



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

PROJETO DE LEI Nº DE DE 2026

(Do Senhor Marcos Tavares)

Institui a Lei Trabalho Protegido, Futuro Qualificado, cria a Política Nacional de Proteção do Trabalhador em Transições Produtivas, Tecnológicas, Energéticas, Climáticas e Organizacionais, estabelece o Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional, disciplina medidas de prevenção à dispensa coletiva, recolocação assistida, qualificação permanente, transparência e proteção da empregabilidade, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui a Lei Trabalho Protegido, Futuro Qualificado, com o objetivo de criar a Política Nacional de Proteção do Trabalhador em Transições Produtivas, Tecnológicas, Energéticas, Climáticas e Organizacionais.

Art. 2º A Política de que trata esta Lei tem por finalidade proteger a empregabilidade, a renda, a qualificação profissional, a recolocação e a dignidade dos trabalhadores brasileiros diante de processos de automação, digitalização, inteligência artificial, robotização, reestruturação produtiva, descarbonização, transição energética, reorganização empresarial, fechamento ou transferência de unidades produtivas e demais transformações capazes de afetar postos de trabalho.

Art. 3º Esta Lei aplica-se aos empregadores privados e, no que couber, às empresas públicas e sociedades de economia mista que explorem atividade econômica, observadas a Constituição Federal, a legislação trabalhista, a legislação de proteção de dados pessoais, a negociação coletiva e a livre iniciativa.

Parágrafo único. A aplicação desta Lei à Administração Pública direta, autárquica e fundacional observará regime jurídico próprio, não podendo implicar

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026



* C D 2 6 9 2 8 6 7 6 1 1 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

criação automática de cargo, função, vantagem, estabilidade, despesa obrigatória ou obrigação administrativa permanente sem previsão legal específica.

Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – transição laboral: processo de alteração produtiva, tecnológica, energética, climática, organizacional ou empresarial capaz de modificar substancialmente ocupações, funções, competências exigidas ou quantidade de postos de trabalho;

II – impacto laboral relevante: alteração que possa resultar, no período de até 12 (doze) meses, na extinção, substituição, deslocamento, redução substancial ou modificação estrutural de, no mínimo, 20 (vinte) postos de trabalho ou de 10% (dez por cento) dos empregados do estabelecimento, o que for maior;

III – dispensa coletiva: dispensa sem justa causa, em período de até 90 (noventa) dias, que atinja, no mínimo, 20 (vinte) empregados ou 10% (dez por cento) dos empregados do estabelecimento, o que for maior, quando fundada em motivo econômico, tecnológico, estrutural, produtivo ou organizacional;

IV – trabalhador afetado: empregado cuja função, ocupação, posto de trabalho ou vínculo seja diretamente impactado por transição laboral;

V – requalificação profissional: conjunto de ações de formação, atualização, capacitação, certificação, reconversão ocupacional ou desenvolvimento de competências destinadas à permanência, mobilidade ou recolocação do trabalhador no mundo do trabalho;

VI – recolocação assistida: conjunto de medidas destinadas a apoiar o trabalhador na obtenção de nova ocupação, inclusive por meio de orientação profissional, intermediação de mão de obra, certificação de competências, encaminhamento ao Sistema Nacional de Emprego – Sine e acesso prioritário a cursos de qualificação;

VII – Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional: instrumento de planejamento, prevenção, negociação, mitigação e acompanhamento dos efeitos de transições laborais sobre trabalhadores e postos de trabalho.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 5º São princípios da Política Nacional de Proteção do Trabalhador em Transições Produtivas, Tecnológicas, Energéticas, Climáticas e Organizacionais:



* C D 2 6 9 2 8 6 7 6 1 1 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

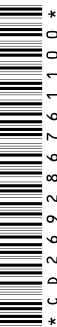
Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

- I – valorização do trabalho humano;
- II – preservação da dignidade do trabalhador;
- III – proteção da empregabilidade;
- IV – desenvolvimento econômico com justiça social;
- V – inovação tecnológica socialmente responsável;
- VI – negociação coletiva e diálogo social;
- VII – prevenção de dispensas coletivas evitáveis;
- VIII – requalificação profissional permanente;
- IX – transparência, proporcionalidade e boa-fé;
- X – redução das desigualdades sociais, regionais, etárias, raciais, de gênero e territoriais;
- XI – proteção especial de trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade;
- XII – compatibilização entre livre iniciativa, produtividade, competitividade e função social da empresa.

