



PROJETO DE LEI Nº ____/2026

(Da Sra. Júlia Zanatta)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), para disciplinar a prova nas ações coletivas trabalhistas, vedar o uso de ato infraregal e de disparidade estatística como fundamento de condenação e exigir a comprovação de dolo ou culpa na caracterização do dano moral coletivo, ressalvadas hipóteses específicas de responsabilidade objetiva relacionadas a acidente de trabalho em atividade de risco e ao meio ambiente do trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho para reafirmar a reserva legal em matéria trabalhista e para reforçar o contraditório, a ampla defesa, a exigência de prova concreta e a responsabilidade subjetiva nas ações coletivas submetidas à Justiça do Trabalho.

Art. 2º O art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passa a vigorar acrescido dos §§ 4º e 5º:

“Art. 8º

§ 4º Resolução, protocolo, recomendação, guia, manual, enunciado administrativo ou qualquer outro ato infraregal não poderá criar obrigação trabalhista, presunção de ilicitude, hipótese de responsabilidade civil, regra de redistribuição do ônus da prova, sanção, multa, astreinte, dever processual ou critério de condenação não previsto em lei.

§ 5º Os atos referidos no § 4º poderão ser utilizados apenas como elemento auxiliar de interpretação, desde que compatíveis





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **JÚLIA ZANATTA** – PL/SC

com a Constituição Federal, com esta Consolidação, com as leis vigentes e com as provas dos autos, vedada sua utilização como fundamento único ou vinculante da decisão judicial.” (NR)

Art. 3º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 223-H. Nas ações coletivas submetidas à Justiça do Trabalho, a condenação por dano moral coletivo não se presume e depende da demonstração cumulativa de:

I – conduta antijurídica concreta;

II – dolo ou culpa, ressalvadas exclusivamente as hipóteses de responsabilidade objetiva decorrentes de acidente de trabalho em atividade de risco ou de dano ao meio ambiente do trabalho, nos termos da Constituição Federal e da lei;

III – lesão concreta, grave e comprovada a direito ou interesse transindividual;

IV – nexo causal entre a conduta e a lesão.

§ 1º A mera existência de ato ilícito ou o descumprimento isolado de dever legal ou administrativo não constituem, por si sós, fundamento suficiente para condenação por dano moral coletivo.

§ 2º A função preventiva, punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil não dispensa a comprovação dos requisitos previstos no caput.

§ 3º A indenização por dano moral coletivo será proporcional e fundamentada, considerando:

I – a gravidade concreta da conduta;

II – a extensão da lesão comprovada;

III – a duração da conduta;

IV – o grau de culpa ou dolo, quando exigidos;

V – a existência de reiteração;

VI – as medidas preventivas ou corretivas adotadas pelo empregador;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **JÚLIA ZANATTA** – PL/SC

VII – a capacidade econômica do empregador;

VIII – a vedação ao caráter confiscatório;

IX – a vedação ao enriquecimento sem causa.

§ 4º A exceção prevista no inciso II do caput não autoriza a presunção automática do dano moral coletivo, permanecendo indispensável a demonstração concreta da lesão transindividual grave, injusta e intolerável e do nexo causal.”

Art. 4º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 373-B. A vedação às práticas discriminatórias prevista no art. 373-A não impõe proporcionalidade numérica ou percentual na composição de quadros, cargos ou funções, nem autoriza a imposição judicial de cota, meta, preferência, contratação ou promoção compulsórias sem previsão legal, preservadas as ações afirmativas instituídas em lei.

§ 1º Essa composição não fundamenta, por si só, presunção de discriminação, dolo, culpa ou dano, nem a exigência de prova negativa ou de justificação pelo empregador.

§ 2º A prática discriminatória depende de prova concreta de conduta específica do empregador e de nexo causal com a lesão, servindo a composição apenas como indício, a ser valorado em conjunto com as demais provas produzidas pela parte autora, sem inversão do ônus da prova.”

Art. 5º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

“Art. 818-A. Nas ações coletivas submetidas à Justiça do Trabalho, inclusive ações civis públicas, é vedada a redistribuição do ônus da prova em desfavor do réu para fins de comprovação dos fatos constitutivos do direito alegado.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **JÚLIA ZANATTA** – PL/SC

Apresentação: 01/07/2026 18:19:24.010 - Mesa

PL n.3427/2026

§ 1º Cabe à parte autora comprovar, de forma concreta e específica:

I – a conduta antijurídica imputada ao réu;

II – o dano ou a ameaça concreta de dano;

III – o nexo causal entre a conduta e o dano ou a ameaça;

IV – o dolo ou a culpa, quando exigidos por lei;

V – a extensão coletiva da lesão alegada.

