



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

PROJETO DE LEI Nº DE DE 2026
(Do Senhor Marcos Tavares)

Institui a Lei Trabalho Digno e Protegido, dispõe sobre a prevenção ao atraso salarial, ao assédio moral, à violência laboral e à retaliação contra trabalhadores denunciadores, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, altera a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei institui normas de proteção ao trabalho digno, à pontualidade salarial, à integridade psicossocial do trabalhador, à prevenção do assédio moral e de outras formas de violência laboral, bem como à proteção contra retaliações decorrentes de denúncias, comunicações ou manifestações legítimas relacionadas a irregularidades trabalhistas.

Art. 2º São objetivos desta Lei:

I – assegurar a efetividade do direito fundamental ao recebimento pontual da remuneração;

II – prevenir e combater o assédio moral, a violência psicológica, a discriminação, a intimidação e outras práticas abusivas no ambiente de trabalho;

III – proteger o trabalhador contra retaliações decorrentes de denúncia, comunicação, colaboração com fiscalização ou exercício regular de direito;

IV – fortalecer mecanismos internos de prevenção, acolhimento, apuração e correção de irregularidades trabalhistas;

V – estimular ambientes de trabalho seguros, saudáveis, transparentes e compatíveis com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho;

VI – reduzir a reincidência de práticas empresariais abusivas, especialmente atraso salarial reiterado, fraude trabalhista, coação, perseguição funcional e tolerância institucional ao assédio.

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se:





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

I – atraso salarial injustificado: o pagamento da remuneração mensal após o prazo legal previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, salvo comprovada hipótese de força maior, caso fortuito ou fato impeditivo não imputável ao empregador;

II – assédio moral no trabalho: a conduta abusiva, reiterada ou sistemática, praticada por superior hierárquico, colega, subordinado, preposto, gestor ou terceiro relacionado à atividade laboral, que exponha o trabalhador a situação humilhante, constrangedora, intimidatória, degradante, vexatória ou ofensiva à sua dignidade, integridade psíquica, reputação profissional ou condições de trabalho;

III – violência laboral: qualquer ação ou omissão que, no contexto da relação de trabalho, produza ou possa produzir dano físico, psicológico, moral, sexual, institucional ou profissional ao trabalhador;

IV – retaliação trabalhista: qualquer ato, ameaça, omissão, perseguição, punição, dispensa, alteração contratual prejudicial, rebaixamento, isolamento, transferência abusiva, redução de oportunidades, avaliação negativa injustificada ou tratamento discriminatório praticado em razão de denúncia, comunicação de irregularidade, participação em procedimento apuratório ou exercício regular de direito;

V – canal seguro de denúncia: mecanismo acessível, confidencial, idôneo e independente de recebimento, registro, encaminhamento e acompanhamento de comunicações sobre irregularidades trabalhistas, assédio, violência laboral, discriminação, fraude, atraso salarial reiterado ou retaliação.

Art. 4º O art. 459 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 §§ 2º, 3º, 4º e 5º:

“Art. 459.

§ 2º O atraso injustificado no pagamento do salário sujeitará o empregador ao pagamento de indenização compensatória ao empregado, sem prejuízo da atualização monetária, dos juros legais, das multas administrativas cabíveis e das demais reparações devidas.

§ 3º A indenização compensatória de que trata o § 2º corresponderá a 2% (dois por cento) do valor líquido da remuneração mensal devida, acrescida de 1% (um por cento) por dia útil de atraso, limitada a 20% (vinte por cento), salvo





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

previsão mais favorável em norma coletiva ou legislação específica.

§ 4º A reincidência no atraso injustificado de salários por 3 (três) competências, consecutivas ou não, no período de 12 (doze) meses, caracteriza mora salarial reiterada e autoriza a comunicação do fato aos órgãos competentes de fiscalização do trabalho, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

§ 5º A indenização prevista neste artigo não substitui nem limita o direito do empregado à reparação por danos materiais, morais ou existenciais quando demonstrado prejuízo superior ou conduta abusiva do empregador.” (NR)

Art. 5º O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 4º e 5º:

“Art. 483.

