



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

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

Institui o Estatuto de Defesa do Trabalhador, estabelece normas gerais de proteção contra abusos, atraso salarial, assédio moral, violência laboral, retaliação, discriminação e precarização fraudulenta nas relações de trabalho, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, para ampliar os mecanismos de prevenção e enfrentamento da violência e do assédio no ambiente de trabalho, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Estatuto de Defesa do Trabalhador, destinado a assegurar a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a proteção da remuneração, a integridade física, psicológica e moral do trabalhador e a prevenção de abusos, discriminações, assédio, retaliações e formas fraudulentas de precarização nas relações de trabalho.

Art. 2º São objetivos deste Estatuto:

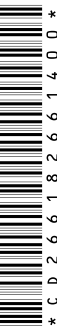
I – fortalecer a proteção jurídica do trabalhador contra práticas abusivas, degradantes, discriminatórias ou incompatíveis com a dignidade humana;

II – assegurar maior efetividade ao direito ao recebimento pontual da remuneração;

III – prevenir e combater o assédio moral, a violência laboral, a coação psicológica, a perseguição funcional e a discriminação no ambiente de trabalho;

IV – proteger o trabalhador que denuncie, comunique ou colabore de boa-fé com a apuração de irregularidades trabalhistas;

V – aperfeiçoar mecanismos internos de prevenção, acolhimento, registro





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

e encaminhamento de denúncias;

VI – promover transparência, segurança jurídica e equilíbrio nas relações laborais;

VII – reduzir práticas fraudulentas destinadas a ocultar vínculo de emprego, suprimir direitos ou transferir indevidamente riscos econômicos ao trabalhador.

Art. 3º Este Estatuto aplica-se, no que couber e respeitada a legislação específica, aos trabalhadores urbanos, rurais, domésticos, terceirizados, temporários, aprendizes, estagiários, trabalhadores contratados por intermédio de plataformas digitais, servidores e empregados públicos submetidos a regime trabalhista, bem como a outras formas de prestação laboral juridicamente reconhecidas.

Parágrafo único. A aplicação deste Estatuto observará a natureza jurídica do vínculo, o regime legal próprio de cada categoria e as competências constitucionais dos entes federativos e dos órgãos de fiscalização, controle e jurisdição.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS DO ESTATUTO DE DEFESA DO TRABALHADOR

Art. 4º São princípios do Estatuto Nacional de Defesa do Trabalhador:

I – dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho;

II – valorização social do trabalho;

III – proteção da remuneração como verba de natureza alimentar;

IV – vedação ao retrocesso social em matéria trabalhista;

V – prevenção de riscos físicos, psicológicos, morais e sociais no ambiente laboral;

VI – proteção contra assédio moral, violência laboral, discriminação, humilhação, perseguição funcional e retaliação;

VII – transparência contratual e informacional;

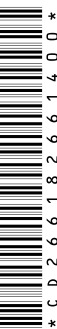
VIII – boa-fé objetiva nas relações de trabalho;

IX – responsabilização proporcional de práticas abusivas;

X – tratamento diferenciado e proporcional às microempresas e empresas de pequeno porte, sem prejuízo da proteção mínima à dignidade do trabalhador.

CAPÍTULO III

DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR





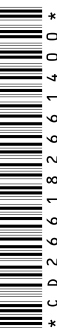
CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Art. 5º Todo trabalhador tem direito:

- I – ao recebimento integral, correto e pontual da remuneração devida;
- II – ao ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e livre de assédio, discriminação, coação ou tratamento degradante;
- III – à proteção de sua integridade física, psicológica, moral, profissional e social;
- IV – à informação clara sobre suas condições contratuais, jornada, remuneração, benefícios, descontos e critérios de avaliação;
- V – à preservação de sua honra, imagem, reputação profissional e liberdade de consciência;
- VI – à proteção contra retaliação decorrente de denúncia, reclamação, participação em procedimento apuratório ou exercício regular de direito;
- VII – à apuração objetiva, confidencial e proporcional de denúncias relacionadas a assédio, violência laboral, discriminação, fraude trabalhista ou atraso salarial reiterado;
- VIII – à não submissão a práticas de precarização fraudulenta, pejetização ilícita, intermediação irregular de mão de obra ou ocultação de vínculo empregatício;
- IX – ao acesso a canais internos ou externos de denúncia, sem prejuízo da comunicação aos órgãos competentes.