Art. 6º São objetivos desta Lei:

- I – reduzir os impactos sociais negativos de transições tecnológicas, produtivas, energéticas, climáticas e organizacionais sobre os trabalhadores;
- II – estimular a adoção de medidas preventivas antes da dispensa coletiva;
- III – promover a requalificação profissional de trabalhadores afetados por mudanças estruturais no mercado de trabalho;
- IV – ampliar a recolocação assistida por meio do Sine e de instituições públicas e privadas de qualificação profissional;
- V – incentivar o remanejamento interno, a mobilidade ocupacional e o aproveitamento de trabalhadores em novas funções;
- VI – fortalecer a negociação coletiva como instrumento de proteção do emprego e da renda;
- VII – criar parâmetros de transparência para processos empresariais com impacto laboral relevante;
- VIII – priorizar trabalhadores com menor escolaridade, trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras, jovens, trabalhadores de regiões de maior vulnerabilidade e demais grupos com maior dificuldade de reinserção profissional;
- IX – aproximar políticas públicas de emprego, qualificação, inovação,



* C D 2 6 9 2 8 6 7 6 1 1 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

desenvolvimento produtivo e proteção social;

X – evitar que ganhos de produtividade decorrentes da inovação sejam acompanhados de exclusão social, desemprego estrutural ou precarização do trabalho.

CAPÍTULO III
DO PLANO DE TRANSIÇÃO LABORAL E REQUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL

Art. 7º O empregador com 100 (cem) ou mais empregados deverá elaborar Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional sempre que implementar transição laboral com impacto laboral relevante ou promover dispensa coletiva.

§ 1º O Plano de que trata o caput terá natureza preventiva, mitigadora e orientadora, não impedindo o exercício regular da atividade econômica, desde que observados a legislação trabalhista, a negociação coletiva, a boa-fé e os direitos dos trabalhadores.

§ 2º Microempresas, empresas de pequeno porte, microempreendedores individuais e empregadores com menos de 100 (cem) empregados poderão aderir voluntariamente às diretrizes desta Lei, sem prejuízo das obrigações trabalhistas já previstas na legislação.

§ 3º O Plano deverá ser proporcional ao porte econômico do empregador, ao número de trabalhadores afetados, à natureza da transição, ao grau de risco social e à capacidade operacional da empresa.

Art. 8º O Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional deverá conter, no mínimo:

- I – descrição objetiva da transição laboral prevista;
- II – estimativa do número de trabalhadores e funções afetadas;
- III – identificação dos setores, ocupações, unidades ou estabelecimentos impactados;
- IV – cronograma estimado de implementação;
- V – medidas de prevenção ou redução de dispensas;
- VI – alternativas de remanejamento interno, aproveitamento em novas funções, mobilidade ocupacional ou readaptação;
- VII – ações de qualificação, requalificação, certificação ou reconversão profissional;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

VIII – medidas de recolocação assistida, inclusive encaminhamento ao Sine;

IX – estratégia de comunicação aos trabalhadores afetados e à entidade sindical representativa;

X – critérios objetivos, impessoais e não discriminatórios eventualmente utilizados para seleção de trabalhadores afetados;

XI – medidas específicas de proteção a trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade;

XII – mecanismos de acompanhamento, transparência e avaliação dos resultados.

Art. 9º O empregador deverá comunicar a intenção de implementar transição laboral com impacto laboral relevante ou dispensa coletiva à entidade sindical representativa dos trabalhadores com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, sempre que possível, apresentando as linhas gerais do Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional.

§ 1º A comunicação prevista no caput terá por finalidade permitir diálogo social, apresentação de alternativas, negociação coletiva, busca de medidas mitigadoras e proteção dos trabalhadores afetados.

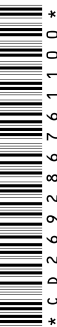
§ 2º A exigência prevista no caput não constitui autorização sindical prévia para a atividade econômica, nem impede a adoção de medidas empresariais necessárias à continuidade da empresa, observado o dever de negociação, transparência e boa-fé.

