



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

PROJETO DE LEI Nº DE DE 2026

(Do Senhor Marcos Tavares)

Institui a Lei de Combate ao Assédio Moral Institucional, estabelece medidas de prevenção, apuração, responsabilização e proteção contra retaliações nas relações de trabalho no setor público e privado, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais de prevenção, combate, apuração e responsabilização do assédio moral institucional nas relações de trabalho, no setor público e privado, com o objetivo de proteger a dignidade da pessoa humana, a saúde mental, a integridade física, psicológica, moral e profissional dos trabalhadores, servidores públicos, empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes e demais pessoas inseridas em ambiente laboral.

Art. 2º São objetivos desta Lei:

I – prevenir e combater o assédio moral institucional e as práticas organizacionais abusivas;

II – proteger trabalhadores, servidores, empregados, vítimas, denunciantes e testemunhas contra retaliações;

III – promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros, inclusivos e compatíveis com a dignidade humana;

IV – estimular a adoção de canais de denúncia, protocolos de acolhimento, apuração e correção de condutas abusivas;

V – reduzir riscos psicossociais, adoecimento mental, afastamentos

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

laborais e deterioração das relações de trabalho;

VI – responsabilizar, na forma da legislação aplicável, pessoas físicas e jurídicas que pratiquem, incentivem, tolerem ou se omitam de forma relevante diante do assédio moral institucional;

VII – fortalecer a transparência, a integridade, a governança e a prevenção de práticas abusivas em organizações públicas e privadas.

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

I – assédio moral institucional: o conjunto de condutas, práticas, métodos de gestão, omissões reiteradas, políticas internas, metas abusivas, atos de perseguição, humilhação, intimidação, isolamento, desqualificação, vigilância degradante ou pressão psicológica que, de forma sistemática ou estrutural, exponham trabalhadores a situações ofensivas à dignidade, à saúde mental, à integridade moral ou às condições regulares de trabalho;

II – assédio moral organizacional: a modalidade de assédio moral institucional decorrente de cultura, política, método de cobrança, modelo de gestão ou estratégia organizacional que produza ambiente laboral degradante, humilhante, hostil, intimidatório ou adoecedor;

III – retaliação laboral ou funcional: qualquer ato de ameaça, punição, dispensa, exoneração, transferência abusiva, remoção injustificada, isolamento, rebaixamento, perda de função, avaliação negativa injustificada, alteração de escala, supressão de oportunidades, constrangimento ou tratamento discriminatório praticado em razão de denúncia, reclamação, testemunho ou colaboração com procedimento de apuração;

IV – vítima: pessoa diretamente atingida por conduta, prática ou ambiente caracterizado como assédio moral institucional;

V – denunciante de boa-fé: pessoa que comunica irregularidade, apresenta notícia de assédio, colabora com apuração ou presta informações, ainda que os fatos não sejam posteriormente confirmados, desde que ausente dolo, fraude ou finalidade deliberada de prejudicar terceiro.

Art. 4º O assédio moral institucional poderá ocorrer em ambiente presencial, remoto, híbrido ou digital, por meio de atos verbais, escritos, gestuais, organizacionais, tecnológicos, administrativos ou gerenciais, independentemente da posição hierárquica formal do agente.

Parágrafo único. O exercício regular do poder diretivo, disciplinar,





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

fiscalizatório, pedagógico, administrativo ou de gestão não configura assédio moral institucional quando praticado com urbanidade, razoabilidade, proporcionalidade, transparência, finalidade legítima e respeito à dignidade da pessoa.

