



RIO GRANDE DO NORTE

LEI Nº 11.902, DE 10 DE SETEMBRO DE 2024.

Dispõe sobre medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte, revoga a Lei Estadual nº 11.440, de 22 de maio de 2023, e dá outras providências.

A GOVERNADORA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE:
FAÇO SABER que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte.

Art. 2º Para fins desta Lei, considera-se:

I - assédio moral: conduta omissiva ou comissiva, que se revele abusiva, ainda que de maneira velada, manifestando-se por comportamentos, atos, gestos, palavras, oralmente ou por escrito, que possam ocasionar danos à personalidade, à dignidade, à integridade física, psíquica ou à carreira de uma pessoa;

II - assédio sexual: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, ainda que de maneira velada, prevalecendo-se da sua condição de agente público;

III - outras formas de violência: condutas omissivas e comissivas inaceitáveis ou abusivas, ainda que de maneira velada, que possam prejudicar o bem-estar, a integridade física e psicológica dos profissionais em decorrência dos vínculos laborais ou que envolvam relações estabelecidas no trabalho, tais como:

- a) violência política;
- b) violência de gênero;
- c) violência patrimonial;
- d) importunação sexual;
- e) discriminação e outras formas de violência.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 3º Fica vedado, no âmbito dos órgãos ou entidades do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte, toda ação ou omissão caracterizada como assédio ou outras formas de violência, nos termos desta Lei, decorrente do ambiente de trabalho ou das relações laborais, contra funcionário, servidor ou outro profissional (bolsista, estagiário etc.) e que implique na violação de sua dignidade ou que o sujeite a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 4º Os atos administrativos resultantes de assédio ou de outras formas de violência no trabalho são nulos de pleno direito.

CAPÍTULO III DA APURAÇÃO E DAS PENALIDADES

Art. 5º A apuração do assédio ou de outras formas de violência será realizada de forma imediata, por provocação da parte ofendida ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática, mediante sindicância, processo administrativo ou instrumento congênere.

Art. 6º O assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho praticados pelo agente, nos termos desta Lei, sujeitarão o infrator às seguintes penalidades:

I - multa;

II - advertência;

III - suspensão;

IV - demissão, nos termos da Lei Complementar Estadual nº 122, de 30 de junho de 1994.

§ 1º Em adição às penalidades impostas, torna-se obrigatória a realização de formações voltadas ao aperfeiçoamento funcional dos profissionais e esclarecimentos sobre o tema.

§ 2º A suspensão poderá ser aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência, a depender do caso concreto e da avaliação da autoridade competente.

§ 3º A pena de multa terá seu valor fixado entre 10% (dez por cento) e 50% (cinquenta por cento) do salário-base do agente público, determinado de acordo com a gravidade da conduta.

§ 4º A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos desta Lei será revertida e aplicada em programa de aprimoramento funcional dos profissionais relacionados à temática de violência no trabalho.

§ 5º A demissão poderá ser aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão ou a depender da gravidade do caso concreto, nos termos da Lei Complementar Estadual nº 122, de 1994.

§ 6º As penalidades serão aplicadas mediante investigação preliminar quando a apuração dos fatos demandar previamente a coleta de informações para análise acerca da existência dos elementos relevantes, nos termos da legislação vigente.

§ 7º Na aplicação das penalidades elencadas, serão considerados os danos que delas provierem ao ofendido e à Administração Pública, bem como as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 8º Caso seja constatada a prática de conduta violenta por servidor em estágio probatório, a circunstância será levada em consideração na avaliação referente à estabilidade do agente público.

Art. 7º Os procedimentos de apuração e aplicação das penalidades deverão resguardar as especificidades normativas pertinentes à seara militar.

