DANIEL PLURAL

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS EM PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS PARA

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

INTRODUÇÃO

Este Manual de Boas Práticas em Proteção de Dados para Diversidade & Inclusão nasceu da preocupação de nosso próprio Programa de Diversidade & Inclusão, a Daniel Plural, em monitorar a evolução das políticas internas com respeito aos indivíduos e à proteção de seus dados pessoais.

Como toda organização orientada por dados, nosso escritório também realiza análise de dados e trabalha com métricas específicas para monitorar o desenvolvimento de suas políticas. No entanto, no caso das políticas de Diversidade & Inclusão, isso implica o tratamento de dados pessoais sensíveis e atividades com potencial impacto aos direitos e liberdades das pessoas. São dados de origem racial ou étnica, identidade de gênero, orientação sexual, religião, entre tantos outros atributos, em interseccionalidades, de candidatos, colaboradores e advogados.

É preciso conhecer mais sobre a realidade das pessoas para avançar. Ao mesmo tempo, é preciso garantir que esses dados estão seguros e serão utilizados apenas para as finalidades do Programa de Diversidade & Inclusão.

Sabemos que essa dor não é apenas nossa. Por isso, preparamos este Manual para demonstrar que é possível ter um programa forte de Diversidade & Inclusão com proteção de dados pessoais. Aqui você encontrará boas práticas para fortalecer os Programas de Diversidade & Inclusão em conformidade com a legislação de proteção de dados, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/18 – LGPD), e dentro de parâmetros éticos de respeito aos indivíduos e à sua autodeterminação informativa.

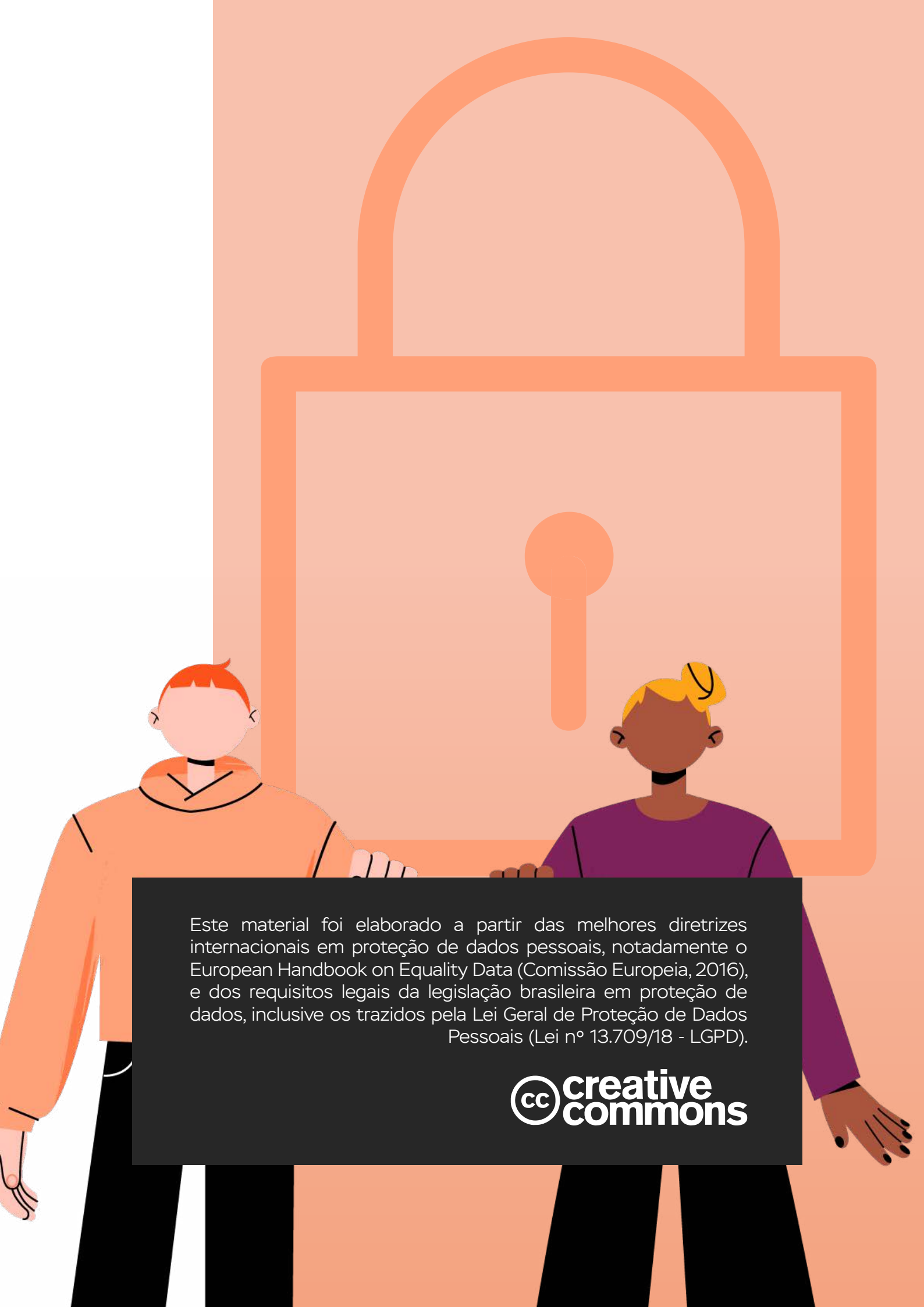
Escolhemos o mês de janeiro, da Visibilidade Trans e da Proteção de Dados, para compartilhar com vocês o resultado dos nossos esforços conjuntos para avançar cada vez mais no respeito aos indivíduos pelo Programa de Diversidade & Inclusão e pela garantia de proteção aos seus dados pessoais.

