



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

Altera a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar a inserção, manutenção, utilização e circulação de anotações funcionais relativas à participação regular do empregado em greve, paralisação coletiva ou atividade sindical lícita, e dispõe sobre medidas de adaptação a essa vedação.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 12-A a 12-H:

“**Art. 12-A.** São vedados, em todo o território nacional, a inserção, manutenção, utilização, compartilhamento ou circulação, em ficha funcional, prontuário, assentamento interno, cadastro, sistema eletrônico, banco de dados, relatório gerencial, avaliação de desempenho, histórico disciplinar ou qualquer outro registro funcional do empregado, de informação que identifique, qualifique, destaque ou sinalize negativamente sua participação regular em greve, paralisação coletiva ou atividade sindical lícita.

Art. 12-B. Considera-se ilícita toda anotação funcional que:

I – identifique o empregado como grevista, sindicalista, ativista, opositor, não alinhado, militante, participante de mobilização, participante de assembleia, ou expressão equivalente, quando tal registro tiver relação com o exercício de direitos coletivos ou sindicais;

II – destaque, em campo descritivo, observação, código, marcador, rubrica, legenda, nota interna ou classificação correlata, a participação do empregado em greve ou atividade sindical lícita;



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

III – associe faltas decorrentes do exercício regular do direito de greve a marca, histórico, observação desabonadora, restrição funcional ou indicador de conduta negativa; ou

IV – utilize a participação em greve ou atividade sindical lícita como dado para decisões de promoção, progressão, movimentação, remuneração variável, distribuição de funções, avaliação de desempenho, designação para cargos de confiança, despedida, punição disciplinar, transferência, ou qualquer outra medida direta ou indiretamente prejudicial ao trabalhador.

Art. 12-C. As ausências decorrentes da participação regular em greve somente poderão receber, para fins estritamente administrativos e contábeis, o tratamento legalmente permitido quanto aos efeitos remuneratórios ou compensatórios previstos em lei, acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa ou decisão judicial, vedada qualquer anotação de conteúdo político, ideológico, sindical, desabonador, estigmatizante ou discriminatório.

Parágrafo único. O registro administrativo de ausência não poderá conter menção individualizada ao exercício de convicção sindical, à adesão à greve, à participação em assembleias, à filiação sindical ou a qualquer outra manifestação associativa lícita do empregado, salvo por decisão judicial ou por solicitação expressa do próprio trabalhador para a defesa de direito seu.

Art. 12-D. É nula de pleno direito a anotação funcional realizada em desconformidade com os arts. 12-A a 12-C, presumindo-se discriminatória sua utilização para quaisquer efeitos laborais, funcionais, previdenciários, securitários, disciplinares ou gerenciais.

Art. 12-E. Constitui prática discriminatória, para os efeitos da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, a manutenção, compartilhamento ou utilização de registro funcional que, de forma direta ou indireta, produza desvantagem ao empregado em razão de sua participação regular em greve ou atividade sindical lícita.

Art. 12-F. Sem prejuízo de outras sanções cabíveis, o descumprimento do disposto nos arts. 12-A a 12-E sujeita o empregador a:

- I – obrigação de exclusão imediata do registro ilícito;
- II – obrigação de abstenção de reiteração da conduta;
- III – multa administrativa por empregado atingido, na forma do regulamento;



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

IV – reparação por danos morais individuais, quando demonstrada violação a direitos da personalidade, à honra profissional, à imagem, à integridade psíquica, à liberdade sindical ou à igualdade de oportunidades;

V – reparação por dano moral coletivo, quando constatada prática reiterada, institucional ou sistemática; e

VI – nulidade dos atos de gestão ou de recursos humanos praticados com fundamento, ainda que parcial, em anotação vedada por esta Lei.