CAPÍTULO II
DAS CONDUTAS CARACTERIZADORAS

Art. 5º Constituem indícios ou práticas de assédio moral institucional, quando reiterados, abusivos, sistemáticos ou inseridos em contexto organizacional degradante:

I – exposição pública vexatória, humilhação, ridicularização ou desqualificação profissional;

II – ameaças constantes, intimidação, coação psicológica ou criação deliberada de medo;

III – perseguição política, ideológica, sindical, religiosa, funcional, pessoal ou decorrente de denúncia de irregularidade;

IV – retirada injustificada e reiterada de atribuições, funções, instrumentos de trabalho ou responsabilidades compatíveis com o cargo, emprego ou função;

V – imposição de metas manifestamente abusivas, inalcançáveis ou incompatíveis com a saúde, a segurança, a jornada ou os meios de trabalho disponíveis;

VI – isolamento funcional, exclusão deliberada de reuniões, comunicações, atividades, treinamentos ou informações necessárias ao desempenho das funções;

VII – discriminação ou tratamento degradante contra trabalhadores adoecidos, pessoas com deficiência, gestantes, lactantes, idosos, pessoas em reabilitação, dirigentes sindicais, denunciantes ou trabalhadores em condição de vulnerabilidade;

VIII – utilização de processos disciplinares, avaliações de desempenho, remoções, transferências, escalas, exonerações ou dispensas como instrumento de perseguição, silenciamento ou punição indireta;

IX – vigilância excessiva, exposição de produtividade individual de forma vexatória ou cobrança pública humilhante;

X – tolerância reiterada de condutas abusivas praticadas por gestores, superiores hierárquicos, colegas, subordinados, usuários, clientes, pacientes,





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

alunos ou terceiros relacionados ao ambiente de trabalho;

XI – incentivo institucional à competição predatória, à hostilidade, à delação abusiva, ao constrangimento público ou à degradação deliberada do ambiente laboral;

XII – indução, pressão ou constrangimento destinado a forçar pedido de demissão, exoneração, remoção, licença, aposentadoria, afastamento, transferência ou desligamento.

Art. 6º A caracterização do assédio moral institucional deverá considerar o contexto, a reiteração, a gravidade, a finalidade, os efeitos sobre o ambiente de trabalho, a assimetria de poder, a vulnerabilidade da vítima, a existência de práticas organizacionais abusivas e o conjunto probatório disponível.

§ 1º A prática isolada poderá configurar infração disciplinar, trabalhista, civil ou penal, ainda que não caracterize assédio moral institucional, conforme a natureza e a gravidade do fato.

§ 2º O assédio moral institucional não exige prova de dano psíquico clínico, bastando a demonstração de conduta abusiva apta a violar a dignidade, deteriorar o ambiente laboral ou comprometer as condições de trabalho, sem prejuízo da reparação por danos comprovados.

CAPÍTULO III

DOS DEVERES DE PREVENÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

Art. 7º Pessoas jurídicas de direito privado, órgãos públicos, entidades da administração pública direta e indireta, empresas públicas, sociedades de economia mista, entidades do terceiro setor que mantenham trabalhadores e contratantes de mão de obra terceirizada deverão adotar medidas razoáveis, proporcionais e efetivas de prevenção ao assédio moral institucional.

§ 1º As medidas de que trata o caput deverão observar o porte da organização, o grau de risco da atividade, a natureza do vínculo, o número de trabalhadores, a capacidade administrativa e a legislação aplicável.

§ 2º São medidas de prevenção:

I – inclusão de regras de conduta contra assédio moral institucional, violência psicológica, discriminação e retaliação em normas internas, códigos de ética, regulamentos ou instrumentos equivalentes;

II – disponibilização de canal de denúncia acessível, confidencial e apto ao





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

recebimento de comunicações;

III – definição de procedimento mínimo de acolhimento, triagem, apuração e encaminhamento das denúncias;

IV – proteção da vítima, do denunciante e das testemunhas contra exposição indevida e retaliação;

V – orientação periódica de gestores, chefias e trabalhadores sobre prevenção ao assédio moral institucional;

VI – adoção de medidas corretivas proporcionais quando constatada irregularidade;

VII – monitoramento de fatores de risco psicossocial, tais como metas abusivas, sobrecarga, rotatividade excessiva, afastamentos recorrentes, conflitos reiterados, denúncias repetidas e adoecimento relacionado ao trabalho;

VIII – registro mínimo das providências adotadas, observada a legislação de proteção de dados pessoais.