CAPÍTULO IV DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Art. 8º Para fins desta Lei, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - a instituição do dia 2 de maio como o Dia Estadual de Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a outras formas de violência no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte;

II - especialmente no mês de maio, o Poder Executivo realizará ações de formação, de orientação e de sensibilização dos profissionais de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados ao assédio e à violência no trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade;

III - a criação do Programa “Assédio Não”, contra o assédio moral, sexual e outras formas de violência no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte;

IV - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio moral, sexual e de outras formas de violência, bem como a ampla divulgação do seu conteúdo aos servidores públicos e demais profissionais;

V - medidas de conscientização sobre boas práticas no ambiente de trabalho, de modo a educar e formar os trabalhadores, visando a prevenção de condutas inadequadas no ambiente de trabalho ou incoerência de condutas criminosas;

VI - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de manifestações e denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de penalidades administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio ou de outras formas de violência, garantido a preservação da identidade do denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

§ 1º O recebimento de denúncias e outros tipos de manifestações envolvendo condutas de assédio ou de outras formas de violência não substitui o procedimento penal correspondente quando a conduta praticada possuir correlação com as tipificações previstas no Código Penal Brasileiro.

§ 2º Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou de sanção por ter testemunhado e relatado práticas definidas nesta Lei e em outros atos normativos referentes à violência no trabalho, salvo comprovada má fé.

§ 3º Os canais de atendimento para a apresentação de manifestações, como reclamações, comunicações de irregularidade, solicitações de providências e denúncias, deverão ser amplamente divulgados, juntamente com orientações sobre os procedimentos necessários para apresentação das demandas.

§ 4º É vedada a recusa ou a imposição de exigências relativas aos motivos que determinaram a apresentação das manifestações e, sempre que necessário, o manifestante deverá ser orientado sobre os seus direitos e deveres.

§ 5º O tratamento das denúncias e demais manifestações de que tratam esta lei serão realizados por equipe multidisciplinar, a ser composta por profissionais das áreas da saúde, psicologia, direito, serviço social, dentre outros, a ser disciplinada em ato regulamentador.

§ 6º Os profissionais envolvidos no tratamento das manifestações e nas comissões ou nas instâncias apuratórias e de correição deverão agir com integridade, imparcialidade, justiça e impessoalidade, resguardando o sigilo das informações obtidas em decorrência do exercício de suas funções.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º Fica instituído o Conselho Estadual de Correição do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte (CONSECORN), vinculado à estrutura organizacional da Controladoria-Geral do Estado, o qual constitui-se instância colegiada de natureza normativa, consultiva, recursal e deliberativa, com o objetivo de fomentar a integração e uniformizar entendimentos dos órgãos e unidades quanto à matéria correicional.

Art. 10. O CONSECORN é composto pelos seguintes membros:

I - Controlador-Geral do Estado;

II - Secretário de Estado da Administração;

III - Secretário de Estado da Segurança Pública e da Defesa Social;

IV - Secretário de Estado da Fazenda;

V - Procurador-Geral do Estado;

VI - Corregedor-Geral do Estado.

Art. 11. Compete ao CONSECORN, dentre outras atribuições correlatas e complementares na sua área de atuação:

I - uniformizar os entendimentos relacionados às situações apresentadas;

II - a tramitação, instrução e deliberação, de forma exclusiva, sobre os casos relacionados à matéria tratada na presente Lei.

Parágrafo único. As deliberações do Conselho serão tomadas pela maioria absoluta dos seus membros.

Art. 12. O Regimento Interno do CONSECORN será proposto pelo titular do Órgão Central de Controle Interno e aprovado por seus membros.

Art. 13. Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio ou de outras formas de violência no trabalho o direito à ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas.

Art. 14. Os casos omissos serão avaliados pela instância competente no âmbito do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Norte.

Art. 15. O Poder Executivo Estadual regulamentará esta Lei.

Art. 16. Fica revogada a Lei Estadual nº 11.440, de 22 de maio de 2023.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio de Despachos de Lagoa Nova, em Natal/RN, 10 de setembro de 2024, 203º da Independência e 136º da República.

DOE Nº. 15.750 Data: 11.09.2024 Pág. 01 e 02
--

FÁTIMA BEZERRA
Pedro Lopes de Araújo Neto
Olga Aguiar de Melo