§ 2º A alegação de assimetria informacional, vulnerabilidade estrutural, dificuldade probatória, discriminação indireta, viés inconsciente ou disparidade estatística não autoriza a redistribuição do ônus da prova em desfavor do réu.

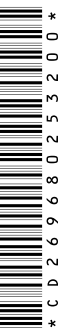
§ 3º É vedada a imposição ao réu de prova impossível, genérica, indeterminada, prospectiva ou relativa a fato negativo absoluto.

§ 4º O disposto neste artigo não impede a determinação judicial de exibição de documentos específicos, determinados e pertinentes à controvérsia, assegurados o contraditório, a proporcionalidade, a delimitação objetiva do objeto da prova e prazo razoável para cumprimento.

§ 5º A ausência, insuficiência ou inconclusividade da prova produzida pela parte autora quanto aos fatos constitutivos do direito alegado importará julgamento de improcedência do pedido correspondente.”

Art. 6º As regras de distribuição do ônus da prova previstas nesta Lei aplicam-se aos processos em curso, quanto aos atos de instrução e julgamento ainda não praticados, ressalvada a coisa julgada. Os demais dispositivos aplicam-se aos fatos geradores ocorridos após a entrada em vigor desta Lei.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor após decorridos 60 (sessenta) dias de sua publicação oficial.



* C D 2 6 9 6 8 0 2 5 3 2 0 *



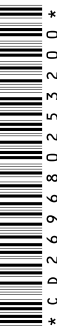
JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem por objetivo reforçar, no âmbito da Justiça do Trabalho, garantias essenciais do Estado de Direito: a reserva legal, o contraditório, a ampla defesa, a exigência de prova concreta e a responsabilização fundada em conduta efetivamente demonstrada.

A Constituição Federal assegura que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, bem como garante o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e a fundamentação das decisões judiciais. Tais garantias não são meras formalidades. Elas impedem que obrigações, sanções e condenações sejam impostas com base em presunções genéricas, atos infralegais ou inferências dissociadas de prova concreta.

A urgência da proposta ficou evidente após decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve condenação de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) por dano moral coletivo, em ação civil pública contra fabricante de colchões, pela ausência de mulheres em cargos de gerência e subgerência em uma de suas unidades. A decisão não parou na condenação. Impôs à empresa percentuais mínimos de mulheres em cargos de gestão, em prazo fixado pelo próprio juízo, e cota mínima de candidatas nos processos seletivos. Nenhuma lei prevê tais obrigações. Sem base legal, o Judiciário converteu a composição de um quadro funcional em ilícito e passou a determinar quem a empresa deve contratar e promover.

Para chegar a esse resultado, a fundamentação apoiou-se em dados estatísticos e no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, ato infralegal que, na prática, deslocou o ônus da prova. Coube à empresa demonstrar que não discriminava, em vez de caber ao autor provar a discriminação. Um protocolo administrativo tornou-se fundamento de condenação e de





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **JÚLIA ZANATTA** – PL/SC

imposição de cotas, exatamente o tipo de encadeamento que este Projeto busca interromper.

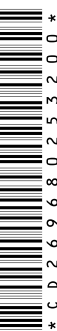
O art. 8º, §§ 4º e 5º, proposto neste Projeto, reafirma a reserva legal em matéria trabalhista. Resoluções, protocolos, recomendações, guias, manuais, enunciados administrativos e demais atos infralegais podem exercer função auxiliar de interpretação, desde que compatíveis com a Constituição Federal, com a Consolidação das Leis do Trabalho, com as leis vigentes e com as provas dos autos. Contudo, esses instrumentos não podem criar obrigações trabalhistas, presunções de ilicitude, hipóteses de responsabilidade civil, critérios de condenação, regras de redistribuição do ônus da prova, sanções, multas, astreintes ou deveres processuais não previstos em lei.

O art. 223-H disciplina a condenação por dano moral coletivo nas ações coletivas submetidas à Justiça do Trabalho. O dispositivo afasta a presunção automática do dano moral coletivo e exige a demonstração cumulativa de conduta antijurídica concreta, dolo ou culpa, lesão concreta, grave e comprovada a direito ou interesse transindividual, além denexo causal entre a conduta e a lesão. Ressalvam-se, de forma restrita, as hipóteses de responsabilidade objetiva decorrentes de acidente de trabalho em atividade de risco ou de dano ao meio ambiente do trabalho, nos termos da Constituição Federal e da lei.

