

PROJETO DE LEI Nº ___, de 2026

(da Sra. Erika Hilton)

Altera o Artigo 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho.), visando a inclusão da LGBTfobia como hipótese de rescisão indireta de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Art. 483 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho.), visando a inclusão da LGBTfobia como hipótese de rescisão indireta de trabalho.

Art. 2º Acrescenta do inciso “h” ao art. 483 do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 483

.....
.....
h) praticar, o empregador ou seus prepostos, ou tolerar no ambiente de trabalho, atos de discriminação, preconceito, assédio, hostilidade ou violência motivados por orientação sexual ou identidade de gênero do empregado.

.....”
(NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões, 3 de junho de 2026.





JUSTIFICATIVA

A presente proposta legislativa tem como objetivo acrescer o inciso 'h' ao Art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de modo a reconhecer expressamente como hipótese de rescisão indireta a prática ou tolerância de atos de discriminação, assédio, hostilidade e violência motivados por orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa empregada.

Esta iniciativa fundamenta-se nos princípios constitucionais da pessoa humana (Art. 1, inciso III, CF88), dos valores sociais do trabalho (Art. 1, inciso IV, CF88) e da promoção do bem estar de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, inciso IV, CF88).

Já no campo jurisprudencial, há respaldo na evolução do ordenamento jurídico nacional no combate à discriminação, em destaque a Lei nº 9.029/1995¹, que veda práticas discriminatórias nas relações de trabalho, assim como o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) de que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero constitui uma violação dos direitos fundamentais, equiparando-se às condutas do crime de racismo².

Apesar desse arcabouço protetivo, ainda se observa a necessidade de maior densidade normativa específica no âmbito da CLT, especialmente quando se trata da rescisão indireta do contrato de trabalho. A ausência de previsão expressa pode gerar insegurança jurídica e dificultar o reconhecimento célere de situações de grave violação de direitos no ambiente de trabalho.

A seguinte proposta tem por finalidade conferir maior efetividade à proteção do trabalhador LGBTQIA+, assegurando um instrumento claro e direto para a ruptura do vínculo

¹ Ver mais em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em 27/05/2026

² Ver mais em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em 27/05/2026.



empregatício quando o ambiente de trabalho se mostrar incompatível com a dignidade humana em razão de práticas discriminatórias relacionadas à LGBTfobia

Dessa forma, trata-se de atualização legislativa necessária para adequar a CLT às demandas contemporâneas de proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, promovendo um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e alinhado aos compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Diante do exposto, solicitamos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala de Sessões, 3 de junho de 2026.



Deputada ERIKA HILTON - PSOL/SP

