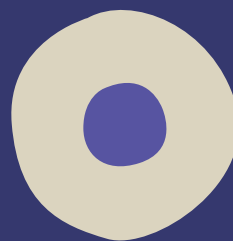


GESTÃO KAIRÓS
SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE



Guia de LGPD para Censos Demográficos

Gestão Kairós



Expediente

Cartilha: Guia de LGPD para Censos Demográficos da Gestão Kairós.

Direção Geral: Liliane Rocha CEO e Fundadora da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.

Jurídico, LGPD e Conteúdo: Fernanda Macedo, Advogada e Consultora de Treinamentos da Gestão Kairós.

Comunicação e Revisão: Luís Eduardo F Oliveira, Especialista de Diversidade e Comunicação da Gestão Kairós.

Idealização e Realização: Gestão Kairós - Consultoria de Sustentabilidade e Diversidade.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Proibida a reprodução deste conteúdo sem autorização expressa.



Prezada leitora e prezado leitor,

A **Gestão Kairós** é referência na elaboração de **Censos Demográficos e Pesquisas de Percepção de Diversidade** no Brasil e América Latina. Foram pesquisas aplicadas para mais de **45 mil profissionais** em empresas dos mais variados setores de atuação. Isso nos possibilitou lançar um estudo que traça uma visão 2021 da representatividade e dos grupos de diversidade no quadro funcional, média e alta liderança das grandes empresas.

Com um mix de expertises de especialistas em diversidade, sustentabilidade, ESG (Ambiental, Social e Governança), temos acompanhado as principais tendências dessa pesquisa, que hoje é um dos principais norteadores nas estratégias de diversidade.

Mas garantindo, principalmente, o atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por meio de quesitos como a segurança da informação, o anonimato e a proteção dos dados dos(as) respondentes.

Com recorrência, nos deparamos com dúvidas em relação a essa temática. E é exatamente para atender a essa demanda que trazemos o **Guia de LGPD para elaboração de Censos Demográficos da Gestão Kairós**. Um material didático que traz uma síntese das principais informações relacionadas à legislação e compliance, buscando responder eventuais dúvidas e questionamentos na aplicação do Censo.

Na Gestão Kairós, sempre dizemos que informação deve se tornar ação! Por isso, esperamos que este material, elaborado por uma equipe de profissionais comprometidos em mudar o mundo, seja mais uma ferramenta que contribua com a estratégia de diversidade em uma perspectiva de gestão e de governança.

Desejo a todas e a todos uma excelente leitura!



Liliane Rocha, CEO e Fundadora da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.

Por que devemos falar de LGPD?

Para entendermos a importância da **gestão da diversidade**, precisamos começar compreendendo o que é gestão. De forma simplificada, podemos dizer que **gestão configura o ato de administrar ou de gerir pessoas, recursos ou qualquer objeto que possa ser administrado com alguma finalidade, ou seja, trata-se da ciência social que estuda e sistematiza as práticas usadas para administrar.**

A diversidade, bem como tantos outros temas que são elencados como primordiais para o sucesso e o bom andamento das empresas, precisa ser bem gerida e encarada com a seriedade que merece.

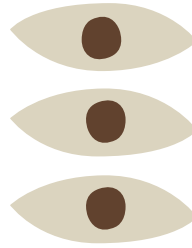
A gestão da diversidade, infelizmente, ainda é um conceito pouco utilizado entre as empresas brasileiras. É preciso estarmos cientes de que a prática de promover a equidade precisa ser urgentemente desenvolvida, isso porque a **ausência de Programas de Diversidade e Inclusão bem estruturados impede que diversos grupos que compõem a grande variedade do Brasil sejam representados no quadro funcional e na liderança da maioria das empresas do país.**

Estamos falando sobre representatividade, inclusão e reconhecimento de talentos em grupos que, até bem pouco tempo atrás, tinham pouco ou até mesmo nenhum espaço no mercado de trabalho.