§ 3º Em caso de risco grave e comprovado à continuidade da atividade empresarial, recuperação judicial, encerramento emergencial de operação, força maior ou fato imprevisível, o prazo previsto no caput poderá ser reduzido, mediante justificativa formal à entidade sindical e ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º A negociação coletiva poderá dispor sobre prazos, etapas, cursos, compensações, critérios de remanejamento, manutenção temporária de benefícios, banco de talentos, recolocação assistida e demais medidas de proteção aos trabalhadores.

Art. 10. Antes da efetivação de dispensa coletiva decorrente de transição laboral, o empregador deverá avaliar, de forma documentada e proporcional:

I – possibilidade de remanejamento interno;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

- II – oferta de requalificação para funções emergentes ou compatíveis;
- III – redução gradual de postos mediante desligamento voluntário, aposentadoria, mobilidade interna ou realocação;
- IV – celebração de instrumentos coletivos voltados à preservação do emprego e da renda;
- V – encaminhamento dos trabalhadores afetados a serviços públicos de emprego, qualificação e recolocação;
- VI – medidas de apoio a trabalhadores com maior dificuldade de reinserção profissional.

Parágrafo único. A avaliação prevista neste artigo deverá integrar o Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional e poderá ser fiscalizada pela inspeção do trabalho.

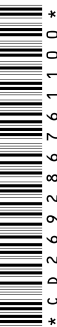
CAPÍTULO IV

DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES AFETADOS

Art. 11. O trabalhador afetado por transição laboral com impacto laboral relevante terá direito:

- I – à informação clara sobre a natureza da mudança que afete sua função ou posto de trabalho;
- II – à ciência dos critérios objetivos utilizados em processo de remanejamento, requalificação ou desligamento, observados o sigilo empresarial legítimo e a proteção de dados pessoais;
- III – à prioridade de participação em ações de requalificação oferecidas ou apoiadas pelo empregador, quando compatíveis com sua função, perfil e capacidade operacional da empresa;
- IV – à emissão de declaração de experiência, competências, atividades exercidas e formações internas concluídas, quando solicitada;
- V – ao encaminhamento ao Sine ou a plataforma pública de intermediação de mão de obra, quando houver desligamento;
- VI – ao acesso a informações sobre cursos de qualificação profissional disponíveis em programas públicos ou parcerias institucionais;
- VII – à proteção contra critérios discriminatórios de seleção, desligamento, avaliação automatizada ou substituição de função.

Art. 12. A declaração de experiência e competências prevista no inciso IV do art. 11 deverá conter, sempre que possível:





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

I – período de vínculo;
II – funções exercidas;
III – atividades desempenhadas;
IV – treinamentos, cursos internos ou certificações concluídas;
V – competências técnicas e comportamentais relacionadas ao trabalho;
VI – informações necessárias à recolocação profissional, vedada a inclusão de registro desabonador, discriminatório ou não relacionado à atividade profissional.

Art. 13. O trabalhador dispensado em razão de transição laboral com impacto laboral relevante terá prioridade, observada a regulamentação, no acesso a ações públicas de intermediação de mão de obra, orientação profissional e qualificação financiadas ou apoiadas pela União, sem prejuízo dos demais grupos prioritários previstos em lei ou regulamento.

CAPÍTULO V

DA QUALIFICAÇÃO PERMANENTE E DA RECOLOCAÇÃO ASSISTIDA

Art. 14. O empregador sujeito ao Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional deverá adotar, diretamente ou por meio de parcerias, medidas de qualificação, requalificação ou recolocação assistida compatíveis com a natureza da transição e com o número de trabalhadores afetados.

§ 1º As medidas previstas no caput poderão ser executadas em parceria com:

- I – entidades do Sistema S;
- II – instituições públicas e privadas de educação profissional, científica e tecnológica;
- III – institutos federais;
- IV – universidades;
- V – escolas técnicas;
- VI – órgãos integrantes do Sine;
- VII – organizações da sociedade civil com atuação em qualificação profissional;
- VIII – empresas especializadas em recolocação profissional, observada a legislação aplicável.

§ 2º As ações de qualificação deverão priorizar competências com demanda efetiva no mercado de trabalho, inclusive competências digitais,





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

industriais, tecnológicas, logísticas, ambientais, energéticas, administrativas, de serviços, saúde, cuidado, construção civil, economia verde, inteligência artificial aplicada, manutenção, operação de máquinas e demais áreas estratégicas.

§ 3º A oferta de curso ou ação de requalificação não dispensará o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias devidas.