§ 3º Microempresas, empresas de pequeno porte, pequenos órgãos e entidades com reduzida estrutura administrativa poderão cumprir as medidas previstas neste artigo por procedimento simplificado, inclusive mediante canais compartilhados, ouvidorias, corregedorias, entidades representativas, plataformas digitais ou instrumentos orientativos.

§ 4º O cumprimento meramente formal das medidas de prevenção não afasta a responsabilidade da organização quando demonstrada omissão relevante, tolerância, conivência, fraude, negligência ou ineficácia deliberada dos mecanismos adotados.

Art. 8º Os canais de denúncia deverão assegurar:

I – confidencialidade da identidade do denunciante, da vítima e das testemunhas, quando possível;

II – vedação de retaliação;

III – possibilidade de apresentação de elementos mínimos de materialidade;

IV – encaminhamento da denúncia à instância competente;

V – registro das providências adotadas;

VI – preservação do contraditório e da ampla defesa nos procedimentos de apuração;

VII – observância da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

Parágrafo único. A utilização do canal interno não impede comunicação direta ao Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, sindicato, conselho profissional, corregedoria, ouvidoria, controle interno, controle externo, autoridade policial, Ministério Público, Justiça do Trabalho ou Poder Judiciário.

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO À VÍTIMA, AO DENUNCIANTE E ÀS TESTEMUNHAS

Art. 9º A vítima de assédio moral institucional, o denunciante de boa-fé e as testemunhas terão direito:

- I – à proteção contra retaliações;
- II – à preservação de sua identidade, sempre que possível e sem prejuízo da apuração dos fatos;
- III – ao acolhimento inicial e ao encaminhamento aos serviços de apoio disponíveis;
- IV – à adoção de medidas preventivas para cessar a exposição ao ambiente abusivo, quando houver risco de agravamento;
- V – à informação sobre o andamento mínimo da apuração, respeitados o sigilo legal, a proteção de dados e os direitos das partes;
- VI – à reparação integral dos danos materiais, morais, existenciais ou profissionais, quando comprovados;
- VII – à nulidade de atos retaliatórios, quando reconhecidos em processo administrativo ou judicial.

Art. 10. A organização deverá adotar medidas cautelares proporcionais para proteger a vítima, o denunciante e as testemunhas quando houver risco atual de retaliação, agravamento do dano ou interferência indevida na apuração.

§ 1º As medidas cautelares poderão incluir, conforme o caso e o regime jurídico aplicável:

- I – alteração temporária de fluxo de subordinação;
- II – remanejamento consensual da vítima, quando solicitado por ela e sem prejuízo funcional ou remuneratório;
- III – afastamento preventivo do acusado de função de chefia ou de contato direto com a vítima, quando houver elementos mínimos de gravidade e risco;
- IV – preservação de escalas, atribuições, lotação, remuneração e oportunidades da vítima, sempre que possível;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

V – medidas de mediação, orientação ou intervenção organizacional, quando cabíveis e sem imposição à vítima;

VI – comunicação à autoridade competente em caso de ameaça, violência ou indício de crime.

§ 2º O afastamento preventivo previsto no inciso III do § 1º não constitui penalidade e deverá observar motivação, proporcionalidade, prazo razoável, contraditório diferido quando necessário e legislação aplicável.

Art. 11. Considera-se retaliatório, salvo prova em contrário, o ato prejudicial praticado contra vítima, denunciante ou testemunha no prazo de 12 (doze) meses contado da denúncia, comunicação, depoimento ou colaboração com procedimento de apuração, quando inexistir justificativa técnica, administrativa, disciplinar, econômica ou contratual idônea.

§ 1º Reconhecida a retaliação, deverão ser adotadas, conforme o regime jurídico aplicável:

- I – nulidade do ato;
- II – recomposição da situação funcional, contratual ou profissional anterior;
- III – cessação imediata da prática abusiva;
- IV – responsabilização administrativa, trabalhista, civil ou disciplinar do agente responsável;
- V – reparação pelos danos comprovados.

