

LEI Nº 1860, DE 10 DE JANEIRO DE 2008.
DOE Nº 914, DE 11 DE JANEIRO DE 2008.

Alterações:

[Alterado pelo Decreto nº 5.034, de 24/6/2021.](#)

[Alterada pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025](#)

~~Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.~~

Veda o assédio moral e sexual no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais ou interesse público, e dá outras providências. **(Redação dada pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

O GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

~~Art. 1º Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-os a condições de trabalho humilhantes e/ou degradantes.~~

Art. 1º Fica vedado, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral e sexual no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desses ou que os sujeite a condições de trabalho humilhantes e/ou degradantes. **(Redação dada pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

Art. 2º Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins de que trata a presente Lei:

I - a exposição do funcionário, servidor ou empregado à situação humilhante ou constrangedora;

II - qualquer ação, palavra ou gesto praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por agente, delegado, chefe ou superior hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusar da autoridade que lhe foi conferida;

III - qualquer ação ou palavra que tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário; e

IV - obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único. O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais de escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II – designar para funções triviais, ou funcionário que exerça funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamentos e conhecimentos específicos;

III – apropriarem-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV – torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V – sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI – divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas, reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII – na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 2º-A Considera-se assédio sexual no trabalho, para fins de que trata a presente Lei, o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, como: **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

I - comportamentos sexualmente sugestivos, como olhares fixos direcionados às partes íntimas e gestos libidinosos ofensivos; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

II - assobio destinado a constranger vítimas que caminham nas dependências de estabelecimentos públicos; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

III - segurar nas próprias genitais a fim de direcionar gesto obsceno; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

IV - beijos forçados em qualquer parte do corpo; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

V - repetidos pedidos de se encontrar fora do horário de expediente acompanhado de seguidas negativas; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

VI - mensagens sexuais explícitas em e-mails, mensagens de texto ou mídia social usando equipamentos da Administração Pública ou equipamentos pessoais no âmbito dos estabelecimentos públicos; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

VII - comentários sexualmente sugestivos quanto a aspecto de aparência física, como peso, altura, formato do corpo, condição de pele, tatuagens ou marcas de nascimento; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

VIII - impedir ou bloquear fisicamente movimentos da vítima; **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

IX - pedidos de massagem; **(Acrescido pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

X - requisitar fotos íntimas ou em poses sensuais; **(Acrescido pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

XI - pedidos explícitos da prática de atos libidinosos; e **(Acrescido pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

XII - praticar o crime de importunação sexual, previsto no art. 215-A do Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. **(Acrescido pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

Parágrafo único. As atitudes descritas neste artigo são meramente exemplificativas, estendendo-se a todo e qualquer comportamento sexual, seja ele físico, verbal ou escrito, que cause perturbação ou constrangimento, e crie um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador. **(Acrescido pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

2º-B Se a conduta tiver natureza sexual e não for bem vinda pela pessoa que recebe, e, provavelmente, gerar ofensa, humilhação ou intimidação, será considerado assédio sexual, independentemente da motivação do assediador. **(Acrescido pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

~~Art. 3º Todo ato administrativo resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.~~

Art. 3º Todo ato administrativo resultante de assédio moral e sexual no trabalho é nulo de pleno direito. **(Redação dada pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

~~Art. 4º O assédio moral no trabalho praticado por agente que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:~~

Art. 4º O assédio moral e sexual no trabalho praticado por agente que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades: **(Redação dada pela Lei n° 6.039, de 26/5/2025)**

I – advertência;

II – suspensão; e/ou,

III – demissão.

§ 1º Na aplicação das penalidades, serão considerados danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 2º A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento e melhoria do comportamento funcional, com o infrator compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

§ 6º As penalidades previstas nos incisos constantes do *caput* serão aplicadas sem prejuízo de outras sanções cabíveis. **(Acrescido pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

~~Art. 5º Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.~~

Art. 5º Por provocação da parte ofendida ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral e sexual no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo. **(Redação dada pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

Parágrafo único. Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

~~Art. 6º Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho, o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.~~

Art. 6º Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral e sexual no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade. **(Redação dada pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

§ 1º Os atos praticados pelo superior hierárquico deverão ser comprovados pela vítima, através dos meios admitidos em direito, dando-se preferência, para o laudo médico psicológico que deverá informar o dano causado, as sequelas, o Código Internacional de Doenças-CID e o nexos causal com o ambiente de trabalho. **(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.034, de 24/6/2021)**

§ 2º O processo administrativo deverá tramitar em sigilo absoluto, preservando ao máximo a imagem e o ambiente de trabalho do servidor. **(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.034, de 24/6/2021)**

§ 3º Qualquer do povo, que tiver conhecimento da prática de alguma das situações vedadas por esta Lei, poderá formalizar denúncia por escrito ou através dos meios eletrônicos, relatando os fatos que tiver conhecimento, devendo a identidade ser mantida sob sigilo e o fato imediatamente apurado. **(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.034, de 24/6/2021)**

~~Art. 7 A. Os órgãos e Poderes do Estado de Rondônia, ficam obrigados a criarem políticas permanentes de prevenção ao assédio moral, no prazo máximo de 6 (seis) meses a contar da publicação desta Lei, nos termos da Lei nº 1.860, de 10 de janeiro de 2008. **(Artigo acrescido pela Lei nº 5.034, de 24/6/2021)**~~

Art. 7º-A Os órgãos e Poderes do Estado de Rondônia poderão criar políticas permanentes de prevenção ao assédio moral e sexual, nos termos desta Lei. **(Redação dada pela Lei nº 6.039, de 26/5/2025)**

Art. 7º Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, tomarão as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único. Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I – o planejamento e a organização do trabalho conduzirão, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;

b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;

d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional;

II – na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III – as condições de trabalho e garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Art. 8º A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional dos servidores.

Art. 9º Esta Lei será regulamentada pelo Poder Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias de sua publicação.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio do Governo do Estado de Rondônia, em 10 de janeiro de 2008, 120º da República.

IVO NARCISO CASSOL
Governador