Art. 12-G. Nas reclamações trabalhistas, ações civis públicas, ações coletivas, procedimentos administrativos ou inspeções do trabalho que versem sobre violação dos arts. 12-A a 12-E, poderá o juiz ou a autoridade competente determinar:

I – exibição integral da ficha funcional, dos assentamentos físicos e eletrônicos, dos logs de sistema, dos códigos de eventos, das regras de parametrização, dos históricos de alteração e dos documentos correlatos;

II – inversão dinâmica do ônus da prova, nos termos da legislação processual, quando houver verossimilhança da alegação ou dificuldade de acesso do trabalhador à prova; e

III – tutela inibitória para impedir continuidade ou repetição da prática.

Art. 12-H. Aplica-se o disposto nos 12-A a 12-G às empresas privadas, às empresas públicas, às sociedades de economia mista, às subsidiárias, às fundações estatais de direito privado e a toda pessoa física ou jurídica que mantenha relação de emprego.”

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 47-B:

“**Art. 47-B.** É vedado ao empregador inserir, manter, utilizar, compartilhar ou fazer circular, em ficha funcional, prontuário, histórico de recursos humanos, sistema eletrônico ou qualquer assentamento laboral, informação que identifique ou destaque a participação regular do empregado em greve ou atividade sindical lícita, bem como atribuir a tal dado qualquer efeito desabonador, restritivo ou discriminatório.

”



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

§ 1º A vedação alcança códigos, rubricas, marcadores, observações, legendas, relatórios de desempenho, históricos disciplinares e quaisquer formas diretas ou indiretas de rastreamento funcional do exercício da liberdade sindical.

§ 2º O disposto neste artigo não impede os registros estritamente necessários ao cumprimento de obrigações legais, contábeis ou decorrentes de decisão judicial, desde que despidos de conteúdo desabonador, político, ideológico, sindical ou discriminatório.

§ 3º Aplica-se o disposto no *caput*, no que for cabível, aos membros da comissão eleita nos termos do art. 510-A.

§ 4º A infração ao disposto neste artigo caracteriza prática antissindical e discriminatória, sujeitando o empregador às sanções legais, administrativas, civis, penais e trabalhistas cabíveis.”

Art. 3º O empregador deverá, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar do início da vigência desta Lei:

I – eliminar dos registros físicos e eletrônicos todas as anotações vedadas por esta Lei;

II – revisar códigos, rubricas, marcadores, legendas e classificações internas que permitam identificar negativamente a participação do empregado em greve ou atividade sindical lícita; e

III – comunicar formalmente aos trabalhadores, às entidades sindicais representativas e às comissões internas de prevenção de acidentes e de assédio, quando houver, as medidas de adequação adotadas;

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

JUSTIFICAÇÃO¹

O presente projeto de lei tem por finalidade explicitar, robustecer e tornar efetiva a proteção jurídica já assegurada, no plano constitucional, legal e internacional, à liberdade sindical, ao direito de greve, à igualdade de oportunidades na relação de emprego e aos direitos da personalidade da pessoa trabalhadora, vedando a inserção, manutenção, circulação ou utilização, em fichas funcionais, assentamentos internos, sistemas corporativos, prontuários, históricos gerenciais ou quaisquer registros laborais de anotações que identifiquem, sinalizem, qualifiquem ou produzam efeitos negativos em razão da participação regular do empregado em greve, mobilização coletiva ou atividade sindical lícita.

A proposta parte do reconhecimento de que o ordenamento jurídico brasileiro já proíbe práticas discriminatórias e antissindicais, mas ainda não disciplina de modo suficientemente claro uma de suas formas mais silenciosas e estruturalmente lesivas: o uso de registros internos da empresa como instrumento de rastreamento, etiquetamento, estigmatização e preterição funcional de trabalhadores que exercem direitos fundamentais de índole coletiva.

A Constituição da República de 1988 não apenas consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito, mas também assegura a inviolabilidade da honra, da imagem, da intimidade e da vida privada, garante a liberdade de associação, protege a liberdade sindical e reconhece o direito de greve como direito fundamental dos trabalhadores. Não há compatibilidade constitucional entre esse conjunto normativo e práticas empresariais que convertam o exercício legítimo da ação coletiva em dado funcional desabonador, em sinal de desalinhamento político-sindical ou em elemento de restrição de oportunidades no ambiente de trabalho.

A Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, ao disciplinar o direito de greve, afirma expressamente que compete aos trabalhadores decidir

¹ Esta proposição foi elaborada a partir de sugestão realizada pela jurista Carmela Grüne, inscrita na OAB/RS nº 76.190. Apresentamos nossos agradecimentos à jurista pela colaboração prestada.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

sobre a oportunidade de seu exercício e sobre os interesses que devam por meio dele defender. O que o projeto ora propõe é consequência lógica dessa garantia: se o exercício da greve é juridicamente protegido, não pode o empregador transformá-lo em marca funcional negativa, em histórico oculto de desconfiança institucional, nem em critério velado de exclusão remuneratória, bloqueio de carreira, prejuízo avaliativo ou segregação organizacional.

Na prática das relações de trabalho, verifica-se que empresas, de forma recorrente, procedem ao registro das ausências decorrentes da participação em greve com indicação expressa de sua causa, identificando o trabalhador como “grevista” ou associando a falta ao movimento paralista, muitas vezes por meio de códigos internos, observações em sistemas ou anotações funcionais. Ainda que tais registros sejam apresentados como meramente administrativos, sua individualização e vinculação direta ao exercício do direito de greve viabilizam a construção de histórico funcional sensível, apto a ser utilizado, direta ou indiretamente, como elemento de avaliação, classificação ou restrição de oportunidades no ambiente de trabalho.

A ausência ao trabalho decorrente da participação em greve pode, nos estritos limites da lei, produzir determinados efeitos administrativos ou remuneratórios, conforme o caso concreto, a negociação coletiva ou a decisão judicial aplicável.

Contudo, uma coisa é o tratamento jurídico dos efeitos da paralisação; outra, absolutamente distinta e incompatível com a ordem constitucional, é a criação de registros individualizados que projetem sobre o trabalhador uma identidade funcional depreciativa em razão de sua convicção sindical, de sua adesão a movimento grevista ou de sua participação em mobilização coletiva legítima.

É precisamente essa deformação do poder de gestão que o projeto enfrenta. Em estruturas empresariais complexas, sobretudo naquelas marcadas por forte hierarquização, intensa informatização e centralização de decisões de pessoal, a anotação funcional de participação em greve pode converter-se em mecanismo persistente de discriminação



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

direta e indireta. Mesmo quando não acompanhada de punição formal imediata, tal marcação tem aptidão para influenciar avaliações de desempenho, promoções, progressões salariais, designações para funções de confiança, movimentações internas, distribuição de tarefas, premiações, desligamentos e outras decisões sensíveis da vida profissional do empregado.

A proposta, portanto, não se funda em abstração retórica, mas na necessidade de impedir que o exercício de um direito fundamental seja capturado por rotinas administrativas internas e reutilizado como tecnologia de controle político-sindical do corpo laboral. Nenhum empregador pode tratar a liberdade sindical como índice de suspeição, nem armazenar a ação coletiva do trabalhador como dado reputacional negativo. A empresa administra prestação de trabalho, frequência e organização produtiva nos limites da lei; não lhe é dado administrar convicções sindicais, punir simbolicamente a dissidência coletiva ou produzir cadastros velados de alinhamento ideológico.

No plano internacional, a proposta harmoniza-se integralmente com os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro. A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) assegura proteção adequada contra atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, inclusive contra medidas prejudiciais motivadas por filiação sindical ou participação em atividades sindicais. A Convenção nº 135 da OIT, por sua vez, reforça a proteção contra atos que prejudiquem representantes dos trabalhadores em razão de sua condição ou atuação representativa. Ainda que o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87, a liberdade sindical integra o núcleo dos princípios fundamentais do trabalho reconhecidos pela OIT, de observância exigível aos Estados-membros.

Também no sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos assegura a liberdade de associação, enquanto o Protocolo de San Salvador garante os direitos sindicais e o direito de greve. Em consequência, o Estado brasileiro tem o dever de adotar medidas internas aptas a prevenir práticas



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

empresariais indiretas de perseguição, segregação, catalogação ou discriminação de trabalhadores por sua atuação coletiva legítima.