Art. 6º São vedadas, nas relações de trabalho:

- I – a humilhação institucional, individual ou coletiva;
- II – a coação psicológica, a intimidação, o constrangimento abusivo ou o tratamento degradante;
- III – o assédio moral individual, coletivo, vertical, horizontal ou institucional;
- IV – a discriminação em razão de origem, raça, cor, sexo, idade, deficiência, religião, convicção, condição social, estado de saúde, orientação familiar, maternidade, paternidade, identidade profissional, exercício sindical ou qualquer outro fator juridicamente protegido;
- V – a perseguição política, ideológica, sindical, religiosa ou funcional;
- VI – a retaliação contra trabalhador denunciante, testemunha ou colaborador de procedimento apuratório;
- VII – a alteração contratual abusiva destinada a punir, isolar, constranger ou inviabilizar a permanência do trabalhador;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

VIII – a imposição de metas manifestamente abusivas, inalcançáveis ou incompatíveis com a saúde física e mental do trabalhador;

IX – a fraude contratual destinada a ocultar vínculo empregatício ou suprimir direitos trabalhistas;

X – a retenção indevida, o atraso injustificado ou a supressão de verbas salariais, rescisórias ou benefícios legalmente devidos.

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO CONTRA ATRASO SALARIAL E MORA TRABALHISTA REITERADA

Art. 7º 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 previsão mais favorável em norma coletiva, contrato individual ou legislação específica.

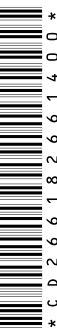
§ 4º A ocorrência de atraso injustificado no pagamento de salários por 3 (três) competências, consecutivas ou não, no período de 12 (doze) meses, caracteriza mora salarial reiterada, para fins de fiscalização trabalhista prioritária e responsabilização do empregador.

§ 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, conduta abusiva, atraso reiterado ou violação à dignidade do trabalhador.” (NR)

Art. 8º 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





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

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.

§ 5º Também configura falta grave do empregador, para fins de rescisão indireta, a prática, a tolerância ou a 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)

CAPÍTULO V

DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, À VIOLÊNCIA LABORAL E À PRECARIZAÇÃO FRAUDULENTA

Art. 9º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescida do seguinte art. 483-A:

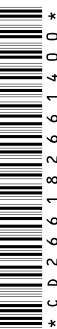
“Art. 483-A. Considera-se assédio moral no trabalho a conduta abusiva, reiterada ou sistemática, praticada por superior hierárquico, colega, subordinado, preposto, gestor, contratante ou terceiro relacionado à atividade laboral, que exponha o trabalhador a situação humilhante, constrangedora, vexatória, intimidatória, degradante ou ofensiva à sua dignidade, integridade psicológica, reputação profissional ou condições de trabalho.

§ 1º O assédio moral poderá ocorrer de forma individual, coletiva, vertical, horizontal, ascendente, descendente, presencial, remota, digital ou institucional.

§ 2º Considera-se assédio moral institucional a prática, política, omissão, método de gestão ou cultura organizacional que, de forma sistemática, submetam trabalhadores a humilhação, medo, constrangimento, isolamento, metas abusivas, punições arbitrárias, vigilância degradante ou deterioração deliberada das condições de trabalho.

§ 3º A caracterização do assédio moral independe da denominação utilizada pelo empregador, sendo vedada a utilização de metas, avaliações de desempenho, reorganizações internas, políticas disciplinares ou instrumentos de gestão como meio dissimulado de perseguição, constrangimento ou exclusão profissional.

§ 4º O disposto neste artigo não impede o exercício regular do poder diretivo, disciplinar e organizacional do empregador, desde que observados a razoabilidade, a proporcionalidade, a boa-fé, a urbanidade, a transparência e o





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

respeito à dignidade do trabalhador.”

Art. 10. 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, retaliação e precarização fraudulenta 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 trabalhadores 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 recebimento, registro, triagem e apuração de denúncias;

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

V – adoção de medidas corretivas proporcionais quando constatada irregularidade;

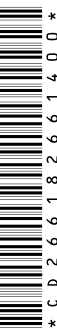
VI – proteção da vítima, do denunciante e das testemunhas contra exposição indevida, constrangimento ou represália;

VII – preservação dos registros mínimos necessários à comprovação das providências adotadas.

§ 2º Microempresas e empresas de pequeno porte poderão cumprir as obrigações previstas neste artigo por procedimento simplificado, inclusive mediante instrumentos digitais, canais compartilhados, apoio de entidades representativas, consultorias externas ou modelos orientativos disponibilizados pelo Poder Público.

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

CAPÍTULO VI





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR DENUNCIANTE

Art. 11. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescida do seguinte art. 483-C:

“Art. 483-C. É vedada a prática de retaliação contra trabalhador, testemunha, representante de trabalhadores ou qualquer 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 violação de direito trabalhista.