Daniel Plural

Isabella Cardozo
Midan Leão

Tecnologia, Privacidade e Proteção de Dados

Maraísa Cezarino
Nuria López



Este material foi elaborado a partir das melhores diretrizes internacionais em proteção de dados pessoais, notadamente o European Handbook on Equality Data (Comissão Europeia, 2016), e dos requisitos legais da legislação brasileira em proteção de dados, inclusive os trazidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/18 - LGPD).

creative commons

ÍNDICE

1 UM POUCO SOBRE A DANIEL PLURAL

2 OS DADOS SÃO A BÚSSOLA DA DIVERSIDADE

a conexão entre proteção de dados e diversidade

3 DIVERSIDADE &PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NA PRÁTICA

3.1. O fundamento da autodeterminação informativa

3.2. O princípio da não discriminação

3.3. Política de Diversidade & Inclusão

3.4. Aviso de Privacidade

3.5. A justificativa para o tratamento de dados

3.6. Medidas de segurança técnicas e administrativas

4 CONCLUSÃO

UM POUCO SOBRE A **DANIEL PLURAL**

A história do programa de Diversidade da Daniel Advogados começou de uma forma muito diferente e antes dos programas de diversidade tomarem o destaque que têm hoje. Há mais de 10 anos, nossa CEO, Alicia Daniel-Shores, identificou que nos Estados Unidos já existiam ações afirmativas e programas de diversidade e, olhando para dentro da nossa estrutura, em um país tão diverso como o Brasil, percebeu que ainda poderíamos avançar muito no caminho da Diversidade & Inclusão.

Foram então conduzidas pesquisas para entender como os marcadores sociais da diferença (gênero, raça, classe etc.) atravessavam as diversas áreas do escritório. Com esses indicadores, a estrutura do escritório foi repensada para acomodar, de forma confortável, todas as pessoas e iniciar a busca por colaboradores mais diversos.

Então, em 2019, nasceu a Daniel Plural, comitê da Daniel Law que trata de assuntos de Diversidade, Inclusão e ESG, a partir da orgânica realização de que somos uma organização diversa, e da vontade de realizar um trabalho de inclusão que contribuísse para respeitar e promover nossos colaboradores diversos e a sociedade ao nosso redor. Acreditamos na equidade entre pessoas independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual, identidade de gênero, condição socioeconômica ou deficiência, e decidimos organizar esforços para reverberar esses ideais de respeito e inclusão para dentro e fora do escritório.

Desde seu surgimento, a Daniel Plural realiza constantemente ações que visam conscientizar, impactar e transformar o contexto que nos envolve. Internamente, incluímos cláusulas específicas antidiscriminação em nosso código de conduta, expandimos a duração de nossas licenças maternidade e paternidade e as estendemos para casais homoafetivos, e contratamos um programa de saúde e bem-estar para todos os colaboradores e seus dependentes legais que conta com assistência psicológica, consultoria financeira, serviço social e orientação jurídica capacitados para atender às necessidades e demandas de grupos minoritários.

ALGUMAS DE NOSSAS PRÁTICAS SÃO:

1. Priorizamos a contratação de empresas pertencentes à pessoas de grupos minoritários, o que também ajuda nossos fornecedores a desenvolver soluções e produtos que potencializem ações de diversidade, equidade e inclusão.

2. Trabalhamos para promover e incentivamos equidade parental entre nossos colaboradores.

3. Realizamos campanhas internas e externas, inclusive envolvendo stakeholders externos, sobre violência doméstica.

4. Fazemos nosso Planejamento Trianual com objetivos de Diversidade, Equidade e Inclusão. O plano aborda, dentre outras coisas 1. Governança, 2. Educação e Treinamento, 3. Comunicação, 4. Gênero, 5. Raça, 6. LGBTQIAP+, 7. PCD, 8. Fornecedores, 9. Clientes, 10. Associações e outros stakeholders.

5. Temos Diversidade como um valor compartilhado por todos: Diversidade foi identificada como um dentre os três valores mais relevantes e presentes em um exercício de cultura realizado com todos os nossos colaboradores esse ano.

6. Desenvolvemos um dashboard que nos permite monitorar diversos indicadores de nossa demografia e práticas de nosso RH em tempo real.

7. Iniciamos nosso planejamento de Investimentos Sociais Privados com uma parceria com o IDIS, no ano passado e possuímos uma parceria com a Simbiose Social que nos ajuda na aplicação de nossos investimentos públicos provenientes de benefícios fiscais.

