

Breno Nobre: Inclusão de pessoas LGBTQIA+ nas empresas

A Lei nº 13.709/2018, também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), dispõe sobre o tratamento de dados pessoais em meios físicos e digitais. Ela abrange todas as atividades que envolvam o tratamento dos dados pessoais e é aplicada para pessoas físicas e também jurídicas, de direito público e



Com a entrada em vigor da LGPD, empresas receberam a

missão de criar uma cultura de proteção dos dados e se adequarem ao que determinam as novas regras. Estar em conformidade tornou-se uma exigência para todas as empresas que tratam dados pessoais, sob pena de sanções administrativas e judiciais.

Uma das áreas das empresas que teve um maior impacto foi de Recursos Humanos. Isso porque ela é senão a que mais trata dados pessoais, sejam dos colaboradores internos e dependentes, sejam de potenciais colaboradores (terceiros) que enviam dados através de currículos e/ou por meio de processos seletivos em plataformas de seleção de talento.

Nessa nova era de proteção de dados, como conciliar a inclusão e manutenção de pessoas LGBTQIA+ nas empresas, sem, contudo, violar à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)?

Os Recursos Humanos (RH), mais do que nunca, precisam adequar, senão criar novos processos para o tratamento de dados, em especial para a atividade de contratação de colaboradores LGBTQIA+. Também, após a assinatura do contrato de trabalho, devem ter o cuidado de acolher e manter essas pessoas nos quadros de colaboradores.

A Lei Geral de Proteção de Dados dispõe que a vida sexual — aqui podendo abranger dados de orientação sexual e identidade de gênero — é considerada dado sensível (artigo 5º, II, LGPD) e, portanto, caso seja coletada e usada indevidamente, pode-se agravar vulnerabilidades e discriminações e causar impactos aos titulares de dados.



Tratando-se dessas ações afirmativas — quando há a coleta de dados sensíveis — para que haja um tratamento em conformidade com a legislação, é preciso que o titular de dados, na condição de potencial colaborador, dê o seu consentimento para que a empresa contratante faça esse tratamento específico do seu dado pessoal. Ademais, é preciso ser transparente quanto às medidas de segurança técnicas e administrativas adotadas para proteger essas informações.

Muitas empresas, em especiais as *Startups*, têm em sua política interna a implementação dessas ações afirmativas, que são discriminações positivas. A busca por diversidade nas empresas é uma prática dentro da legalidade e objetiva promover ambientes plurais no trabalho, que resultam em benefícios para a empresa, para os colaboradores e para a coletividade.

Uma vez efetuada a contratação de um colaborador LGBTQIA+, através das ações afirmativas, seus dados pessoais referentes à vida sexual devem ser tratados e protegidos pelas empresas para que não exista qualquer discriminação, preconceito, prática ilícita ou abusiva. Cabem as empresas, na implementação do programa de adequação, mapearem a área de Recursos Humanos e adorem medidas de segurança a fim de protegerem essas informações.

Dia 17 de maio marca a data da retirada da homossexualidade da lista de Classificação Internacional de Doenças (CID), sendo o Dia Mundial de Combate à Homofobia. Tal data tornou-se símbolo da luta contra o preconceito e violência de pessoas Lésbicas, Gays, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuais, e também a favor da diversidade sexual. O dia 17 de maio tem como objetivo o aumento da conscientização sobre violência, discriminação e repressão de comunidades LGBTQIA+, não só no Brasil, mas em todo o mundo. Tal data possibilita, inclusive essa reflexão sobre o modo de agir e dialogar sobre a temática, sob a ótica da proteção desses dados.

Portanto, a promoção de inclusão e manutenção de pessoas LGBTQIA+ nos quadros de colaboradores de empresas exigem alguns cuidados. Além das medidas de segurança que devem ser implementadas, toda a atividade de tratamento deve ser feita por recrutadores treinados, com a utilização de sistemas adequados a guarda segura dessas informações, e, por óbvio, o titular de dados deve ter conhecimento claro de todo o processamento dos seus dados, em especial caso exista o tratamento de seus dados sensíveis para a finalidade de ações afirmativas. Tal tratamento deve ser feito sempre de boa-fé, respeitando os princípios previstos no artigo 6º da LGPD, especialmente o inciso IX, que versa sobre a impossibilidade da realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.

Date Created

27/05/2022