Art. 15. A União poderá apoiar a execução desta Lei por meio de:

- I – integração com o Sine;
- II – programas federais de qualificação profissional;
- III – parcerias com o Sistema S e instituições de ensino;
- IV – utilização de dados oficiais sobre mercado de trabalho, ocupações e setores em transformação;
- V – assistência técnica a empregadores, sindicatos, Estados, Distrito Federal e Municípios;
- VI – estímulo à certificação profissional e ao reconhecimento de saberes adquiridos no trabalho;

VII – painéis públicos de acompanhamento de ocupações em transformação, observada a legislação de proteção de dados pessoais.

Art. 16. O Poder Executivo federal poderá instituir, sem criação de órgão novo, o Cadastro Nacional de Transições Laborais Relevantes, destinado a reunir informações agregadas sobre planos apresentados, setores impactados, trabalhadores abrangidos, medidas de requalificação, recolocação e resultados de empregabilidade.

§ 1º O cadastro de que trata o caput terá finalidade estatística, fiscalizatória, preventiva e de formulação de políticas públicas.

§ 2º É vedada a divulgação de dados pessoais individualizados de trabalhadores.

§ 3º Deverão ser resguardados o sigilo empresarial, industrial, comercial e estratégico, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO VI

DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DO DIÁLOGO SOCIAL

Art. 17. A negociação coletiva poderá estabelecer condições específicas para implementação do Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional, observados os direitos indisponíveis dos trabalhadores e a legislação aplicável.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

Parágrafo único. Poderão ser objeto de negociação coletiva, entre outros temas:

- I – cronograma de implementação da transição laboral;
- II – medidas de preservação de empregos;
- III – programas de desligamento voluntário;
- IV – critérios de remanejamento e requalificação;
- V – manutenção temporária de benefícios;
- VI – jornadas de formação profissional;
- VII – apoio à recolocação;
- VIII – comunicação aos trabalhadores;
- IX – proteção de trabalhadores vulneráveis;
- X – acompanhamento posterior dos resultados.

Art. 18. A entidade sindical representativa poderá solicitar informações complementares ao empregador sobre o Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional, respeitados o sigilo empresarial legítimo, a proteção de dados pessoais e a proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

DO SELO TRABALHO PROTEGIDO, FUTURO QUALIFICADO

Art. 19. Fica instituído o Selo Trabalho Protegido, Futuro Qualificado, a ser concedido pelo Poder Executivo federal, na forma do regulamento, aos empregadores que adotarem boas práticas de proteção da empregabilidade, qualificação permanente, transição justa, diversidade, recolocação assistida e redução de impactos sociais em processos de transformação produtiva, tecnológica, energética, climática ou organizacional.

§ 1º Poderão ser considerados critérios para concessão do Selo:

- I – existência de programas permanentes de qualificação profissional;
- II – percentual de trabalhadores requalificados ou remanejados internamente;
- III – redução de dispensas evitáveis;
- IV – parcerias com Sine, Sistema S, institutos federais, universidades ou escolas técnicas;
- V – recolocação assistida de trabalhadores desligados;
- VI – proteção de grupos vulneráveis;
- VII – transparência e diálogo com trabalhadores e sindicatos;



* C D 2 6 9 2 8 6 7 6 1 1 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

VIII – adoção de tecnologia com avaliação prévia de impacto laboral;

IX – inexistência de infrações trabalhistas graves relacionadas à transição laboral.

§ 2º O Selo poderá ser utilizado como critério de pontuação adicional em programas voluntários federais de fomento, qualificação, inovação, produtividade, compras públicas sustentáveis ou desenvolvimento produtivo, observada a legislação aplicável.

CAPÍTULO VIII

DA FISCALIZAÇÃO E DAS SANÇÕES

Art. 20. O cumprimento desta Lei será fiscalizado pela inspeção do trabalho, sem prejuízo da atuação do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho, dos sindicatos, dos órgãos de controle e demais autoridades competentes, nos limites de suas atribuições.

Art. 21. O descumprimento injustificado das obrigações previstas nesta Lei sujeitará o infrator, observado o contraditório e a ampla defesa, às seguintes sanções administrativas:

I – notificação para adequação;

II – advertência;

III – determinação de apresentação, complementação ou revisão do Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional;

IV – multa administrativa de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador diretamente afetado, limitada a R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) por processo administrativo;

V – suspensão temporária do direito de utilizar o Selo Trabalho Protegido, Futuro Qualificado;

VI – comunicação aos órgãos competentes quando houver indícios de discriminação, fraude, dispensa coletiva irregular, violação de dados pessoais ou lesão coletiva a trabalhadores.