O lado positivo é que muitas empresas já entenderam a sua importância! Porém, **sem gestão, sem governança, sem investimento e sem compromisso toda intenção, programa ou política de diversidade está fadada ao insucesso.**

Esta cartilha é um guia básico para você que quer que a diversidade se torne um valor para sua empresa, mas ainda não sabe por onde começar.

Sumário



APRESENTAÇÃO

CENSO DEMOGRÁFICO: UMA FERRAMENTA FUNDAMENTAL

O QUE É LGPD?

COMO APLICAR A LGPD NO CENSO DEMOGRÁFICO?

1. O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE O SIGILO E O ANONIMATO NO CENSO DEMOGRÁFICO?
2. É PRECISO TER CONSENTIMENTO?
3. POSSO PERGUNTAR SOBRE GÊNERO, RAÇA E ETNIA, DEFICIÊNCIA, DIVERSIDADE SEXUAL, IDADE, RELIGIÃO?
4. QUAL A DIFERENÇA ENTRE DADOS PESSOAIS E DADOS SENSÍVEIS?

CENSO DEMOGRÁFICO: UMA FERRAMENTA FUNDAMENTAL

Entender as dinâmicas demográficas das empresas brasileiras é fundamental para sabermos sobre nossa realidade e onde nos situamos no que diz respeito à diversidade. Isso porque a existência de ações discriminatórias expõe um aspecto altamente problemático da cultura corporativa brasileira: a homogeneidade do corpo de funcionários, principalmente dos responsáveis pela administração e alta liderança dessas empresas. **Significa dizer que ainda não temos, em grande parte das empresas no Brasil e no mundo, diversidade em todos os níveis hierárquicos por puro preconceito, mesmo que inconsciente.**

O Censo Demográfico é o principal e mais completo levantamento sobre a estrutura e perfil da empresa. Ele é o primeiro passo rumo à mobilização para boas práticas de inclusão e diversidade.

O Censo permitirá um levantamento de dados sobre o perfil do público interno da sua empresa e nos dará os insumos necessários para a construção de programas e políticas que visam a promoção e a valorização da diversidade dentro da cultura organizacional. **A questão é, você sabia que para isso é preciso estar em conformidade com a LGPD?**



O QUE É LGPD?

A Lei Geral de Proteção de Dados dispõe sobre os critérios, limites e penalidades para o tratamento de dados da pessoa natural, ou seja, a **LGPD basicamente estabelece as regras para uso de dados pessoais de pessoas físicas. Por consequência, ela impacta diretamente as relações de trabalho.**

Com o advento da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), a **Gestão Kairós**, enquanto consultoria que trabalha diretamente no trato dessas relações, **sabe que isso demandará das empresas adequações em seus procedimentos internos e contratos, bem como a necessidade de implementação de uma política de governança de dados pessoais urgente, sob pena de sanções administrativas e multa de até R\$ 50 milhões por infração.**



COMO APLICAR A LGPD NO CENSO DEMOGRÁFICO?