§ 4º Configura falta grave do empregador, para fins de rescisão indireta, a mora salarial reiterada, assim entendida a ocorrência de atraso injustificado no pagamento de salários por 3 (três) competências, consecutivas ou não, no período de 12 (doze) meses, sem prejuízo de outras hipóteses reconhecidas pela legislação ou pela jurisprudência trabalhista.

§ 5º Também configura falta grave do empregador, para fins de rescisão indireta, a prática, tolerância ou omissão relevante diante de assédio moral, violência laboral, discriminação, perseguição funcional ou retaliação contra empregado que tenha denunciado irregularidade trabalhista, colaborado com fiscalização ou exercido regularmente direito assegurado em lei.” (NR)

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescida do seguinte art. 483-A:

“Art. 483-A. É vedada a prática de retaliação contra empregado, testemunha, representante de trabalhadores ou pessoa que, de boa-fé, comunique irregularidade trabalhista, denuncie assédio moral, violência laboral, discriminação, fraude contratual, atraso salarial reiterado, risco à saúde e segurança do trabalho ou qualquer outra violação de direito trabalhista.

§ 1º Considera-se retaliatória, salvo prova em contrário, a dispensa sem justa causa, alteração contratual prejudicial, transferência abusiva, rebaixamento funcional, redução de jornada ou remuneração, isolamento profissional, avaliação negativa injustificada, supressão de oportunidades ou imposição de sanção disciplinar ocorrida no prazo de 12 (doze) meses contado da denúncia, comunicação ou participação em procedimento apuratório.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

§ 2º Reconhecida a retaliação, o empregado fará jus, sem prejuízo de outras reparações cabíveis:

I – à reintegração ao emprego, quando juridicamente possível e requerida pelo trabalhador;

II – à indenização substitutiva, quando inviável ou desaconselhável a reintegração;

III – à reparação por danos materiais, morais ou existenciais, quando configurados;

IV – à nulidade do ato retaliatório e à recomposição das condições contratuais anteriormente existentes.

§ 3º A proteção prevista neste artigo não alcança denúncia comprovadamente falsa, dolosa e realizada com finalidade de prejudicar terceiro, sem prejuízo da preservação da boa-fé objetiva do trabalhador denunciante.

§ 4º A cláusula de confidencialidade, o regulamento empresarial, o acordo individual ou a norma interna não poderão impedir denúncia de irregularidade trabalhista a canal interno, entidade sindical, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho ou demais órgãos competentes.”

Art. 7º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescida do seguinte art. 483-B:

“Art. 483-B. O empregador deverá adotar medidas razoáveis, proporcionais e efetivas para prevenir, apurar e corrigir práticas de assédio moral, violência laboral, discriminação e retaliação no ambiente de trabalho.

§ 1º Para os fins do caput, deverão ser observadas, conforme o porte econômico, o grau de risco da atividade, o número de empregados e a estrutura organizacional do empregador, as seguintes medidas:

I – instituição de regras internas claras de conduta contra assédio moral, violência laboral, discriminação e retaliação;

II – disponibilização de canal seguro de denúncia, com garantia de confidencialidade e vedação de represália;

III – definição de procedimento interno de apuração, com registro mínimo dos encaminhamentos adotados;

IV – realização de ações periódicas de orientação, capacitação ou comunicação preventiva;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

V – adoção de medidas corretivas proporcionais quando constatada irregularidade;

VI – proteção da vítima, do denunciante e das testemunhas contra exposição indevida ou represália.

§ 2º Microempresas e empresas de pequeno porte poderão cumprir as obrigações previstas neste artigo por meio de procedimento simplificado, inclusive com utilização de canais compartilhados, entidades de representação, serviços externos ou instrumentos digitais, nos termos da regulamentação.

§ 3º O cumprimento formal das medidas previstas neste artigo não afasta a responsabilidade do empregador quando demonstrada omissão, tolerância, negligência, simulação, fraude ou ineficácia deliberada dos mecanismos de prevenção e apuração.”

Art. 8º A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 23-A:

“Art. 23-A. As medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho deverão contemplar, sempre que compatível com a estrutura da organização, ações específicas de prevenção ao assédio moral, à violência psicológica, à discriminação e à retaliação contra denunciante, testemunhas e trabalhadores envolvidos em procedimentos internos de apuração.”