§ 2º A proteção prevista neste artigo não alcança denúncia comprovadamente falsa, dolosa e formulada com finalidade deliberada de prejudicar terceiro.

CAPÍTULO V

DAS ALTERAÇÕES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 12. 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. 483-A:

“Art. 483-A. Configura assédio moral institucional, nas relações de emprego, o conjunto de condutas, práticas, métodos de gestão, omissões reiteradas ou políticas organizacionais que, de forma sistemática, abusiva ou estrutural, exponham empregados a humilhação, constrangimento, perseguição, intimidação, isolamento, metas abusivas, vigilância degradante, pressão psicológica ou deterioração deliberada das condições de trabalho.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

§ 1º O assédio moral institucional poderá decorrer de ato praticado por empregador, superior hierárquico, preposto, gestor, colega, subordinado ou terceiro relacionado à atividade econômica, quando houver tolerância, omissão relevante, incentivo ou ausência de providências razoáveis pelo empregador.

§ 2º A prática, tolerância ou omissão relevante diante de assédio moral institucional configura falta grave do empregador, para fins do art. 483 desta Consolidação, sem prejuízo das reparações civis, trabalhistas, administrativas e coletivas cabíveis.

§ 3º O empregador deverá adotar medidas proporcionais de prevenção, apuração e correção do assédio moral institucional, observados o porte econômico, o grau de risco da atividade e a estrutura organizacional.

§ 4º A denúncia de boa-fé, a colaboração com fiscalização ou a participação em procedimento de apuração não poderão ensejar dispensa, punição, transferência abusiva, rebaixamento, isolamento, avaliação negativa injustificada ou qualquer outra forma de retaliação.

§ 5º Reconhecida a retaliação, o empregado terá direito à nulidade do ato, à recomposição das condições contratuais anteriores, à reintegração quando juridicamente cabível e requerida, à indenização substitutiva quando inviável a reintegração e à reparação dos danos comprovados.”

Art. 13. O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescido da seguinte alínea “n”:

“Art. 482.

n) prática comprovada de assédio moral institucional, violência psicológica ou retaliação contra empregado, vítima, denunciante ou testemunha, observado o devido processo interno, a proporcionalidade e a gravidade da conduta.” (NR)

Art. 14. O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

“Art. 483.

§ 4º Para os fins deste artigo, considera-se falta grave do empregador a prática, tolerância, incentivo ou omissão relevante diante de assédio moral institucional, violência psicológica, perseguição funcional ou retaliação contra empregado que denuncie irregularidade, colabore com fiscalização ou exerça regularmente direito assegurado em lei.” (NR)

CAPÍTULO VI





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

DAS ALTERAÇÕES NA LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

Art. 15. O art. 23 da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 23. Para a promoção de ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres e homens no mercado de trabalho, as empresas obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA deverão adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral institucional e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, incluindo:

I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual, do assédio moral institucional, da discriminação, da retaliação e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos, garantidos o anonimato da pessoa denunciante, a confidencialidade, o contraditório e a ampla defesa;

III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual, ao assédio moral institucional, à discriminação, à retaliação e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA;

IV – realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização de empregados, empregadas e gestores sobre igualdade, diversidade, saúde mental, riscos psicossociais, assédio moral institucional, assédio sexual e outras formas de violência no trabalho.” (NR)

CAPÍTULO VII

DAS ALTERAÇÕES NO REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Art. 16. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 117-B:

“Art. 117-B. É vedado ao servidor público praticar, incentivar, tolerar ou se omitir de forma relevante diante de assédio moral institucional, violência psicológica, perseguição funcional ou retaliação contra servidor, empregado público, terceirizado, estagiário, colaborador, usuário de serviço público, denunciante ou testemunha.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

§ 1º Para os fins deste artigo, considera-se assédio moral institucional o conjunto de condutas, práticas de gestão, omissões reiteradas ou atos funcionais abusivos que exponham pessoas no ambiente de trabalho a humilhação, constrangimento, perseguição, intimidação, isolamento, metas abusivas, desqualificação profissional, vigilância degradante ou deterioração deliberada das condições de trabalho.

