



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.301, DE 2025 **(Da Sra. Duda Salabert)**

Institui medidas de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais no mercado de trabalho, e dá outras providências.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
PREVIDÊNCIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL, INFÂNCIA, ADOLESCÊNCIA E
FAMÍLIA;
TRABALHO;
DIREITOS HUMANOS, MINORIAS E IGUALDADE RACIAL;
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD) E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2025

(Da Sra. Duda Salabert)

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

Institui medidas de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais no mercado de trabalho, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Empregabilidade e Trabalho Digno para Pessoas LGBTI+, com os seguintes objetivos:

- I – assegurar a igualdade de oportunidades no acesso, permanência e progressão no mercado de trabalho, independentemente de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero;
- II – combater práticas discriminatórias e promover ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos;
- III – fomentar a qualificação profissional e a recolocação de pessoas LGBTI+ em situação de vulnerabilidade socioeconômica, com prioridade para travestis, transexuais e pessoas não binárias;
- IV – incentivar a adoção de boas práticas de diversidade e inclusão pelas empresas privadas e pelo setor público;
- V – ampliar a transparência e a produção de dados sobre empregabilidade da população LGBTI+, com vistas ao monitoramento de desigualdades e formulação de políticas públicas;



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



* C B 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

VI – estimular a cultura de respeito à diversidade e aos direitos humanos no mundo do trabalho;

VII - capacitar auditores fiscais do trabalho para identificar e coibir discriminação.

Art. 2º São instrumentos da Política Nacional de Empregabilidade e Trabalho Digno para Pessoas LGBTI+:

I – programas de qualificação profissional específicos para pessoas LGBTI+ em situação de vulnerabilidade;

II – convênios entre órgãos públicos, empresas e entidades da sociedade civil para inclusão produtiva da população LGBTI+;

III – incentivos fiscais, linhas de crédito e certificações para empresas que comprovarem boas práticas de inclusão;

IV – campanhas educativas e de conscientização sobre igualdade no trabalho;

V – produção e divulgação dados estatísticos sobre o mercado de trabalho e população LGBTI+;

VI – apoio à criação de comitês internos de diversidade e canais de denúncia em empresas públicas e privadas.

Parágrafo único. O Poder Executivo, por meio de regulamento, definirá os mecanismos de execução, monitoramento e avaliação da Política.

Art. 3º Fica proibida toda e qualquer forma de discriminação de pessoa candidata ou empregada, direta ou indireta, por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero, em todas as fases da relação de trabalho, incluindo:

I - processos seletivos e admissão ao emprego;

II - promoções, transferências e designações;

III - acesso a programas de treinamento e desenvolvimento profissional;

IV - remuneração e benefícios;

V - aplicação de medidas disciplinares;

VI - rescisão contratual;

VII - qualquer outra prática relacionada ao emprego.



* C B 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

Art. 4º As pessoas trabalhadoras em relacionamentos de mesmo gênero têm direito à equiparação integral de todos os benefícios concedidos a cônjuges e companheiros(as) de gêneros diferentes, incluindo aqueles previstos em acordo ou convenção coletiva.

Parágrafo único. Os empregadores não poderão exigir documentação ou comprovação adicional além daquelas exigidas para casais de gêneros diferentes.

Art. 5º Fica assegurado a toda pessoa trans ou travesti o direito ao uso do nome social e à correspondente identidade de gênero em todos os atos relativos à relação de trabalho e emprego, independentemente da retificação do registro civil.

§ 1º O empregador deverá garantir o uso do nome e do pronome de tratamento escolhido pela pessoa, providenciando as adequações necessárias, pelo menos, em:

- I – crachás, carteiras de identificação e quaisquer registros internos;
- II – sistemas de informação e de comunicação, como e-mails, listas de presença e outros;
- III – uniformes ou códigos de vestimenta, respeitada a identidade de gênero.

§ 2º Todo trabalhador tem o direito de utilizar instalações sanitárias e vestiários com segurança, sem sofrer discriminação ou constrangimento.

