



PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2024

(Da Sra. Duda Salabert)

Altera a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incluir a produção de dados salariais com recorte por orientação sexual e identidade de gênero.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O § 1º do art. 5º da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

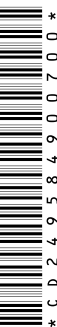
“Art. 5º

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.”

Art. 2º O art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade ou idade.

.....



* C D 2 4 9 5 8 4 9 0 0 7 0 0 *



§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

.....”

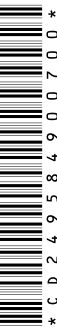
Art. 3º Os registros administrativos direcionados a órgãos e entidades da administração pública, a empregadores privados e a trabalhadores que lhes sejam subordinados conterão campos destinados a identificar a orientação sexual e a identidade de gênero a que pertence o trabalhador retratado no respectivo documento, com utilização do critério da autoclassificação em grupos previamente delimitados.

§ 1º Sem prejuízo de extensão obrigatória a outros documentos ou registros de mesma natureza identificados em regulamento, aplica-se o disposto no *caput* deste artigo a:

- I - formulários de admissão e demissão no emprego;
- II - formulários de acidente de trabalho;
- III - instrumentos de registro do Sistema Nacional de Emprego (Sine), ou de estrutura que venha a suceder-lhe em suas finalidades;
- IV - Relação Anual de Informações Sociais (Rais), ou outro documento criado posteriormente com conteúdo e propósitos a ela assemelhados;
- V - documentos, inclusive os disponibilizados em meio eletrônico, destinados à inscrição de segurados e dependentes no Regime Geral de Previdência Social;
- VI - questionários de pesquisas levadas a termo pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou por órgão ou entidade posteriormente incumbida das atribuições imputadas a essa autarquia.

§ 2º Ao trabalhador é facultado optar por não informar sua orientação sexual e identidade de gênero.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



* C D 2 4 9 5 8 4 9 0 0 7 0 0 *



JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto busca alterar a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para obrigar a produção de dados sobre a desigualdade salarial por orientação sexual e identidade de gênero.

Em 2023, aprovamos a Lei nº 14.611, Lei da Igualdade Salarial, que se configura como um grande avanço no enfrentamento da desigualdade econômica de gênero e raça. Até então a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupavam o mesmo cargo, na mesma empresa, já era proibida, todavia, não existiam mecanismos para identificar e punir essa discriminação. A referida Lei criou a obrigatoriedade da publicação periódica de um relatório de transparência salarial, que nos permite identificar os casos de discriminação e também mensurar a desigualdade salarial por gênero e raça no Brasil, produzindo dados inéditos e mais confiáveis que os obtidos até então.

A legislação, no entanto, pode ser aprimorada com a inclusão da identidade de gênero e a orientação sexual como recortes obrigatórios para a transparência salarial. A população LGBTI+ está entre as que mais sofrem discriminações no âmbito do trabalho. Estudo recente conduzido pelo LinkedIn¹ demonstra que 43% das pessoas LGBTI+ do Brasil já se sentiram discriminadas no trabalho: são alvos de insultos, piadas e preteridas em oportunidades de promoção. Outra pesquisa, conduzida pelos pesquisadores Lucas Lauriano e Thiago Coacci², mostrou que em função da discriminação, trabalhadores LGBTI+ criam uma rotina quase paranóica de gestão de conteúdo de suas redes sociais para garantir que sua identidade de gênero ou orientação sexual não gerem prejuízos no trabalho.

É muito provável que essas formas de discriminação também afetem os salários das pessoas LGBTI+, sendo menores que o de pessoas cisgêneros e heterossexuais que ocupam o mesmo posto de trabalho. Essa tendência já é demonstrada em dados internacionais, como os do Bureau of Statistics³, dos Estados Unidos, que mostram que pessoas LGBTI+

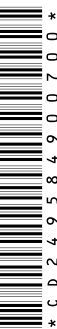
¹ Pesquisa Orgulho no Trabalho. LinkedIn. 2022. Disponível em:

https://members.linkedin.com/content/dam/me/members/pt-br/pdf/LinkedIn_Pesquisa_Orgulho_No_Trabalho.pdf

² Lauriano, Lucas and Coacci, Thiago, Losing Control: The Uncertain Management of Concealable Stigmas When Work and Social Media Collide (November 21, 2021). <https://journals.aom.org/doi/epdf/10.5465/amj.2020.0586>, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4214702>

³ LGBTQ+ ganham 10% menos que outros trabalhadores nos EUA. Revista Exame. 2022. Disponível em:

<https://exame.com/esg/lgbtq-ganham-10-menos-que-outros-trabalhadores-nos-eua/>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

recebem 10% menos que pessoas não LGBTI+. Infelizmente, o Brasil atualmente não coleta e divulga dados similares, desse modo, não conseguimos mensurar o tamanho da desigualdade econômica da população LGBTI+ brasileira. Por essa razão, apresentamos o presente Projeto de Lei para alterar a Lei da Igualdade Salarial e a CLT de forma a garantir a produção de dados sobre a desigualdade salarial para pessoas LGBTI+ no Brasil.

Sala das Sessões, 5 de abril de 2024.

Deputada DUDA SALABERT
PDT/MG

Apresentação: 05/04/2024 17:02:11.027 - MESA

PL n.1098/2024



Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 840 | CEP 70160-900 - Brasília - DF
(61) 3215-5840 | dep.dudasalabert@camara.leg.br

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD249584900700>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Duda Salabert



CD249584900700