Diversidade está no nosso DNA e em nosso Código de Conduta

1. DIVERSIDADE
2. PRECONCEITO
3. DISCRIMINAÇÃO
4. PRINCÍPIO DE ÉTICA
5. RESPEITO À DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Além disso, pautados pelo respeito às normas internacionais de direitos humanos, não pactuamos com condutas que caracterizem assédio sexual, moral, Preconceito ou qualquer tipo de Discriminação. São exemplos de condutas inaceitáveis:

a

Preferências, favorecimentos ou vantagens indevidas, sejam quais forem, decorrentes de posição social, hierárquica ou tempo de trabalho;

b

Intimidações, humilhações, ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, linguagens depreciativas, ou comportamentos contra a integridade moral, psicológica e física de qualquer pessoa;

c

Comportamentos ou palavras que possam ser caracterizados como assédio sexual; e/ou

d

Discriminação de sexo/gênero, raça/etnia, idade, estado civil, deficiências, religião, orientação sexual, identidade de gênero, classe social, deficiências, características físicas, nacionalidade, naturalidade, sotaque, opinião política ou qualquer outra forma de Preconceito e Discriminação.

Externamente, realizamos constantemente ações que reverberam nossos valores e princípios:

- LIVRO OLHARES NEGROS
- BOOK DE DIVERSIDADE
- RECONHECIMENTO CHAMBERS DIVERSITY
- PARTICIPAÇÃO EM PAINÉIS DE DIVERSIDADE
- APOIO NA PRODUÇÃO DO DOCUMENTÁRIO "**NOSSO SAGRADO**"

TUDO ISSO APENAS REFLETE **QUEM SOMOS**

Nossa CEO e sócia majoritária é uma mulher, Alicia Daniel-Shores

Temos equilíbrio de gênero em nosso quadro geral de funcionários bem como em nossas posições de liderança e em nosso quadro societário

52% dos nossos **funcionários**

43,9% de nossos **sócios**

40,7% de nossos **líderes**

SÃO **MULHERES**

26% dos nossos funcionários **se autodeclaram negros**

14% dos nossos funcionários se **autodeclaram LGBTQIAP+**

100% DE **PARIDADE SALARIAL** em todos os níveis hierárquicos do escritório, tanto em relação a gênero quanto em relação à raça

Nosso processo de recrutamento e seleção exige diversidade e essa política

AUMENTOU EM

40%

a contratação de profissionais diversos nos últimos dois anos;

Código de Condutas que explicita uma política de zero tolerância para discriminação bem como para assédio sexual, moral, ou de qualquer outra natureza e temos um canal de denúncia

OS DADOS SÃO A **BÚSSOLA DA DIVERSIDADE**

O próprio reconhecimento da existência de um ambiente de trabalho diverso só pode existir se houver o entendimento de quem ocupa, ou pretende ocupar, aquele espaço. Como almejar, por exemplo, alcançar a equidade racial dentro de uma organização, se não existem dados sobre o número de pessoas não-brancas que ali trabalham?

Para que seja possível almejar quadros de colaboradores mais equitativos e auxiliar na inclusão das pessoas diversas que já trabalham dentro da organização, é necessário que os dados que tratam dessas populações sejam constantemente coletados. A combinação dos dados de cargo, salário, orientação sexual, identidade de gênero, raça e etnia, deficiências, escolaridade etc. é o que permite a criação de um panorama da situação da companhia.

Assim, é possível identificar pelo menos três tipos de momentos de coletas de dados:

1. **Processo seletivo** – os dados pessoais sensíveis são necessários para garantir que as vagas destinadas a programas de diversidade sejam ocupadas por pessoas com características diversas;

2. **Progressão de carreira** – após o ingresso das pessoas nos quadros da organização, os dados pessoais continuam sendo necessários para identificar se as pessoas contratadas estão tendo um desenvolvimento saudável no espaço de trabalho;

3. **Pesquisa interna** - A realização de pesquisas sobre o ambiente de trabalho é um passo essencial para obter números sobre como a organização tem atingido as suas metas de diversidade.

Tal acompanhamento, inclusive, deve ocorrer desde o início do processo seletivo, para se compreender o funil de contratação e se existem vieses no procedimento que dificultam a contratação de pessoas constituintes de grupos minoritários. O mundo do trabalho é uma corrida de obstáculos. Mas para pessoas pertencentes a grupos socialmente discriminados existem muitos mais obstáculos a serem percorridos.

Assim, esperar que determinados grupos tenham altos níveis de escolaridade, ou currículos recheados de experiências de trabalho, cursos, palestras complementares à sua formação, significa excluir da seleção profissionais que apesar de terem grandes competências e potenciais, historicamente, tiveram dificultado o acesso à educação e ao mercado de trabalho formal. Só é possível identificar esses padrões de expectativa, se existirem dados que informam sobre as dificuldades de contratação para a organização.

Quando falamos de grupos minoritários, sabemos que estes dados, para além de informações meramente quantitativas, carregam grande potencial discriminatório. Isso quer dizer que eles poderiam ser usados, de forma abusiva, para expor e constranger as pessoas com as características diversas que a organização busca.

Por isso, a motivação para a coleta, nos três momentos elencados, deve ser exposta de forma simples e compreensível para seu público-alvo. Isso quer dizer que, no momento de criar o Aviso para transparência deve ser considerada a linguagem simples, a fim de garantir que o consentimento dado pelos participantes e/ou colaboradores seja devidamente informado. Além disso, os motivos para a coleta de dados devem ser respeitados durante todo o processo de tratamento de dados. Ou seja, o contexto de tratamento dos dados deve ter a sua integridade garantida em todos os momentos. Auxiliar a efetivar a proteção nesse tratamento de dados é, justamente o objetivo deste manual.