§ 1º Considera-se retaliação qualquer ato, ameaça, omissão, perseguição, punição, dispensa, transferência abusiva, alteração contratual prejudicial, rebaixamento, isolamento, redução de oportunidades, avaliação negativa injustificada, sanção disciplinar abusiva ou tratamento discriminatório praticado em razão da denúncia, comunicação ou colaboração.

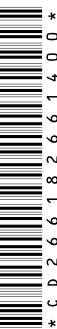
§ 2º Presume-se retaliatório, salvo prova em contrário, o ato prejudicial praticado contra o trabalhador no prazo de 12 (doze) meses contado da denúncia, comunicação, reclamação formal, participação em procedimento apuratório ou colaboração com órgão de fiscalização.

§ 3º Reconhecida a retaliação, o trabalhador fará jus, sem prejuízo de outras reparações cabíveis:

- I – à nulidade do ato retaliatório;
- II – à recomposição das condições contratuais anteriormente existentes;
- III – à reintegração ao emprego, quando juridicamente possível e requerida pelo trabalhador;
- IV – à indenização substitutiva, quando inviável ou desaconselhável a reintegração;
- V – à reparação por danos materiais, morais ou existenciais, quando configurados.

§ 4º A proteção prevista neste artigo não alcança denúncia comprovadamente falsa, dolosa e realizada com finalidade de prejudicar terceiro.

§ 5º A cláusula de confidencialidade, o regulamento empresarial, o contrato individual ou a norma interna não poderão impedir comunicação de irregularidade trabalhista a canal interno, entidade sindical, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, autoridade policial ou demais órgãos competentes.”





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Art. 12. O trabalhador denunciante, a vítima e as testemunhas terão direito à preservação de sua identidade, à confidencialidade das informações sensíveis, à não exposição indevida e à proteção contra atos de constrangimento, ameaça, perseguição ou retaliação.

Parágrafo único. A confidencialidade prevista no caput não impedirá o compartilhamento de informações estritamente necessárias à apuração dos fatos, ao exercício do contraditório e da ampla defesa, à atuação dos órgãos competentes e ao cumprimento de decisão judicial.

CAPÍTULO VII
DA TRANSPARÊNCIA, DA FISCALIZAÇÃO E DA CONTRATAÇÃO COM
O PODER PÚBLICO

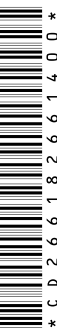
Art. 13. A fiscalização do cumprimento desta Lei observará critérios de risco, gravidade, reincidência, número de trabalhadores atingidos, existência de denúncia coletiva, impacto social da atividade econômica e indícios de fraude ou precarização extrema.

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, vítima ou testemunha;
- IV – fraude destinada à ocultação de vínculo empregatício;
- V – terceirização com indícios de inadimplemento trabalhista reiterado;
- VI – violação de normas de saúde e segurança do trabalho;
- VII – práticas discriminatórias ou degradantes;
- VIII – descumprimento de obrigações trabalhistas em contratos financiados ou custeados com recursos públicos.

Art. 14. O empregador que mantiver contrato com a administração pública direta ou indireta deverá declarar, nos termos do edital ou instrumento convocatório, a adoção de medidas mínimas de prevenção ao assédio moral, à violência laboral, à discriminação, à retaliação e ao atraso salarial reiterado, observada a legislação de licitações e contratos administrativos.

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

§ 2º O disposto neste artigo não impede a exigência de critérios adicionais de integridade trabalhista, saúde e segurança do trabalho em contratos de maior risco, maior intensidade de mão de obra, terceirização relevante ou prestação de serviços essenciais.

Art. 15. Empresas condenadas de forma definitiva, administrativa ou judicialmente, por violações trabalhistas graves e reiteradas poderão sofrer, observado o devido processo legal:

I – restrições para contratar com o poder público, na forma da legislação aplicável;

II – impedimento de fruição de benefícios, incentivos ou subvenções públicas diretamente relacionados à atividade irregular;

III – inclusão em cadastros públicos de empregadores infratores, quando previstos em regulamento ou legislação específica;

IV – prioridade em ações de fiscalização trabalhista;

V – comunicação aos órgãos de controle competentes quando houver indícios de dano ao erário, fraude contratual, desvio de finalidade ou inadimplemento trabalhista em contratos públicos.

CAPÍTULO VIII

DA SAÚDE FÍSICA, MENTAL E DA DIGNIDADE NO TRABALHO

Art. 16. As políticas, programas e ações de saúde e segurança do trabalho deverão observar a prevenção de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais e organizacionais capazes de afetar a saúde, a dignidade e a integridade do trabalhador.