§ 1º A dosimetria da sanção considerará a gravidade da infração, o porte econômico do empregador, o número de trabalhadores afetados, a existência de reincidência, a boa-fé, a cooperação com a fiscalização, a adoção de medidas corretivas e o dano social produzido.

§ 2º A multa prevista no inciso IV do caput será aplicada em dobro em caso de reincidência específica no período de 2 (dois) anos.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

§ 3º Os valores das multas serão atualizados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA ou índice que venha a substituí-lo.

§ 4º A aplicação de sanção não afasta a responsabilidade civil, trabalhista, coletiva ou administrativa decorrente de outras normas.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. Esta Lei não cria estabilidade automática no emprego, não impede dispensa individual ou coletiva regularmente motivada, não autoriza intervenção indevida na gestão empresarial e não afasta o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias devidas.

Art. 23. A execução desta Lei observará a legislação orçamentária e financeira, a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a legislação trabalhista, a legislação de proteção de dados pessoais, a legislação de aprendizagem profissional, as normas de saúde e segurança do trabalho e os instrumentos coletivos aplicáveis.

Parágrafo único. Esta Lei não cria despesa obrigatória de caráter continuado para a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios.

Art. 24. O Poder Executivo federal regulamentará esta Lei, especialmente quanto:

- I – aos critérios de caracterização do impacto laboral relevante;
- II – ao conteúdo mínimo do Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional;
- III – à forma de comunicação à entidade sindical e ao órgão competente;
- IV – aos procedimentos de fiscalização;
- V – à integração com o Sine;
- VI – ao Cadastro Nacional de Transições Laborais Relevantes;
- VII – ao Selo Trabalho Protegido, Futuro Qualificado;
- VIII – aos critérios de priorização de trabalhadores afetados em programas públicos de qualificação profissional.

Art. 25. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.



* C D 2 6 9 2 8 6 7 6 1 1 0 0 *



JUSTIFICATIVA

A presente proposição institui a Lei Trabalho Protegido, Futuro Qualificado, com o objetivo de criar uma política pública nacional de proteção do trabalhador brasileiro diante das profundas transformações produtivas, tecnológicas, energéticas, climáticas e organizacionais que já atingem o mundo do trabalho. A proposta busca assegurar que inovação, produtividade, automação, inteligência artificial, transição energética e reorganização empresarial sejam acompanhadas de requalificação profissional, negociação coletiva, recolocação assistida, transparência e proteção da empregabilidade.

A Constituição Federal confere à União competência para legislar sobre direito do trabalho e consagra como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. A ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar existência digna, conforme os ditames da justiça social. Dessa forma, é constitucionalmente legítima a criação de normas gerais trabalhistas que compatibilizem inovação empresarial, competitividade, proteção do emprego e qualificação profissional.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta avanços, mas ainda convive com desafios estruturais relevantes. Segundo dados oficiais do IBGE, no primeiro trimestre de 2026, a taxa de desocupação foi de 6,1%, a taxa composta de subutilização alcançou 14,3% e a informalidade atingiu 37,3% da população ocupada. O mesmo levantamento registrou que o país tinha 1,1 milhão de pessoas buscando trabalho havia dois anos ou mais, além de desigualdades relevantes por sexo, cor ou raça, escolaridade e unidade da Federação.

Os dados do mercado formal também demonstram a necessidade de políticas de adaptação permanente. O Novo Caged, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, registrou em maio de 2026 saldo positivo de 72.960 empregos com carteira assinada e estoque de 47.877.989 vínculos formais, mas também apontou que 45,9% dos postos gerados no mês foram considerados não típicos, com predominância de contratos de 30 horas ou menos. Esse cenário evidencia dinamismo econômico, mas também reforça a importância de políticas de qualificação, adaptação e proteção dos trabalhadores em ocupações mais





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

vulneráveis.

A qualificação profissional é eixo indispensável dessa proteção. O Ministério do Trabalho e Emprego informa que a política pública de qualificação busca promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação, aumentando a probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente, participação em oportunidades de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade.