DIVERSIDADE & INCLUSÃO & PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS:

UMA QUESTÃO DE RESPEITO À AUTODETERMINAÇÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A necessidade dos Programas de Diversidade & Inclusão de obtenção de dados pessoais sensíveis para seu desenvolvimento pode parecer, à primeira vista, um desafio aos requisitos legais impostos pela legislação de proteção de dados, ampliados e intensificados com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/18 - LGPD). Mas a LGPD não tem o objetivo de impedir a captação de dados pessoais sensíveis para a finalidade dos programas de diversidade. Não existe uma contraposição entre a lei e os programas de diversidade.

Na verdade, os Programas de Diversidade & Inclusão carregam o potencial de dar efetividade para fundamentos e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. É o caso do fundamento da "Autodeterminação informativa" (art. 2º, II, da LGPD) e do princípio da "Não discriminação" (art. 6º, IX, da LGPD).

O fundamento da autodeterminação informativa:

Os Programas de Diversidade & Inclusão têm como objetivo o reconhecimento, no ambiente de trabalho, de atributos importantes que reflitam a autodeterminação de cada indivíduo. O conceito de autodeterminação informativa diz respeito ao direito de entender como os dados pessoais são tratados, como isso pode impactar a vida da pessoa e o que ela pode fazer a respeito. Veja o que o Tribunal Constitucional Alemão, que forjou essa ideia, diz sobre o assunto:

> *"O direito geral de personalidade abrange, com base na noção de autodeterminação, o poder conferido ao indivíduo para, em princípio, decidir-se se e em que medida divulgar aspectos de sua vida pessoal.*
>
> *Se os indivíduos não podem, com certeza suficiente, determinar que tipo de informação pessoal é conhecida em seu ambiente, e se é difícil determinar que tipo de informação os potenciais parceiros de comunicação estão cientes, isso pode prejudicar seriamente a liberdade de exercer a autodeterminação. No contexto do processamento moderno de dados, o livre desenvolvimento da personalidade exige, portanto, que o indivíduo esteja protegido contra a coleta, armazenamento, uso e compartilhamento ilimitados de dados pessoais."*

Tribunal Constitucional Alemão, Decisão sobre o Censo, 15/12/1983 (1 BvR 209/83 -, Rn. 1-215).

Para que o Programa de Diversidade & Inclusão funcione, em conformidade com a LGPD, as pessoas que são suas interlocutoras devem ser informadas sobre como os seus dados serão utilizados, de forma que possam se posicionar a respeito deste tratamento. Esse é um passo essencial para o respeito à proteção de dados.

Mais do que isso, um Programa de Diversidade & Inclusão sério garante que as pessoas tenham a liberdade para divulgar os seus dados pessoais no ambiente de trabalho sabendo que existe uma estrutura para evitar que sofram impactos negativos por exporem características pessoais que, por mais que componham a particularidade de cada indivíduo, não podem jamais ser utilizadas para definir ou limitar as potencialidades de alguém. Os Programas de Diversidade & Inclusão traçam políticas para que todos possam exercer o direito de expressar os atributos de sua autodeterminação, sendo respeitados por isso e cooperando para somar em suas diferenças.

O princípio da não discriminação abusiva:

De acordo com a LGPD, os dados pessoais não podem ser utilizados para discriminar as pessoas de forma abusiva, ou seja, prejudicando essas pessoas, veja:

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

Como é possível perceber, a LGPD impede a discriminação ABUSIVA E ILÍCITA, mas não impede que isso seja feito para finalidades de ação afirmativa. Acontece que os dados pessoais sensíveis, necessários para colocar esses programas de pé dependem do uso de dados pessoais sensíveis. Por isso, é importante garantir que o princípio da não discriminação seja respeitado, impedindo que os dados em questão sejam utilizados para quaisquer outras finalidades.

A transformação de um ambiente de trabalho em um local verdadeiramente inclusivo é benéfica não somente para aqueles que são diretamente afetados pelas novas políticas, mas para todos que frequentem esse espaço. Um local inclusivo é, sobretudo, um espaço seguro, em que seus integrantes experienciem o respeito e pertencimento para serem quem são, e tal liberdade é essencial para um ambiente produtivo e inovador.

A realidade das pessoas é permeada por marcadores de raça, gênero, classe, orientação sexual etc. ou seja, é complexa e, ser aberto sobre tais características, sem os devidos cuidados por parte da organização, pode trazer diversos prejuízos para a pessoa, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Assim, as organizações precisam estar cientes de que o entusiasmo para serem mais inclusivas não pode prejudicar a vida daqueles que pretendem exaltar, mesmo se isso significar não ter seus dados de diversidade completos. Manter seus colaboradores seguros deve sempre ser a prioridade máxima de uma organização que se preocupa com a inclusão.

O direito à autodeterminação inclui o direito do indivíduo de controlar, de ter poder de decisão, sobre seus próprios dados pessoais. É o aspecto informacional da autodeterminação individual, que ganha destaque em uma sociedade como a nossa, chamada sociedade da informação.

Apresentamos essa estratégia em 5 passos práticos (e muitas dicas!), que compartilhamos com vocês nas páginas seguintes.

1 Elabore uma Política de Diversidade & Inclusão

O primeiro passo é ter uma Política de Diversidade & Inclusão documentada – ela é importante para determinar publicamente quais os objetivos do Programa de Diversidade & Inclusão, quais as medidas específicas serão adotadas para alcançar esses objetivos e quais os papéis desempenhados por cada membro da organização para tanto. Por se tratar de uma iniciativa com perspectivas relativamente recentes, e muita margem para equívocos, o planejamento e a organização são essenciais para que o Programa alcance seus objetivos.