Art. 17. A promoção da saúde mental do trabalhador deverá considerar, entre outros fatores:

I – organização do trabalho;

II – metas, jornadas, escalas e carga de trabalho;

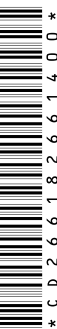
III – riscos de assédio moral, violência laboral e discriminação;

IV – exposição a situações de humilhação, ameaça ou constrangimento;

V – mecanismos de acolhimento, orientação e encaminhamento;

VI – prevenção do adoecimento ocupacional e do afastamento laboral evitável.

Art. 18. A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 23-A:





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

“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, vítimas e testemunhas.”

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Os direitos e garantias previstos nesta Lei não excluem outros decorrentes da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, de normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, de convenções e acordos coletivos, de contratos individuais ou de legislação específica.

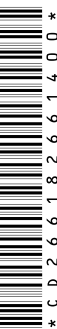
Art. 20. As medidas previstas nesta Lei serão implementadas de forma progressiva, proporcional e compatível com o porte econômico, o grau de risco da atividade, a estrutura organizacional e o número de trabalhadores do empregador.

Art. 21. O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei para dispor sobre procedimentos simplificados, modelos orientativos, critérios de fiscalização, parâmetros de proporcionalidade, meios digitais de registro e formas de proteção da confidencialidade, vedada a criação de obrigação incompatível com o porte econômico do empregador.

Art. 22. 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



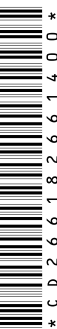


JUSTIFICATIVA

A presente proposição institui o Estatuto Nacional de Defesa do Trabalhador, com o objetivo de consolidar um marco normativo moderno, preventivo e juridicamente seguro de proteção contra abusos nas relações de trabalho. A proposta parte da premissa de que o trabalho não pode ser tratado apenas como instrumento econômico, mas como dimensão essencial da dignidade humana, da cidadania, da autonomia pessoal, da proteção familiar e do desenvolvimento nacional. A Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, além de assegurar, no art. 7º, direitos fundamentais destinados à melhoria da condição social dos trabalhadores. Assim, a criação de instrumentos legais mais eficazes contra atraso salarial, assédio moral, violência laboral, discriminação, retaliação e precarização fraudulenta encontra respaldo direto na ordem constitucional brasileira.

O texto foi redigido com cautela para evitar vícios de iniciativa ou interferência indevida na organização administrativa de órgãos públicos. Por essa razão, a proposta não cria novo órgão, sistema administrativo autônomo, fundo público, carreira, estrutura burocrática ou despesa obrigatória direta. Em vez disso, estabelece normas gerais de proteção trabalhista e promove alterações pontuais na CLT, matéria inserida na competência legislativa privativa da União para legislar sobre direito do trabalho. A escolha técnica aumenta a segurança constitucional do projeto e reduz o risco de arquivamento por inadequação formal, ao mesmo tempo em que preserva seu alcance nacional e seu potencial de impacto social.

O atraso salarial é uma das violações mais sensíveis nas relações de trabalho porque a remuneração possui natureza alimentar e sustenta necessidades básicas do trabalhador e de sua família. A CLT já estabelece que o





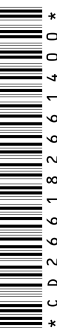
CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

pagamento mensal deve ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme o art. 459, mas a legislação ainda pode ser aperfeiçoada para prever consequência compensatória objetiva em favor do empregado, especialmente nos casos de atraso injustificado e reiterado. Por isso, o projeto acrescenta dispositivo à CLT para prever indenização compensatória proporcional, sem afastar atualização monetária, juros, multas administrativas e reparação integral quando demonstrado dano superior. Trata-se de medida equilibrada, pois pune o atraso injustificado sem impedir análise de hipóteses excepcionais e sem criar penalidade desproporcional.

O combate ao assédio moral e à violência laboral também exige atualização normativa. Dados recentes divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho indicam que, entre 2020 e 2025, a Justiça do Trabalho recebeu 601.538 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral. Apenas em 2025, foram recebidos 142.828 novos processos de assédio moral no trabalho, representando aumento de 22% em relação ao ano anterior. Esses números revelam que o problema é estrutural e não pode ser tratado apenas depois que o dano já ocorreu. É necessário fortalecer mecanismos preventivos, canais de denúncia, apuração interna, proteção da vítima e responsabilização de ambientes organizacionais que toleram ou reproduzem práticas abusivas.