§3º As empresas devem fornecer meio simples e de fácil acesso para solicitar o uso do nome social.

Art. 6º As empresas com mais de 100 (cem) empregados deverão:

- I – implementar programas de diversidade e inclusão que contemplem especificamente a população LGBTI+;
- II – estabelecer metas de contratação e progressão de carreira para grupos historicamente vulnerabilizados, inclusive pessoas trans;
- III – coletar dados desagregados sobre diversidade LGBTI+ de forma voluntária, anônima e confidencial, para fins de monitoramento de políticas de inclusão e publicar relatórios anuais de diversidade, respeitada a legislação de proteção de dados pessoais;



* C D 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

IV – promover capacitação periódica de gestores e funcionários em diversidade, combate à discriminação, respeito ao nome social e identidade de gênero, direitos humanos e boas práticas de convivência no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Ato do poder executivo regulamentará o conteúdo e a forma de apresentação do relatório previsto no inciso III.

Art. 7º O Poder Executivo poderá instituir incentivos fiscais e linhas de crédito diferenciadas para empresas que comprovarem boas práticas de empregabilidade LGBTI+, incluindo adoção efetiva das medidas previstas nesta Lei.

Art. 8º É reservado às pessoas trans e travestis o percentual de 2% (dois por cento) das vagas oferecidas:

I - nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;

II - nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (Lei de Contratação Temporária de Interesse Público), para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas.

§ 1º Ato do Poder Executivo regulamentará as vagas reservadas previstas no caput deste artigo.

§ 2º O percentual previsto no *caput* deste artigo será aplicado sobre a totalidade das vagas expressamente previstas no edital do concurso público ou do processo seletivo simplificado e sobre as demais vagas que surgirem durante a validade do certame.

§3º Os editais de abertura de concursos públicos e de processos seletivos simplificados estabelecerão procedimento de confirmação complementar à autodeclaração das pessoas trans e travestis.

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025



* C D 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

Art. 9º O art. 6º da Lei 13.667, de 17 de maio de 2018 passa a vigorar acrescido dos seguintes incisos XI e XII:

“Art. 6º

XI – criar cadastros específicos para acompanhamento da empregabilidade de pessoas LGBTI+;

XII – oferecer programas de formação e recolocação profissional, com prioridade para travestis e pessoas trans em situação de vulnerabilidade socioeconômica.”

Art. 10. O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação para o § 5º e acrescido do § 8º:

“Art. 392.

§ 5º Em caso de pessoa trans gestante, esta terá direito à licença-maternidade, independentemente do gênero constante em seus documentos (NR.);

§ 8º O empregado ou empregada não gestante terá direito à licença-maternidade, nas mesmas condições do *caput*, quando sua companheira(o) ou cônjuge gestante não possuir vínculo empregatício, nem fizer jus ao benefício de salário-maternidade ou a benefício equivalente.”

Art. 11. O art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 6º e 7º:

“Art. 392-A.

§ 6º A licença-maternidade previsto no *caput* se estende ao pai ou à mãe, genitores monoparentais, que recorram a técnicas de inseminação artificial,



* C B 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

fertilização in vitro e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, desde que ausente a parturiente na composição familiar.

§ 7º Aos casais de mesmo gênero em união estável, que utilizem técnicas de inseminação artificial, fertilização in vitro e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, fica assegurado o direito de usufruírem das licenças nos seguintes termos:

I – apenas um(a) dos(as) companheiros(as) de casais homoafetivos terá direito à licença-maternidade;

II – o(a) outro(a) companheiro(a) poderá se afastar do trabalho por prazo igual ao da licença-paternidade.”

Art. 12. O art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4º, 5º e 6º:

“Art. 71.

§ 4º O salário-maternidade previsto no *caput* se estende ao pai ou à mãe, genitores monoparentais, que recorram a técnicas de inseminação artificial, fertilização in vitro e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, desde que ausente a parturiente na composição familiar.