§ 2º A apuração da conduta prevista neste artigo observará o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa, a proporcionalidade, a gravidade dos fatos, a reiteração da conduta, o dano causado, a posição hierárquica do agente e a legislação disciplinar aplicável.

§ 3º Quando houver indícios de retaliação contra denunciante, vítima ou testemunha, a autoridade competente deverá adotar medidas cautelares proporcionais para preservar a integridade da pessoa e a regularidade da apuração.”

Art. 17. O art. 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XIV:

“Art. 132.

XIV – prática comprovada de assédio moral institucional de natureza grave, violência psicológica grave ou retaliação funcional grave, quando incompatível com a permanência no serviço público, observado o devido processo administrativo disciplinar.” (NR)

CAPÍTULO VIII

DAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS E DA INTEGRIDADE TRABALHISTA

Art. 18. A Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 156-A:

“Art. 156-A. A condenação administrativa ou judicial definitiva por prática grave e reiterada de assédio moral institucional, discriminação ou retaliação trabalhista poderá ser considerada, nos termos do edital, do contrato e da legislação aplicável, para fins de avaliação de integridade, aplicação de sanções, impedimento de licitar ou contratar e rescisão contratual, observado o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º Nos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração poderá exigir da contratada medidas de prevenção ao assédio moral institucional, canais de denúncia, proteção contra retaliações e ações de





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

orientação a trabalhadores e gestores.

§ 2º A restrição prevista no caput deverá observar a gravidade da conduta, a reincidência, a extensão do dano, a relação com o objeto contratado e a existência de medidas efetivas de reparação e integridade adotadas pela empresa.”

CAPÍTULO IX

DO MONITORAMENTO, DA EDUCAÇÃO PREVENTIVA E DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. O Poder Público poderá utilizar ou integrar dados administrativos, bases estatísticas, canais de ouvidoria, sistemas de fiscalização, informações de saúde e segurança do trabalho e registros já existentes para monitorar, de forma agregada e não individualizada, ocorrências de assédio moral institucional, violência psicológica, retaliação e riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

§ 1º O monitoramento de que trata o caput observará a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, o sigilo legal, a intimidade das vítimas, denunciantes e testemunhas, sendo vedada a divulgação de dados pessoais individualizados.

§ 2º A União poderá apoiar tecnicamente Estados, Distrito Federal, Municípios, órgãos públicos e entidades privadas na elaboração de indicadores, estudos, campanhas educativas, materiais orientativos e boas práticas de prevenção ao assédio moral institucional, sem criação de estrutura administrativa obrigatória.

Art. 20. A prática comprovada de assédio moral institucional sujeitará os responsáveis, conforme o regime jurídico aplicável, às sanções trabalhistas, administrativas, civis, disciplinares, contratuais e coletivas cabíveis, sem prejuízo de eventual responsabilização penal quando a conduta configurar crime previsto em lei.

Parágrafo único. A responsabilização deverá observar o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa, a proporcionalidade, a gravidade da conduta, a reiteração, a posição hierárquica do agente, o dano produzido e as medidas de prevenção e correção adotadas pela organização.

Art. 21. Esta Lei não afasta a aplicação de normas mais protetivas previstas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, nos estatutos dos servidores, na legislação de saúde e segurança do trabalho, nas





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

normas regulamentadoras, em convenções e acordos coletivos, em códigos de ética, em regulamentos internos ou em legislação específica.

Art. 22. O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei para dispor sobre parâmetros orientativos, procedimentos simplificados, modelos de prevenção, indicadores agregados, medidas de proteção contra retaliação e formas de integração com sistemas administrativos já existentes.

