está relacionada com o desejo afetivo ou sexual de uma pessoa por outra. Já a expressão de gênero se baseia em como alguém se expressa, seja por meio de vestimentas, acessórios, estilos de cabelo, formas de falar, linguagem corporal, entre outros aspectos de escolha em sua aparência.

Assim, não obstante as inúmeras discussões que têm sido travadas no meio jurídico acerca da abrangência dos itens incluídos como sensíveis, e sobre a natureza da lista — se taxativa ou exemplificativa —, a simples inclusão de pontos como raça e vida sexual nessa categoria, por si só, traduz-se em importante reconhecimento de que o preconceito é real e deve ser combatido, principalmente mediante conscientização da sociedade.

Levando isso em consideração, e visando a garantir o fiel cumprimento das regras legais, o legislador tratou de determinar severas penalidades à violação da proteção de dados pessoais, que vão de simples advertências a multas (que podem chegar a R$ 50 milhões) e publicização da infração, com imenso impacto negativo à imagem dos infratores.

No contexto do mundo corporativo, observa-se que as organizações, cobradas por uma sociedade que cada vez mais tem valorizado a diferença, têm criado políticas e práticas inclusivas, além de mecanismos efetivos para combate ao preconceito e à discriminação no ambiente de trabalho, incorporando ainda a diversidade como valor.

Pensando nisso, inúmeras campanhas internas, nas mídias sociais e divulgações de metas e programas que buscam promover a diversidade e a inclusão conquistaram, com muito merecimento, lugar de destaque neste ambiente.

A LGPD, nesse contexto, atuará como norma apta a regular como se darão essas campanhas e divulgações, quando houver a utilização de dados de pessoas físicas. Ela irá assegurar que apenas participarão aqueles indivíduos que se sentirem plenamente confortáveis para fazê-lo, e que não haverá circulação desse conteúdo por terceiros, com conotações discriminatórias. Além disso, a lei vem relembrar o dever de diligência das empresas ao tratar informações de seus empregados, em especial aquelas cuja natureza possua potencial discriminatório, como é o caso da orientação sexual. Dessa forma, a expectativa é que a equidade dos direitos e do tratamento na sociedade e dentro das organizações cresça cada vez mais, oportunizando às pessoas o direito de serem quem elas são.

[1] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

[2] https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf.

[3] https://gdpr-info.eu/.

Date Created
20/10/2021

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.