Esses pontos são importantes para desenvolver o Programa de Diversidade & Inclusão e para a conformidade com a legislação de proteção de dados pessoais por diversos motivos:

- **Maior consciência e segurança no tratamento de dados pessoais sensíveis**

Os dados envolvidos no Programa de Diversidade & Inclusão revelam o que a legislação de proteção de dados considera dados pessoais sensíveis, que são mais críticos, porque podem causar maior impacto nos direitos e liberdades dos indivíduos – inclusive o risco de discriminação. A LGPD, em consonância com o Regulamento Europeu sobre Proteção de Dados (RGPD/GDPR) considera como dado pessoal sensível:

Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. (art. 5º, II, LGPD)

A interpretação sobre o conceito de cada um desses dados (por exemplo, o que se considera convicção religiosa ou dado referente à vida sexual) deve ser ampla, para abranger e proteger os indivíduos de eventuais riscos de discriminação.

Além disso, as pessoas na organização devem saber o que é **dado pessoal*** e quais desses dados são **sensíveis** para compreender que estes **são mais "críticos" pois podem causar maior impacto** aos direitos e liberdades das pessoas.

A organização também deve conhecer muito bem o caminho dos dados pessoais e pessoais sensíveis nos três momentos (processo seletivo, progressão de carreira e realização de pesquisa). Isso é central por três razões:

a Manter o registro dos dados atualizado;

b Garantir que os dados estão sendo usados para as mesmas finalidades informadas aos titulares;

c Ter meios de comprovar que a organização cumpre a lei em todas as etapas das atividades de tratamento de dados pessoais.

É preciso mapear a utilização de dados pessoais (dentre eles, os dados sensíveis) e registrá-los em um documento próprio: o **Registro de Operações de Tratamento de Dados Pessoais.**

A partir do Registro, sabendo quais dados pessoais e pessoais sensíveis são tratados e em quais atividades, a organização pode adotar **medidas técnicas e administrativas adequadas à proteção de cada um deles.**

Por isso, abaixo, apresentamos as principais finalidades de uso de dados pessoais na jornada de Diversidade & Inclusão:

CONSULTORIA EXTERNA

É comum que as organizações contratem empresas externas para auxiliá-las no processo de construção do programa de diversidade. Nessa relação, esse terceiro pode acabar acessando os dados pessoais sensíveis dos titulares de dados que são interlocutores da organização.

Assim, uma das principais medidas administrativas que devem ser aplicadas é a adequação da relação contratual com empresas de consultoria em diversidade, contratadas para auxiliar na jornada de diversidade das organizações. É preciso impor contratualmente a garantia de que os dados são utilizados somente para finalidades ligadas ao programa de diversidade.

1

No processo seletivo os dados pessoais e pessoais sensíveis são necessários para selecionar as pessoas com os marcadores que a organização busca incorporar ao seu grupo de colaboradores.

RH

2

Após o ingresso das pessoas nos quadros da empresa, os dados pessoais continuam sendo necessários para identificar se as pessoas contratadas estão tendo um desenvolvimento saudável no espaço de trabalho.

3

Nesse momento o ideal é que a pesquisa seja anônima, coletando o menor número de dados possível e que, após a criação das métricas, os dados pessoais sejam eliminados. A realização de pesquisas sobre o ambiente de trabalho é um passo essencial, para obter números sobre como a empresa tem atingido as suas metas de diversidade.

Traçar objetivos explícitos/nítidos

É importante que a Política de Diversidade & Inclusão trace objetivos e metas evidentes. São eles que fundamentarão as finalidades, ou seja, os propósitos pelos quais a organização trata dados pessoais.

Para a legislação de proteção de dados esse é um conceito-chave. A LGPD estabelece que toda atividade de tratamento de dados pessoais deve ter uma **finalidade legítima e que apenas podem ser tratados os dados necessários e adequados para alcançá-la.**

ADEQUAÇÃO 1

2 **NECESSIDADE**

FINALIDADE 3

Os critérios da finalidade, necessidade e adequação devem guiar todas as atividades de tratamento de dados pessoais.

Dois exemplos importantes pelos quais as organizações passam na elaboração de sua Política de Diversidade & Inclusão são as atividades de classificação (quais classes de dados) e categorização (como enquadrar cada indivíduo nas classes de dados). A organização precisará decidir que dados são necessários e adequados para suas finalidades e, para tanto, eles precisarão ser relevantes, entendendo sempre as especificidades que levam cada um a escolher divulgar, ou não, seus dados pessoais.

Segundo o European Handbook on Equality Data, algumas boas práticas para classificação e categorização de dados são:

Considerar classificações que sejam iguais ou compatíveis com bases de dados públicas. Dessa forma, a organização poderá cruzar seus dados estatísticos internos com bases de dados de outras organizações ou com o Censo.

Manter as mesmas classificações ao longo do tempo para que os dados possam ser comparáveis no decurso do tempo.

Conduzir testes com as classificações escolhidas para verificar se as pessoas se sentem representadas por elas tendo a autodeterminação como centro dessa definição.

Criar categorias bem definidas – detalhadas - e mutuamente excludentes, para que não haja interposições entre elas.