O Fundo de Amparo ao Trabalhador também possui papel estratégico nesse arranjo. Segundo informações oficiais do Portal do FAT, o Fundo financia programas essenciais de proteção ao trabalhador, como seguro-desemprego e abono salarial, além de políticas de qualificação profissional e intermediação de mão de obra. Em 2024, o FAT destinou recursos para ações de qualificação profissional e intermediação de mão de obra, com foco na reestruturação do Sine e em grupos com maiores dificuldades de inserção ou permanência no mercado de trabalho.

O Congresso Nacional já debate proposições correlatas, o que confirma a relevância e atualidade do tema. A presente proposta, contudo, possui desenho mais amplo e distinto, pois não se limita à inteligência artificial, não cria benefício financeiro automático e não se restringe à dispensa em massa. Ela disciplina de forma integrada as transições produtivas, tecnológicas, energéticas, climáticas e organizacionais, com plano preventivo, negociação coletiva, qualificação, recolocação assistida, Sine, transparência e fiscalização.

A inovação central do projeto é o Plano de Transição Laboral e Requalificação Profissional. O plano obriga empregadores de maior porte, quando houver impacto laboral relevante ou dispensa coletiva, a identificar previamente os trabalhadores afetados, avaliar alternativas de remanejamento, ofertar ou apoiar requalificação, dialogar com a entidade sindical, encaminhar trabalhadores ao Sine e adotar medidas concretas de mitigação social. A finalidade não é impedir a modernização das empresas, mas evitar que transformações econômicas necessárias sejam realizadas de forma abrupta, opaca e socialmente desorganizada.

A proposição também respeita a livre iniciativa. O texto deixa claro que a lei não cria estabilidade automática, não impede dispensa regular, não autoriza intervenção indevida na gestão empresarial e não afasta o pagamento das





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

verbas trabalhistas devidas. O que se exige é planejamento, informação, boa-fé, proporcionalidade e adoção de medidas razoáveis para reduzir danos sociais, especialmente quando a decisão empresarial atingir número expressivo de trabalhadores.

Outro ponto relevante é o fortalecimento da negociação coletiva. Em processos de transição laboral, sindicatos e empregadores poderão pactuar cronogramas, medidas de preservação de empregos, programas de desligamento voluntário, manutenção temporária de benefícios, requalificação, recolocação e critérios de proteção a trabalhadores vulneráveis. A negociação coletiva é tratada como instrumento de equilíbrio entre competitividade empresarial e proteção social.

A proposta também cria o Selo Trabalho Protegido, Futuro Qualificado, destinado a reconhecer empresas que adotem boas práticas de qualificação permanente, remanejamento interno, recolocação assistida, proteção de grupos vulneráveis e redução de dispensas evitáveis. Essa medida estimula comportamento empresarial responsável e permite que boas práticas sejam utilizadas como critério de pontuação em programas federais voluntários, sem criar obrigação fiscal automática.

A proposição é fiscalmente responsável. Não cria despesa obrigatória de caráter continuado para a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, não institui novo fundo, não cria benefício mensal automático e não determina a criação de órgão público. A atuação estatal ocorrerá por meio de estruturas já existentes, especialmente o Ministério do Trabalho e Emprego, o Sine, os programas de qualificação profissional e as bases oficiais de dados do mercado de trabalho.

A aprovação deste Projeto de Lei representa avanço estrutural para os trabalhadores brasileiros. O Brasil precisa de uma legislação capaz de proteger o trabalhador não apenas depois da demissão, mas antes que a transição produtiva se transforme em desemprego, informalidade, desalento ou perda de renda. A economia do futuro exigirá inovação, mas também exigirá responsabilidade social, qualificação permanente e compromisso com a dignidade de quem trabalha.

Diante do exposto, a presente proposição oferece resposta moderna, equilibrada, constitucionalmente segura e de grande impacto social para proteger





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

trabalhadores brasileiros em um mundo do trabalho em rápida transformação, assegurando que o avanço tecnológico e produtivo caminhe ao lado da valorização do trabalho humano, da justiça social e do desenvolvimento nacional sustentável.

Sala das Sessões, em de de 2026.

MARCOS TAVARES
Deputado Federal
PDT-RJ

Apresentação: 08/07/2026 17:12:55.507 - Mesa

PL n.3591/2026