A Lei nº 14.457, de 2022, representou avanço ao tratar de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, especialmente no contexto das atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Contudo, proposições recentes na Câmara demonstram que ainda há lacunas quanto ao assédio moral, à apuração das denúncias, às penalidades proporcionais e à proteção efetiva das vítimas e denunciantes. O presente projeto aperfeiçoa essa proteção ao prever expressamente o assédio moral individual, coletivo, vertical, horizontal, digital e institucional, sem impedir o exercício regular do poder diretivo do empregador quando exercido com razoabilidade, proporcionalidade, boa-fé e respeito à dignidade do trabalhador.

Um dos pontos mais inovadores do Estatuto é a proteção do trabalhador denunciante. Em muitos ambientes laborais, o trabalhador deixa de comunicar irregularidades por medo de dispensa, isolamento, rebaixamento, perda de





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

oportunidades, avaliações negativas injustificadas ou perseguição funcional. Esse silêncio forçado contribui para a continuidade de práticas abusivas e dificulta a atuação dos órgãos de fiscalização. A proposta, portanto, cria presunção relativa de retaliação quando ato prejudicial ocorrer no prazo de 12 meses após denúncia, reclamação formal ou colaboração em procedimento apuratório. A regra é equilibrada porque admite prova em contrário pelo empregador e não protege denúncia dolosamente falsa, mas assegura proteção real ao trabalhador de boa-fé.

A proposta também trata da precarização fraudulenta das relações de trabalho, tema especialmente relevante em um mercado laboral marcado por terceirização intensa, contratação temporária, novas formas de intermediação de serviços e expansão de plataformas digitais. O texto não pretende uniformizar regimes jurídicos distintos nem reconhecer automaticamente vínculo empregatício em qualquer modalidade de prestação de serviço. O que se busca é vedar práticas fraudulentas destinadas a ocultar vínculo real, suprimir direitos, transferir indevidamente riscos econômicos ao trabalhador ou impedir o acesso a garantias mínimas de dignidade, segurança e transparência. Essa formulação preserva a inovação econômica legítima, mas combate a fraude e a exploração.

Outro cuidado técnico relevante foi a previsão de proporcionalidade para microempresas e empresas de pequeno porte. O projeto reconhece que a implementação de canais de denúncia, procedimentos internos e ações preventivas deve observar o porte econômico, o grau de risco da atividade, o número de trabalhadores e a estrutura organizacional do empregador. Assim, permite-se que pequenos empregadores utilizem procedimentos simplificados, instrumentos digitais, canais compartilhados ou apoio de entidades representativas, sem afastar a proteção mínima ao trabalhador. Essa solução torna o projeto mais viável, reduz resistência econômica e evita criar obrigações incompatíveis com a realidade das pequenas empresas.

A proposição também fortalece a integridade trabalhista em contratos públicos. Empresas que contratam com a administração pública devem observar padrões mínimos de prevenção ao assédio, à violência laboral, à discriminação, à retaliação e ao atraso salarial reiterado. A exigência é compatível com a busca por contratações públicas responsáveis e com a proteção do erário, especialmente em contratos com intensa utilização de mão de obra terceirizada.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

O texto, porém, preserva o devido processo legal e remete as sanções à legislação aplicável, evitando criação de punições automáticas ou incompatíveis com o regime de licitações e contratos administrativos.

A presente proposta é mais ampla que projetos já existentes porque não se limita a um único problema, como assédio sexual, assédio moral, atraso salarial ou estabilidade provisória de denunciante. O Estatuto Nacional de Defesa do Trabalhador organiza essas dimensões em um sistema normativo coerente, preventivo e reparatório, com alterações objetivas na CLT, parâmetros de fiscalização, proteção contra retaliação e mecanismos proporcionais de prevenção. Essa abordagem confere maior densidade jurídica, maior impacto social e maior segurança legislativa à iniciativa.

Por fim, a aprovação deste Estatuto reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a justiça social, a dignidade no trabalho, a saúde física e mental dos trabalhadores e a responsabilização de práticas abusivas. Proteger o trabalhador não significa impor obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas criar ambiente de trabalho mais seguro, produtivo, transparente e juridicamente confiável. Empresas que cumprem a lei, respeitam seus empregados e mantêm ambientes saudáveis também são beneficiadas, pois passam a competir em condições mais justas contra empregadores que reduzem custos por meio de fraude, abuso ou inadimplemento. Diante disso, a presente proposição merece o apoio dos nobres Pares.

Sala das Sessões, em de de 2026.

MARCOS TAVARES
Deputado Federal
PDT-RJ