No âmbito infraconstitucional, o projeto também dialoga com a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda práticas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso ou manutenção da relação de emprego. Embora essa legislação já ofereça base relevante para a repressão de condutas discriminatórias, a experiência concreta demonstra que a discriminação político-sindical frequentemente se manifesta de forma difusa, informal e encoberta, especialmente por meio de registros internos, códigos, observações, históricos sistêmicos e classificações gerenciais aparentemente neutras. Daí a importância de uma regra legal específica, capaz de retirar qualquer zona de dúvida quanto à ilicitude da conduta e de tornar objetivamente verificável o abuso patronal.

A presente proposição, assim, não inaugura direito estranho ao sistema, nem estabelece privilégio corporativo. Ao contrário: ela confere concretude a garantias já existentes, corrige lacuna normativa relevante e reforça a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Trata-se de típica atuação legislativa de densificação constitucional, mediante a qual o Parlamento explicita condutas vedadas, previne arbitrariedades e reduz assimetrias probatórias que hoje dificultam a tutela judicial e administrativa da liberdade sindical.

Além da dimensão coletiva, a proposta protege diretamente direitos da personalidade da pessoa trabalhadora. A anotação funcional negativa relativa à participação em greve ou atividade sindical lícita atinge a honra profissional, compromete a imagem funcional do empregado, ofende sua dignidade e pode repercutir sobre sua integridade psíquica, ao inseri-lo em ambiente de vigilância, suspeição e desvalorização institucional. O registro funcional não pode transformar-se em repositório de crenças associativas, engajamentos sindicais, posicionamentos coletivos ou marcas ideológicas do trabalhador. Permitir isso significaria admitir que a cidadania laboral fosse convertida em fator de risco interno, o que subverteria frontalmente a lógica protetiva do Direito do Trabalho e os fundamentos do Estado Democrático de Direito.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

O projeto também possui relevante dimensão preventiva. Ao vedar expressamente a inserção, manutenção e utilização de tais registros, a proposta dificulta a formação de bancos de dados discriminatórios, impede a circulação informal de rótulos funcionais, fortalece a transparência nas rotinas de gestão de pessoas e inibe práticas antissindicais de baixa visibilidade, mas de alto potencial lesivo. Ao mesmo tempo, oferece parâmetro normativo objetivo para a fiscalização administrativa, para a atuação sindical, para a tutela coletiva e para o controle jurisdicional de condutas empresariais abusivas.

Em síntese, a medida legislativa se justifica porque o direito de greve e a liberdade sindical não podem ser reconhecidos em abstrato e esvaziados na prática por mecanismos internos de marcação negativa do trabalhador. Onde há direito fundamental, não pode haver ficha funcional punitiva; onde há liberdade sindical, não pode haver catalogação empresarial de dissidência; onde há ordem constitucional fundada na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, não se admite que a participação em greve seja convertida em estigma administrativo ou em passivo reputacional interno.

Além disso, aproveitamos para estender essa proteção, no que couber, aos membros da comissão de representação de empregados prevista nos arts. 510-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dado que possuem função em que podem estar vulneráveis à retaliação de seu empregador.

A aprovação desta proposição representará avanço civilizatório relevante na proteção da democracia nas relações de trabalho, na prevenção de discriminações estruturais e na concretização do dever estatal de assegurar que nenhum trabalhador seja prejudicado, direta ou indiretamente, por exercer legitimamente seus direitos coletivos.

Nesse sentido, pede-se o apoio dos nobres colegas parlamentares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

Senador ROGÉRIO CARVALHO

SF/26141.89095-75

Praça dos Três Poderes – Senado Federal – Anexo II – Gabinete 12 – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-2205 – Sen.Rogeriocarvalho@senado.leg.br



Assinado eletronicamente, por Sen. Rogério Carvalho

Para verificar as assinaturas, acesse <https://legis.senado.gov.br/autenticadoc-legis/7181752915>