Art. 23. 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

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026





JUSTIFICATIVA

A presente proposição institui a Lei Nacional de Combate ao Assédio Moral Institucional, com o objetivo de enfrentar uma das formas mais silenciosas, sofisticadas e destrutivas de violência no ambiente de trabalho. Diferentemente do conflito interpessoal isolado, o assédio moral institucional decorre de práticas organizacionais, métodos de gestão, omissões reiteradas, metas abusivas, perseguições funcionais, tolerância a condutas humilhantes ou uso da estrutura de poder para constranger, adoecer, isolar ou forçar o desligamento de trabalhadores. Trata-se de fenômeno que atinge tanto o setor privado quanto o setor público e compromete a dignidade humana, a saúde mental, a produtividade, a confiança institucional e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, além de assegurar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A proteção contra assédio moral institucional decorre diretamente desses comandos constitucionais, pois ambientes laborais degradantes, humilhantes e psicologicamente adoecedores violam a dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho. A proposta também se harmoniza com o dever de eficiência, moralidade e legalidade na Administração Pública, sem criar estrutura administrativa obrigatória, órgão novo ou despesa permanente, o que fortalece sua segurança constitucional.

A necessidade de enfrentamento legislativo é demonstrada por dados recentes da Justiça do Trabalho. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, entre 2020 e 2025, a Justiça do Trabalho recebeu 601.538 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral, e apenas em 2025 foram 142.828 novos processos, com crescimento de 22% em relação ao ano anterior. Esses números evidenciam que o assédio moral não é episódio raro ou marginal, mas problema estrutural das relações de trabalho brasileiras, com repercussões econômicas, sociais, psicológicas e institucionais.

O tema também possui dimensão internacional. A Organização Internacional do Trabalho informou, em abril de 2026, que riscos psicossociais relacionados ao trabalho estão associados a mais de 840 mil mortes por ano,





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

incluindo riscos como violência, assédio, excesso de exigências, longas jornadas e insegurança profissional. A Organização Pan-Americana da Saúde, em notícia conjunta sobre OMS e OIT, também destacou que bullying e violência psicológica, conhecidos como assédio moral, estão entre as principais queixas de assédio no local de trabalho e impactam negativamente a saúde mental. Esses dados reforçam que o combate ao assédio moral institucional deve ser compreendido como política de saúde, segurança, governança e proteção de direitos fundamentais.

A legislação brasileira já avançou no combate ao assédio e à violência no trabalho. A Lei nº 14.457, de 2022, passou a exigir medidas relacionadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, especialmente nas empresas obrigadas a constituir CIPA. Contudo, a realidade demonstra que ainda há lacuna quanto ao assédio moral institucional, especialmente quando ele se apresenta como método de gestão, cultura organizacional, perseguição funcional, pressão por metas abusivas, isolamento deliberado, humilhação pública, desqualificação profissional ou retaliação contra denunciantes. A presente proposta preenche essa lacuna sem substituir a legislação existente, mas aperfeiçoando-a.

Um dos principais méritos do projeto é definir o assédio moral institucional de forma técnica e abrangente, evitando tanto a banalização do conceito quanto sua restrição excessiva. O texto deixa claro que o exercício regular do poder diretivo, disciplinar, administrativo ou de gestão não configura assédio quando praticado com urbanidade, razoabilidade, proporcionalidade, transparência e finalidade legítima. Ao mesmo tempo, reconhece que metas abusivas, vigilância degradante, exposição pública vexatória, isolamento, perseguição política ou sindical, retirada injustificada de funções e utilização de avaliações ou processos disciplinares como instrumento de silenciamento podem caracterizar assédio moral institucional quando inseridos em contexto sistemático ou abusivo.