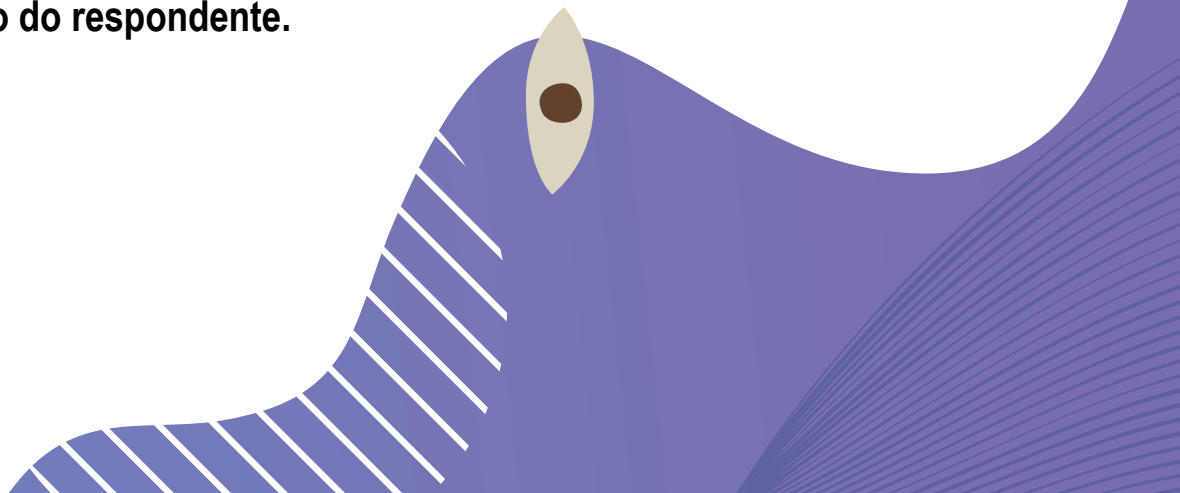
Para proteger a privacidade das pessoas e aplicar um Censo Demográfico capaz de espelhar de fato a realidade da sua empresa e começar a definir um bom plano de ação, será preciso reorganizar a maneira como as empresas lidam com dados e segurança da informação. Mas, como fazer isso, tendo em vista a LGPD, especialmente considerando o princípio de não discriminação?



3.1 O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE O SIGILO E ANONIMATO NO CENSO DEMOGRÁFICO?

De acordo com a LGPD, o dado anonimizado é aquele que passou por etapas (desde a coleta até a análise) que garantiram a desvinculação dele a essa pessoa respondente. Se um dado for anonimizado, salvo exceções, a LGPD não se aplicará a ele. Ocorre que o dado considerado anonimizado é aquele por meio do qual - em hipótese alguma - seja possível descobrir ou rastrear quem é ou era a pessoa titular do dado. No entanto, até em recursos tecnológicos mais eficazes, vemos acontecer vazamentos de dados que, no pior das hipóteses, de alguma forma podem permitir que a identificação ocorra.

Então, para nos mantermos absolutamente seguros, recomendamos oferecer a possibilidade do anonimato e da realização de manifestação com sigilo de dados, como uma forma eficaz de preservar a privacidade daqueles que quiserem responder, e, junto a ela, solicitar o consentimento do respondente.



3.2 É PRECISO TER CONSENTIMENTO? SIM!

O artigo 11 da LGPD nos diz que o tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas hipóteses determinadas, sendo a mais importante para nosso fim a que diz o seguinte:

“Artigo 11
I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas; (...)”

Estamos falando de consentimento, você sabe o que é princípio de consentimento para a LGPD?

O consentimento é a autorização que uma empresa solicita ao dono do dado para poder usá-lo. Esta autorização deve ser uma manifestação livre, informada e inequívoca de que as informações do titular, ou seja, do dono, podem ser tratadas para uma determinada finalidade.

Para estarmos em conformidade com a lei, será preciso fazer a solicitação de forma mais transparente, clara e objetiva, especificando quais dados serão usados e para quais finalidades. Vale ressaltar que o consentimento para dados sensíveis deve sempre explicitar a finalidade de seu uso. Logo, as práticas de tratamento de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis precisam ter um propósito legítimo e o dono dos dados (titular) deve saber qual é essa finalidade!



3.3 POSSO PERGUNTAR SOBRE GÊNERO, RAÇA E ETNIA, DEFICIÊNCIA, DIVERSIDADE SEXUAL, IDADE, RELIGIÃO? SIM!

A coleta de dados como os que versam sobre a origem racial, étnica, orientação sexual, identidade de gênero, e até mesmo referente a saúde para o censo, de diversidade é estratégica. **Entretanto, de acordo com a lei, estes dados são considerados dados pessoais sensíveis, o que significa dizer que estão sujeitos a condições de tratamento específicas.** Logo, para ter acesso a esses dados por meio de Censo Demográfico e utilizá-los para construção de políticas de diversidade, precisa-se encontrar justificativa legal na LGPD que o autorize.