§ 5º O salário-maternidade previsto no *caput* se estende ao pai ou à mãe não gestante, quando sua companheira(o) ou cônjuge gestante não possuir vínculo empregatício, nem fizer jus ao benefício de salário-maternidade ou a benefício equivalente.

§ 6º Aos casais de mesmo gênero em união estável, que utilizem técnicas de inseminação artificial, fertilização in vitro e/ou necessitem de barriga solidária ou de aluguel, fica assegurado o direito de usufruírem das licenças nos seguintes termos:

I – apenas um(a) dos(as) companheiros(as) de casais homoafetivos terá direito à licença-maternidade;

II – o(a) outro(a) companheiro(a) poderá se afastar do trabalho por prazo igual ao da licença-paternidade.”



* C D 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

Art. 13. O inciso III, do art. 59, da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59.

III - desenvolvimento pelo licitante de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e de políticas efetivas de diversidade e inclusão LGBTI+, conforme regulamento;”

Art. 14. O art. 23 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual, à discriminação por orientação sexual, identidade e expressão de gênero e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual, da discriminação por orientação sexual, identidade e expressão de gênero e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual, discriminação e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual, à discriminação por orientação sexual, identidade e expressão de gênero e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

.....”

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



* C D 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei visa suprir lacuna legislativa existente no ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção específica de pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho. Embora a Constituição Federal estabeleça princípios gerais de igualdade e não discriminação, e a jurisprudência tenha avançado no reconhecimento de direitos, a ausência de legislação infraconstitucional específica deixa milhões de trabalhadores e trabalhadoras sem proteção efetiva contra discriminação e violência no ambiente laboral.

Dados demonstram que a população LGBTI+ enfrenta barreiras significativas no mercado de trabalho, incluindo taxas de desemprego superiores à média nacional, sub-remuneração, assédio e dificuldade de progressão na carreira. A situação é particularmente grave para pessoas trans e travestis, que enfrentam exclusão sistemática, sendo frequentemente relegadas à informalidade e à marginalização social. Além disso, mesmo quando inseridos no mercado de trabalho, colaboradores LGBTI+ permanecem sujeitos a ambientes organizacionais cisheteronormativos e inseguros, que limitam a liberdade de expressão e a igualdade de oportunidades (Lauriano & Coacci, 2023)¹. Segundo pesquisa da consultoria Santo Caos², 65% das pessoas LGBTI+ no Brasil já sofreram algum tipo de discriminação no ambiente profissional devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero. Além disso, 52% afirmam esconder sua identidade no trabalho para evitar preconceito, o que demonstra como o medo de represálias molda suas experiências laborais.

Este projeto alinha-se às convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, especialmente a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em emprego e ocupação, aos Princípios de Yogyakarta sobre direitos humanos e orientação sexual e identidade de gênero, e às recomendações de organismos internacionais de direitos humanos.

¹ 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>

² <https://www.forumempresaslgbt.com/post/65-dos-profissionais-lgbti-no-brasil-j%C3%A1-sofreram-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-trabalho-e-28-sofreram-ass%C3%A9dio>



* C B 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Duda Salabert - PDT/MG

A legislação proposta não cria privilégios, mas estabelece condições de igualdade material, reconhecendo a discriminação histórica e estrutural enfrentada por este grupo populacional e criando mecanismos concretos para sua superação. Ao garantir ambientes de trabalho seguros, respeitosos e inclusivos, promove-se não apenas a justiça social, mas também o desenvolvimento econômico, considerando que a diversidade nas organizações está comprovadamente associada a maior inovação, produtividade e resultados.

Sala das Sessões, 21 de outubro de 2025.

DUDA SALABERT

PDT/MG

Apresentação: 21/10/2025 14:17:02.110 - Mesa

PL n.5301/2025



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/CD252077070500>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Duda Salabert



* C D 2 5 2 0 7 7 0 7 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 13.667, DE 17 DE MAIO DE 2018	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2018-0517;13667
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1991-0724;8213
LEI Nº 14.133, DE 01 DE ABRIL DE 2021	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2021-0401;14133
LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-0921;14457

FIM DO DOCUMENTO