Estabelecer papéis para desempenho das ações do Programa

A Política de Diversidade & Inclusão deve estabelecer os papéis de cada parte da Governança Corporativa, desde a alta liderança ("tone from the top") até abranger todos os colaboradores, cada qual com sua responsabilidade.

O estabelecimento de papéis é importante para a criação de fluxos de trabalho no desempenho das funções do Programa de Diversidade & Inclusão. Isto é, para estabelecer na prática como as funções serão exercidas.

Para a proteção de dados pessoais, o estabelecimento de papéis é importante porque permite a criação de medidas de segurança técnicas e administrativas para os dados pessoais envolvidos. Por exemplo: ao determinar os papéis de cada pessoa no Programa de Diversidade & Inclusão, saberemos quem necessitará de determinada informação para realizar suas funções e, consequentemente, quem deve ter acesso a ela.

OS QUATRO OBJETIVOS DO CONTROLE DE ACESSO À INFORMAÇÃO (CONFORME A ISO 27001):

- Limitar o acesso à informação e aos recursos de processamento da informação;
- Assegurar acesso de usuário autorizado e prevenir acesso não autorizado a sistemas e serviços;
- Tornar os usuários responsáveis pela proteção das suas informações de autenticação; e
- Prevenir o acesso não autorizado aos sistemas e aplicações.

2 Divulgue seu Aviso de Privacidade

Com a Política de Diversidade & Inclusão elaborada e aprovada pela organização, é preciso dar transparência sobre as atividades de tratamento de dados pessoais realizadas para suas finalidades. Para que se possa falar sobre autodeterminação informativa, é dizer, para que cada indivíduo possa ter controle sobre seus próprios dados pessoais, é preciso primeiro que ele tenha conhecimento sobre as atividades realizadas com eles. Saber é poder e compartilhar informação com os indivíduos, é permitir que ele tenha a possibilidade de exercer direitos sobre seus dados pessoais.

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. (art. 6º, VI, LGPD).

O que contém um **Aviso de Privacidade?**

- finalidade específica do tratamento;
- forma e duração do tratamento, observados os segredos comercial e industrial;
- identificação do controlador;
- informações de contato do controlador;
- informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade;
- responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento;
- menção explícita aos direitos do titular;
- identidade e as informações de contato do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (DPO – Data Protection Officer).

BOA PRÁTICA:

Utilizar Legal Design e Visual Law para elaborar soluções e documentos mais eficientes e que proporcionem uma melhor experiência para quem lê o Aviso de Privacidade e as demais comunicações. Construir uma comunicação baseada em Legal Design e Visual Law não significa somente criar documentos bonitos, mas também mais claros e acessíveis para o seu público específico, criando um ambiente de transparência real, e não apenas formal. Isso significa sempre pensar no seu interlocutor ao planejar qualquer ação: quem você deseja alcançar com esse projeto? Como esse público pensa e se comporta? Quais são suas prioridades? Qual seria a forma mais eficiente de me comunicar com eles?

O que é *Legal Design*?

Pode ser descrito como uma técnica que se utiliza de princípios do Design e da Experiência do Usuário (UX) para criação e reformulação de serviços e produtos jurídicos, pensando na capacidade de compreensão dos usuários, para que os negócios possam ser considerados mais efetivos e seguros para todos.

O que é *Visual Law*?

Pode ser entendido como uma subárea do Legal Design que se utiliza de elementos visuais (vídeos, fluxogramas, storyboards, ícones, por exemplo) para tornar o direito mais claro e compreensível.

Quais são os direitos dos titulares (Art. 18) de dados pessoais?

- Confirmação da existência de tratamento;
- Acesso aos dados;
- Correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com a LGPD;

Portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação (ainda pendente) da autoridade nacional (ANPD), observados os segredos comercial e industrial;

Informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;

Eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular;

Informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;

Revogação do consentimento;

Oposição a tratamento realizado com fundamento em uma das hipóteses de dispensa de consentimento, em caso de descumprimento da LGPD;

Revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses;

Informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial.

A confirmação do tratamento de dados deve ser dada imediatamente (assim que verificada a identidade do titular ou, no caso de representante legal, de poderes para essa solicitação). O prazo para atendimento do direito ao acesso completo aos dados é de 15 dias. Os demais direitos ainda terão o prazo regulamentado pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

É importante integrar a Diversidade & Inclusão com a governança em Proteção de Dados da organização. As pessoas envolvidas em ambas as áreas devem trabalhar em cooperação em um fluxo de trabalho pré-estabelecido, com prazos e recursos adequados, para atender os direitos dos titulares.

3 Encontre uma justificativa para o tratamento de dados

Toda atividade de tratamento de dados tem uma justificativa para acontecer. Isso significa que você não precisa sempre do consentimento das pessoas. Entretanto, como falamos anteriormente, para os dados pessoais sensíveis, o consentimento pode ser muito importante para o tratamento de dados pessoais sensíveis.

De toda forma, é importante entender que a LGPD traz justificativas específicas para tratar os dados e essas justificativas podem ser encontradas nos artigos 7º (para dados pessoais) e no artigo 11º (para dados pessoais sensíveis).

Por exemplo, muitos países exigem que as organizações coletem determinados dados pessoais sensíveis de seus colaboradores e compartilhem dados com a administração pública para fins de monitoramento de Diversidade & Inclusão.