3.4 QUAL A DIFERENÇA ENTRE DADOS PESSOAIS E DADOS SENSÍVEIS?

Existem conceituações centrais da LGPD e suas implicações que precisamos considerar e observar com atenção.

O artigo 5º da LGPD equivale a uma espécie de dicionário, apresentando diversos conceitos essenciais à compreensão da lei. Dentre eles estão: dados pessoais e dados sensíveis.



DADOS PESSOAIS

De acordo com a lei, os dados pessoais são informações de pessoas naturais vivas que, direta ou indiretamente, identificam um indivíduo. Podemos citar: o nome, o número o registro geral (RG) e o Cadastro de Pessoa Física (CPF).

DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS

São aqueles dados que podem causar discriminação a uma pessoa! Por isso, merecem maior proteção.

De acordo com a lei, dados sensíveis são aqueles envolvem:

- origem racial ou étnica;
- convicção religiosa;
- opinião política;
- filiação a sindicato ou 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.

Em resumo, **a principal diferença entre o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis é que os dados sensíveis são aqueles dados que podem levar à discriminação de uma pessoa e, por esse motivo, devem ser considerados e tratados de forma específica e segura.**

A melhor forma de aumentar a segurança da sua empresa é melhorando os processos de coleta de dados e estando, por fim, em conformidade legal. Isto trará legitimidade e confiança aos programas e políticas que farão diferença e quem sabe até mudarão a vida das pessoas que trabalham nessas empresas.

Contem com a Gestão Kairós para tornar sua empresa mais diversa e inclusiva! Diversidade e Legalidade caminham juntas.

Quer aprender mais? Leia também:



Guia de Diversidade
na Legislação



Guia de Referências
Bibliográficas de
Sustentabilidade



Guia de Referências
Bibliográficas de
Diversidade



Guia de Referências
de Filmes de
Diversidade



E-Book de
Diversidade da
Gestão Kairós

Mensagem Final

Por que falarmos de Diversidade e Lei Geral de Proteção de Dados? Desde que a LGPD passou a valer no Brasil, em 2021, muitos equívocos vêm acontecendo em sua interpretação. Em função disso, o receio de algumas empresas no trato com o tema Diversidade e Inclusão aumentou ainda mais, justamente por não darem à gestão da diversidade a importância que é dada aos demais assuntos corporativos.

Objetivamente falando, a gestão da diversidade que se configura por um compilado de ações corporativas – nas quais se incluem os censos demográficos – pode ser e é considerada um grande ativo para as empresas, além é claro de colocá-la em conformidade legal.

É totalmente possível e recomendado que conciliemos o tratamento de dados pessoais sensíveis à luz da LGPD com os programas de Diversidade e Inclusão, mas isso exige uma visão holística pautada no indivíduo e construída por equipes multidisciplinares, capazes de compreender as diferentes perspectivas do ser humano e, claro, comprometida com uma transformação cultural em seu ambiente de trabalho.

Falar em diversidade é falar em inovação, gestão, compromisso, governança e compliance. É estar em conformidade legal!

Desejo que esta cartilha tenha inspirado cada leitora e cada leitor a abraçarem o valor, tanto ético-legal como econômico, da diversidade em uma perspectiva de gestão.

Fernanda Macedo

Advogada e Consultora de Treinamentos
da Gestão Kairós.

OAB/ 232013



**Para saber mais, entre em contato com a
Gestão Kairós:**

(11) 3508-1922
contato@gestaokairos.com.br

Acompanhe a Gestão Kairós nas Redes:



@lilianerochaoficial
@gestaokairos