A proposta também corrige um problema recorrente: a vítima ou testemunha muitas vezes deixa de denunciar por medo de retaliação. No setor privado, a retaliação pode ocorrer por dispensa, transferência, rebaixamento, isolamento, perda de oportunidades ou avaliação negativa injustificada. No setor público, pode assumir a forma de remoção abusiva, abertura de procedimentos disciplinares sem justa causa, perda de função, alteração de lotação,





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

Apresentação: 07/10/2026 11:57:38.923 - Mesa

PL n.5530/2026

perseguição por chefia ou exclusão de atividades relevantes. Por isso, o projeto estabelece proteção contra retaliações e presunção relativa quando ato prejudicial ocorrer no prazo de 12 meses após denúncia ou colaboração, admitindo prova em contrário e excluindo denúncias dolosamente falsas.

No âmbito trabalhista, o projeto altera a CLT para reconhecer o assédio moral institucional como falta grave do empregador quando houver prática, tolerância, incentivo ou omissão relevante. Também prevê que a prática comprovada de assédio moral institucional ou retaliação por empregado possa configurar hipótese de justa causa, observados o devido processo interno, a proporcionalidade e a gravidade da conduta. Essa combinação protege a vítima, responsabiliza o agressor e incentiva o empregador a agir preventivamente, em vez de tolerar ambientes adoecedores até que o dano se torne irreversível.

No serviço público federal, a proposta altera a Lei nº 8.112, de 1990, para vedar expressamente a prática, o incentivo, a tolerância ou a omissão relevante diante de assédio moral institucional, violência psicológica, perseguição funcional ou retaliação. A medida é necessária porque o assédio institucional no setor público pode se esconder sob atos administrativos aparentemente formais, como remoções, avaliações, escalas, distribuição de tarefas, abertura de procedimentos ou retirada de atribuições. A redação proposta preserva o devido processo legal, a ampla defesa e a proporcionalidade, permitindo sanções mais graves apenas quando a conduta for comprovada e incompatível com a permanência no serviço público.

A proposta também aperfeiçoa a dimensão das contratações públicas. Empresas condenadas de forma definitiva por práticas graves e reiteradas de assédio moral institucional, discriminação ou retaliação trabalhista poderão ter esse histórico considerado para fins de integridade, aplicação de sanções, impedimento de licitar ou contratar e rescisão contratual, observados o contraditório e a ampla defesa. A medida não cria punição automática, mas permite que a Administração Pública avalie riscos de contratar empresas que adotem práticas abusivas contra trabalhadores, especialmente em contratos com dedicação exclusiva de mão de obra.

Outro cuidado técnico foi substituir a criação obrigatória de um Observatório Nacional por autorização para uso e integração de bases administrativas, estatísticas, sistemas de ouvidoria, fiscalização e saúde e





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL MARCOS TAVARES

segurança do trabalho já existentes. Essa solução preserva o objetivo de monitorar o problema, produzir dados agregados e orientar políticas públicas, mas evita a criação de órgão, despesa ou estrutura administrativa de iniciativa reservada ao Poder Executivo. Também garante proteção de dados pessoais, sigilo, intimidade de vítimas, denunciantes e testemunhas.

A proposição é mais sofisticada que iniciativas fragmentadas porque combina prevenção, definição legal, canais de denúncia, proteção contra retaliação, alterações na CLT, atualização da Lei nº 14.457/2022, disciplina funcional para servidores federais, efeitos em contratações públicas e monitoramento agregado. Essa arquitetura normativa permite enfrentar o assédio moral institucional como fenômeno organizacional e sistêmico, e não apenas como conflito individual entre chefe e subordinado.

Por fim, combater o assédio moral institucional é proteger a saúde mental, a dignidade, a liberdade profissional e a própria eficiência das organizações. Ambientes marcados por medo, humilhação, perseguição e silêncio produzem adoecimento, afastamentos, rotatividade, queda de produtividade, judicialização, perda de talentos, deterioração da prestação de serviços e descrédito institucional. A aprovação desta Lei representa avanço necessário para que o trabalho seja exercido em ambiente saudável, respeitoso e compatível com os valores fundamentais da República.

Sala das Sessões, em de de 2026.

MARCOS TAVARES
Deputado Federal
PDT-RJ