Nos Estados Unidos, empregadores com cem ou mais funcionários precisam submeter o EEO-1 Data Report, com dados de raça/ etnia e gênero, para a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC) em 31 de março de cada ano. Desde março de 2021, a Califórnia tem coletado dados de raça/ etnia e gênero de determinados empregadores.

Na União Europeia a Diretiva de Equidade Racial (Diretiva 2000/43/CE) e a Diretiva de Equidade no Emprego (Diretiva 2000/78/CE) indicam a necessidade de monitoramento de práticas equitativas no ambiente de trabalho. A partir delas, os países membros podem estabelecer suas leis nacionais sobre o tema.

No Brasil, podemos mencionar a obrigatoriedade de coleta de dados sobre contratação de Pessoas com Deficiência, de acordo com as Leis nº 8.213/91 e 13.146/15. Nesse caso, o "bom motivo" da organização para tratar esses dados é cumprir a lei.

Contudo (e felizmente), as políticas de Programas de Diversidade & Inclusão vão muito além das obrigações legais. Para todas as demais categorias que são o foco de um programa de inclusão precisaremos encontrar na LGPD uma outra justificativa. Conforme as possibilidades abaixo:

Para atividades centrais da área de Diversidade & Inclusão como a coleta de dados pessoais sensíveis em seleção e recrutamento ou o monitoramento de seus programas por meio de formulários, a justificativa que deve ser considerada em primeiro lugar é o consentimento. Isso porque essa justificativa é a mais transparente e a que representa maior respeito pela forma como as pessoas se identificam.

LEMBRE-SE: Consentimento é manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada (art. 5º, XII, LGPD).

Apesar de considerarmos o consentimento como a melhor justificativa para o tratamento de dados, para que ela seja válida é preciso cumprir alguns requisitos da lei:

1. **Informar antes de perguntar:** a pessoa deve ser informada sobre as atividades de tratamento com seus dados pessoais antes que elas ocorram

2. **Informações completas e evidentes:** a pessoa deve saber exatamente como e para que serão utilizados seus dados pessoais.

3

Finalidades específicas e destacadas: o consentimento só é válido quando a pessoa sabe exatamente para que serão utilizados os seus dados. Além disso, no caso dos dados pessoais sensíveis, essas informações devem estar em destaque, seja através de grifos, caixas de texto, ícones etc.

4

Liberdade para dizer não: o consentimento na LGPD precisa ser dado livremente, ou seja, o titular deve poder recusar o tratamento e continuar naquela relação. Além disso, ele precisa ser dado expressamente, em uma ação, o que pode ocorrer de diversas formas. Por exemplo: marcar um box de consentimento; declarar verbalmente ou por escrito (por e-mail, por um termo etc.). Não há exigência de formalidade, mas é importante que a organização consiga comprovar e gerir o consentimento, inclusive excluindo-o, se solicitado pelo titular.

O que é gestão do consentimento?

O consentimento deve ser coletado validamente (como indicado acima) e o titular deve poder:

a revogá-lo (isso significa que a pessoa pode "voltar atrás" na permissão que deu à organização, o que implica que ela não pode mais usar as informações para aquela finalidade);

b solicitar a exclusão dos dados tratados com o consentimento dado anteriormente. Essas etapas fazem parte do ciclo de vida do dado na organização.

Por isso, ao utilizar o consentimento, a organização deve:

mapear os registros / comprovações de cada uma dessas etapas; e

administrar que os direitos do titular sobre seu consentimento sejam garantidos. A essa administração chamamos "gestão do consentimento".

E agora? A minha organização pode ficar sem dados?

Dar às pessoas inclusive a possibilidade de não compartilhar seus dados com o Programa de Diversidade & Inclusão é uma boa prática porque respeita sua autodeterminação. Contudo, é um receio comum que isso possa afetar a qualidade dos dados do Programa de Diversidade & Inclusão, no sentido de eles não refletirem com acurácia a realidade da organização. Diante disso, escolhemos alguns pontos para elucidar:

Compreender que a coleta de dados sem o consentimento do titular – utilizando outra justificativa dos artigos 7º ou 11º - também traz obstáculos relevantes que devem ser considerados. Por exemplo, o legítimo interesse não é uma justificativa que pode ser utilizada para tratar os dados pessoais sensíveis, muito menos o cumprimento de um contrato ou a necessidade dos dados para procedimentos preliminares ao contrato.

Outros aspectos, como a atribuição de etnia (que leva em consideração questões culturais) ou de orientação sexual, não são possíveis de entender sem a declaração do titular. A atribuição de raça ou de gênero por terceiros que não o próprio indivíduo (categorização por terceiros) pode levar a situações de discriminação, pois uma pessoa teria sua característica atribuída por um terceiro. Isso além de impactar a qualidade dos dados obtidos, pode resultar em aspectos discriminatórios. Por isso, essas características devem ser declaradas pela própria pessoa, ou seja, é preciso a manifestação do titular para garantir que os dados são corretos. Dessa forma, a melhor prática é que essa manifestação seja dada no âmbito de um consentimento.