Art. 9º O empregador que mantiver contrato com a administração pública direta ou indireta, em qualquer esfera federativa, deverá declarar, nos termos do edital ou instrumento convocatório, a existência de mecanismos mínimos de prevenção ao assédio moral, à violência laboral, à discriminação e à retaliação, observada a legislação de licitações e contratos administrativos.

§ 1º A declaração falsa ou a omissão dolosa de informações relevantes sujeitará o contratado às sanções previstas na legislação aplicável, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º O disposto neste artigo não impede a exigência de critérios adicionais de integridade, saúde e segurança do trabalho em contratos de maior risco, intensidade de mão de obra ou relevância social.

Art. 10. A fiscalização do cumprimento desta Lei observará critérios de prioridade, risco, reincidência, gravidade da conduta, número de trabalhadores atingidos e existência de denúncia coletiva, sem prejuízo da atuação dos órgãos





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

competentes.

Parágrafo único. Terão prioridade de fiscalização, quando presentes indícios mínimos de irregularidade:

- I – atraso salarial coletivo ou reiterado;
- II – assédio moral institucional;
- III – retaliação contra denunciante ou testemunha;
- IV – fraude destinada à ocultação de vínculo empregatício;
- V – violações envolvendo terceirização intensiva de mão de obra;
- VI – situações com risco relevante à saúde física ou mental dos

trabalhadores.

Art. 11. A implementação das medidas previstas nesta Lei observará a proporcionalidade, a razoabilidade, a capacidade econômica do empregador e o tratamento diferenciado conferido às microempresas e empresas de pequeno porte, sem prejuízo da proteção mínima à dignidade, à remuneração e à integridade do trabalhador.

Art. 12. Esta Lei não afasta a aplicação de normas mais favoráveis previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho, regulamentos internos, contratos individuais, tratados internacionais ratificados pelo Brasil, normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho ou legislação específica.

Art. 13. O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei para dispor sobre procedimentos simplificados, modelos orientativos, critérios de fiscalização, parâmetros de proporcionalidade e mecanismos digitais de registro e acompanhamento, vedada a criação de obrigação incompatível com o porte econômico do empregador.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.

Sala das Sessões, em de de 2026.

MARCOS TAVARES
Deputado Federal
PDT-RJ





JUSTIFICATIVA

A presente proposição institui a Lei Trabalho Digno e Protegido, com o objetivo de aperfeiçoar a legislação trabalhista brasileira em três dimensões centrais: a proteção contra o atraso salarial, a prevenção ao assédio moral e à violência laboral e a vedação de retaliações contra trabalhadores que denunciem irregularidades. A minuta parte da premissa constitucional de que o trabalho não é apenas meio de subsistência, mas fundamento da ordem social e econômica, vinculado à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à melhoria da condição social dos trabalhadores. A Constituição Federal assegura direitos aos trabalhadores urbanos e rurais no art. 7º e fixa como parâmetro a melhoria de sua condição social, o que autoriza o legislador federal a aperfeiçoar mecanismos protetivos no âmbito das relações de trabalho.

A proposta é constitucionalmente adequada porque se insere na competência legislativa da União para disciplinar direito do trabalho, matéria de abrangência nacional que exige uniformidade normativa. Ao mesmo tempo, o texto foi redigido de modo a evitar vício de iniciativa, pois não cria órgão público, carreira, atribuição administrativa específica para ministérios ou despesa obrigatória direta. Em vez disso, altera a CLT em pontos objetivos e estabelece normas gerais de proteção, prevenção e responsabilização, preservando a possibilidade de regulamentação pelo Poder Executivo dentro dos limites legais. Essa opção aumenta a segurança jurídica da proposição e reduz o risco de arquivamento por inconstitucionalidade formal.