Mesmo nas hipóteses excepcionais de responsabilidade objetiva, o Projeto deixa claro que o dano moral coletivo não se presume. Permanece indispensável a demonstração concreta da lesão transindividual grave, injusta e intolerável e do nexocausal. A função preventiva, punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil também não dispensa a comprovação dos requisitos legais da condenação.

O art. 373-B preserva integralmente a vedação às práticas discriminatórias prevista no art. 373-A da CLT. A proposta não autoriza discriminação, não revoga proteção legal e não afasta ações afirmativas instituídas em lei. O que se pretende impedir é que a proibição de discriminar seja convertida, sem previsão legal, em obrigação judicial de proporcionalidade numérica ou percentual na composição de quadros, cargos ou funções, ou em imposição de cotas, metas, preferências, contratações ou promoções compulsórias.

Câmara dos Deputados | Anexo IV – 4º andar – Gabinete 448 | 70100-970 Brasília DF
Tel (61) 3215-5448 | dep.juliazanatta@camara.leg.br





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **JÚLIA ZANATTA** – PL/SC

A prática discriminatória deve ser demonstrada por prova concreta de conduta específica do empregador e por nexos causal com a lesão alegada. A composição de quadros funcionais, por si só, não pode justificar presunção de discriminação, dolo, culpa ou dano, tampouco exigir do empregador prova negativa ou justificação genérica de suas escolhas legítimas de gestão, contratação e promoção.

O art. 818-A disciplina o ônus da prova nas ações coletivas trabalhistas, inclusive ações civis públicas. Tais ações possuem grande repercussão econômica, institucional e social. Por isso, não se pode dispensar a parte autora do dever de comprovar os fatos constitutivos do direito alegado. Cabe a quem acusa demonstrar, de forma concreta e específica, a conduta antijurídica imputada ao réu, o dano ou ameaça concreta de dano, o nexos causal, a extensão coletiva da lesão e, quando exigidos por lei, o dolo ou a culpa.

A proposta não inviabiliza a tutela coletiva nem impede a produção legítima de prova. Preserva-se expressamente a possibilidade de determinação judicial de exibição de documentos específicos, determinados e pertinentes à controvérsia, desde que assegurados o contraditório, a proporcionalidade, a delimitação objetiva do objeto da prova e prazo razoável para cumprimento. O que se veda é a utilização da redistribuição do ônus da prova para suprir ausência, insuficiência ou inconclusividade da prova produzida pela parte autora.

A segurança jurídica também possui dimensão econômica relevante. A livre iniciativa, fundamento da ordem econômica constitucional, depende de previsibilidade mínima. Quando a responsabilidade civil passa a decorrer de presunções, atos infralegais ou composições numéricas de quadros funcionais, o empregador deixa de ter parâmetros objetivos para avaliar os riscos de decisões legítimas de gestão. A imprevisibilidade eleva custos, desestimula investimentos, reduz formalização e transfere ao Poder Judiciário escolhas que dependem de lei.

Convém afastar eventual objeção de que o Projeto enfraquece o combate à discriminação ou à lesão coletiva. Não enfraquece. A discriminação continua vedada e punível pela Constituição Federal, pela Lei nº 9.029, de 1995, pela Lei nº

Câmara dos Deputados | Anexo IV – 4º andar – Gabinete 448 | 70100-970 Brasília DF
Tel (61) 3215-5448 | dep.juliazanatta@camara.leg.br





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada **JÚLIA ZANATTA** – PL/SC

14.611, de 2023, pelo art. 373-A da CLT e pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. A Lei nº 14.611, de 2023, impõe transparência e correção de disparidades salariais por instrumentos próprios e não autoriza que o Judiciário crie cotas de contratação ou promoção. É essa criação pretoriana, sem base legal, que a proposta afasta. A tutela coletiva permanece plenamente preservada. Exige-se apenas que a condenação decorra de prova concreta, e não de presunção.

A proposição não cria órgão, não gera despesa e não conflita com o art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Sua aplicação aos processos em curso respeita os atos de instrução e julgamento já praticados e a coisa julgada.

Diante do exposto, por restaurar garantias básicas do devido processo legal, da ampla defesa, da reserva legal e da segurança jurídica, sem retirar qualquer proteção legítima dos trabalhadores, solicitamos o apoio dos nobres Pares para a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, na data da assinatura.

Deputada Federal Júlia Zanatta
(PL/SC)



Câmara dos Deputados | Anexo IV – 4º andar – Gabinete 448 | 70100-970 Brasília DF
Tel (61) 3215-5448 | dep.juliazanatta@camara.leg.br

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD269680253200>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Julia Zanatta