O melhor caminho para melhorar a qualidade dos dados de Programas de Diversidade & Inclusão é trabalhar na comunicação sobre as iniciativas do Programa e os cuidados com o tratamento de dados pessoais para que as pessoas tenham a segurança necessária e se sintam incentivadas a engajar e fazer a diferença dentro da organização

BOAS PRÁTICAS:

Comunicação sobre os valores da organização, a Política de D&I, seus objetivos, divulgação sobre proteção de dados pessoais (com Aviso de Privacidade, mas também com outras iniciativas) para engajamento das pessoas.

Em formulários:

- incluir link/ QrCode para Aviso de Privacidade antes das perguntas
- permitir que todas as perguntas sejam opcionais.

5

Verifique seus processos de Seleção e Recrutamento

Com a Política de Diversidade & Inclusão em mãos, o Aviso de Privacidade elaborado e a justificativa escolhida para o tratamento de dados é hora de avaliar as portas de entrada da organização: os processos de Seleção e Recrutamento.

Mapeamento dos dados pessoais tratados: o mapeamento é uma obrigação da LGPD (Art. 37) mas funciona como instrumento de raio-x das atividades da organização. É o primeiro passo para detectar eventuais desconformidades e ajustá-las! Entenda como (a) quais dados são coletados; (b) por qual meio essa coleta ocorre; (c) com quem eles podem ser compartilhados; (d) em quais sistemas eles serão processados e (e) quando você deseja eliminá-los.

Cuidado com o excesso de dados:
é comum que os candidatos enviem todo o tipo de dados à organização quando se inscrevem para um banco de talentos ou para uma vaga específica.

Currículos elaborados pelo candidato, campos abertos para textos, envio de áudio e vídeo em candidaturas permitem maior liberdade de expressão ao candidato e, ao mesmo tempo, podem levar à coleta excessiva de dados pessoais.

Ao enviar dados pessoais, o candidato não sabe quais deles serão necessários – mas a organização sabe!

Por isso, é preciso uma integração entre a área de Pessoas (Gestão & Gente / Recursos Humanos etc.) e a área de Diversidade & Inclusão para – com as Políticas em mãos – determinar que dados são necessários e adequados para alcançar as finalidades por elas estabelecidas.

Feito isso, os dados excessivos, ou seja, os que não forem necessários e adequados ao cumprimento das Políticas, devem ser descartados.

6

Medidas de Segurança da Informação

Para efetivar o compromisso de garantir a segurança das pessoas que fornecem os dados à organização é preciso implementar medidas técnicas e administrativas capazes de evitar a ocorrência de incidentes envolvendo os dados pessoais e pessoais sensíveis. Abaixo, você encontra um pequeno checklist que pode auxiliar a controlar a segurança das atividades de tratamento em programas de diversidade.

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE SEGURANÇA	MEDIDAS TÉCNICAS DE SEGURANÇA
Inserir uma seção na Política de Segurança da Informação sobre os programas de diversidade	Implementar controle de acesso com nível de permissão proporcional à necessidade de acesso aos dados para a efetivação do papel das pessoas no programa
Conscientizar os responsáveis pelo programa sobre a importância de seguir à risca o que for determinado na Política de Segurança da Informação	Implementar autenticação multi-fator específica para as bases de dados pessoais relativos a programas de diversidade
Estabelecer contratos que contenham as mesmas medidas de segurança com fornecedores e consultorias	Implementar soluções de pseudonomização e criptografia
Coletar e processar apenas os dados pessoais que são realmente necessários para atingir os objetivos do tratamento para a finalidade pretendida, minimizando a coleta de dados	Realizar backups offline, periódicos e armazená-los de forma segura

CONCLUSÃO

Monitoramento políticas de Diversidade & Inclusão

A diversidade é uma característica inata da vida humana, sem a qual o corpo social não é capaz de prosperar. Todas as pessoas são seres únicos, que possuem características e habilidades que as diferem das demais, assim as permitindo contribuir de maneiras distintas para a sociedade.

A inclusão é o ato de despender esforços para lidar com a diversidade de forma positiva e garantir o respeito e o acolhimento de todos, desconstruindo vieses que possam existir entre os integrantes de determinado espaço, e fornecendo as condições necessárias para que pessoas que possuam marcadores de diversidade possam permanecer e prosperar.

Contudo, para finalizar, não poderíamos deixar de pontuar que a efetividade dos programas de diversidade é medida na prática. As pessoas estão conseguindo progredir dentro das carreiras para as quais foram selecionadas com base em critérios de diversidade? Existe cultura interna que fomente um ambiente interno de trabalho saudável e não violento para essas pessoas? Essas pessoas têm voz em espaços de decisão importantes?

O monitoramento da eficiência do programa e do desenvolvimento das pessoas contratadas por meio de ações afirmativas é essencial para que diversidade não seja apenas uma palavra bonita dentro da organização. Por isso é importante fazer pesquisas internas sobre o desenvolvimento das pessoas dentro do programa, estabelecer metas de progressão de carreira e de composição de órgãos decisórios com base nesses critérios e procurar sempre aprimorar as ações afirmativas monitorando a criação de novas formas de implementar programas de diversidade, o famoso benchmark.

Assim, é importante entender que a LGPD não tem o objetivo de impedir a coleta de dados pessoais e pessoais sensíveis necessários para os programas de diversidade. O que a lei veda é o uso dos dados para finalidades discriminatórias abusivas e ilícitas. Se tiver dúvidas conte sempre com a ajuda de um profissional para estruturar o programa de diversidade da melhor forma possível!

DANIEL PLURAL

www.daniel-ip.com