O atraso salarial, embora já seja incompatível com a legislação trabalhista vigente, ainda carece de resposta legislativa mais objetiva e dissuasória. A CLT estabelece que, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme o art. 459. A proposta não substitui esse comando, mas o reforça com indenização compensatória proporcional, atualização, preservação do direito à reparação integral e reconhecimento da mora salarial reiterada como falta grave apta a ensejar rescisão indireta. O texto também evita punição automática desproporcional ao prever ressalvas para hipóteses justificadas de força maior, caso fortuito ou fato impeditivo não imputável ao empregador.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

O assédio moral e a violência laboral também exigem resposta legislativa mais integrada. Dados recentes do Tribunal Superior do Trabalho indicam que a Justiça do Trabalho recebeu 601.538 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral entre 2020 e 2025, e, somente em 2025, foram recebidos 142.828 novos processos de assédio moral no trabalho, com aumento de 22% em relação ao ano anterior. Esses números demonstram que a matéria não pode ser tratada apenas como conflito individual posterior ao dano. É necessário avançar para mecanismos preventivos, canais seguros, apuração interna, proteção da vítima e responsabilização de ambientes que toleram condutas abusivas.

A Lei nº 14.457, de 2022, já trouxe importante avanço ao prever medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, especialmente no contexto das atribuições da CIPA. Contudo, a realidade das relações laborais demonstra que o assédio moral, a violência psicológica, a perseguição funcional e a retaliação contra denunciante precisam de disciplina mais expressa, transversal e operacional, alcançando não apenas a existência formal de regras internas, mas também a proteção efetiva de quem denuncia, testemunha ou colabora com apurações. Por essa razão, o projeto acrescenta dispositivo à Lei nº 14.457, de 2022, e insere novos artigos na CLT para estabelecer deveres proporcionais de prevenção, apuração e correção.

Outro ponto inovador é a proteção contra retaliação. Na prática, muitos trabalhadores deixam de comunicar irregularidades por medo de dispensa, isolamento, rebaixamento, perseguição, alteração contratual prejudicial ou perda de oportunidades. Esse silêncio forçado perpetua ambientes abusivos e dificulta a atuação dos órgãos de fiscalização. O projeto, portanto, cria presunção relativa de retaliação quando atos prejudiciais ocorrerem no prazo de 12 meses após denúncia ou participação em procedimento apuratório, permitindo ao empregador demonstrar motivo legítimo, mas protegendo o trabalhador contra punições disfarçadas. A medida é equilibrada porque não protege denúncia dolosamente falsa, preserva a boa-fé objetiva e mantém o contraditório.

A proposição também dialoga com a realidade atual do mercado de trabalho brasileiro. Segundo dados recentes do IBGE, no trimestre encerrado em março de 2026, havia 26,0 milhões de trabalhadores por conta própria no país, e a massa de rendimento real habitual alcançou R\$ 374,8 bilhões. Em cenário de





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

grande diversidade de vínculos, terceirização, prestação de serviços, cadeias produtivas complexas e ambientes laborais digitalizados, a proteção do trabalhador precisa ser moderna, preventiva e compatível com diferentes portes empresariais. Por isso, o projeto prevê tratamento proporcional para microempresas e empresas de pequeno porte, permitindo cumprimento simplificado das obrigações sem retirar a proteção essencial à dignidade do trabalhador.

A proposta foi estruturada para ser mais sofisticada que proposições semelhantes já existentes. Enquanto projetos anteriores tratam de aspectos específicos, como tipificação penal, inversão do ônus da prova, multa por atraso salarial ou política setorial de combate ao assédio, este projeto organiza um regime integrado de proteção trabalhista, com foco preventivo, indenizatório, contratual, fiscalizatório e institucional. A combinação de proteção salarial, rescisão indireta objetiva, canal seguro de denúncia, vedação de retaliação, prioridade fiscalizatória e deveres proporcionais de prevenção cria um modelo mais completo e juridicamente sustentável.

Por fim, a aprovação desta Lei representa avanço necessário para fortalecer a confiança nas relações de trabalho, prevenir adoecimento psíquico, reduzir litígios, valorizar empregadores que cumprem a legislação e proteger trabalhadores expostos a abusos, atrasos e perseguições. A defesa do trabalho digno não é obstáculo ao desenvolvimento econômico; ao contrário, constitui condição para produtividade sustentável, segurança jurídica, estabilidade social e respeito à Constituição. Assim, a presente proposição merece o apoio dos nobres Pares.

Sala das Sessões, em de de 2026.

MARCOS TAVARES
Deputado Federal
PDT-RJ

