

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 002, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2024

Altera a Lei Municipal nº 1.759, de 20 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Água Santa.

O Prefeito Municipal de ÁGUA SANTA, no uso das atribuições legais, que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal,

Faz saber, que enviou para a apreciação do Poder Legislativo Municipal o seguinte Projeto de Lei:

Art. 1º A Lei Municipal nº 1.759, de 20 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Água Santa, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 25. Reversão é o retorno do servidor aposentado por invalidez ou por incapacidade permanente à atividade no serviço público municipal, verificado, em processo, que não subsistem os motivos determinantes da aposentadoria.

.....
.....” (NR)

“Art. 27. Não poderá reverter o servidor que contar com 75 (setenta e cinco) anos de idade.” (NR)

.....
.....

“Art. 48. O valor da função gratificada continuará sendo percebido pelo servidor que, sendo seu ocupante, estiver ausente em virtude de férias, casamento, licença por motivo de doença, licença por motivo de maternidade ou paternidade, serviços obrigatórios por lei ou atribuições decorrentes de seu cargo ou função.” (NR)

.....
.....

“Art. 94.
.....

Parágrafo único. Não farão jus à percepção dos adicionais previstos nesta subseção V, os servidores que não se encontram em atividade nas funções enquadradas, ou em licenças, com exceção quando da licença por motivo de doença decorrente de acidente em trabalho.” (NR)

.....
.....

“Art. 97.

.....

§ 2º As licenças por motivo de doença excedentes de 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, dentro do período aquisitivo da licença prêmio, protelarão sua concessão à razão de 03 (três) dias para cada dia de licença excedente, salvo se decorrentes de acidente em serviço ou moléstia profissional, que não protelarão o prêmio.” (NR)

.....
.....

“Art. 105. Não terá direito a férias o servidor que, no curso do período aquisitivo, tiver gozado licenças por motivo de doença ou por motivo de doença em pessoa da família, isoladamente ou em conjunto por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos, e licença para tratar de interesses particulares por qualquer prazo.

.....” (NR)

.....
.....

“Art. 111.

.....

V - para desempenho de mandato classista;

VI - por motivo de doença;

VII - por motivo de maternidade; e

VIII - por motivo de paternidade.

§ 1º O servidor não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo nos casos dos incisos II, V e VI.

.....
.....” (NR)

.....

“Seção VII

Da licença por motivo de doença”

“Art. 116-A. Será concedida licença por motivo de doença, a pedido ou de ofício, ao servidor:

I - efetivo, pelo prazo necessário para o tratamento de sua doença, sem prejuízo da remuneração que vinha sendo percebida no momento do afastamento; e

II - comissionado e ao temporário, pelo prazo de até 15 (quinze) dias, sem prejuízo de seu vencimento, observada a legislação federal que dispõe sobre o Regime Geral de Previdência Social, do qual é segurado.

§ 1º É indispensável a submissão do servidor à inspeção médica oficial, na forma estabelecida em regulamento.

§ 2º No caso de não ser identificada doença que justifique a concessão de licença para seu tratamento, as ausências serão consideradas como faltas injustificadas.” (NR)

“Art. 116-B. A licença por motivo de doença do servidor será concedida pelo prazo indicado em atestado ou laudo de inspeção médica.

§ 1º Para afastamento superior a 15 (quinze) dias, o servidor deve ser submetido à inspeção médica oficial, na forma estabelecida em regulamento.

§ 2º Em caso de afastamento por motivo de doença, tem o servidor a obrigação de apresentar o atestado firmado por seu médico assistente no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados da data de sua emissão, junto ao órgão de gestão de pessoas, ressalvadas as hipóteses em que a legislação federal dispuser de forma diversa em relação àqueles vinculados ao Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O servidor não poderá recusar-se à inspeção médica, sob pena de suspensão do pagamento de sua remuneração, até que seja cumprida essa formalidade, na forma estabelecida em regulamento, não afastando a possibilidade de responsabilização administrativa e consideração das ausências como faltas injustificadas.

§ 4º O servidor licenciado para tratamento de doença não poderá dedicar-se a qualquer atividade remunerada, sob pena de ter cassada a licença.” (NR)

“Art. 116-C. A licença por motivo de doença do servidor poderá ser prorrogada de ofício ou a pedido.

§ 1º O pedido de prorrogação da licença deverá ser apresentado pelo servidor até 3 (três) dias do término da licença concedida.

§2º O prazo previsto no § 1º será excepcionado na hipótese de servidor filiado ao Regime Geral de Previdência Social, quando observará o disposto nas normas federais aplicáveis.

§ 3º Se indeferido, será contado como prorrogação de licença o período compreendido entre a data do término e a do conhecimento do despacho, salvo se a demora ocorreu por culpa do servidor.” (NR)

“Art. 116-D. Considerado apto para o trabalho, em inspeção médica, o servidor reassumirá o exercício do cargo, sob pena de se considerarem como faltas não justificadas os dias de ausência.

Parágrafo único. Poderá o servidor requerer a realização antecipada de perícia médica, caso julgue-se em condições de reassumir o exercício do cargo.” (NR)

“Seção VIII

Da licença por motivo de maternidade”

“Art. 116-E. Será concedida licença por motivo de maternidade à servidora, sem prejuízo da remuneração que vinha sendo percebida no momento do afastamento, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, a contar das seguintes ocorrências, consideradas para fixação da data de início do afastamento:

I - o parto ou, em caso de necessidade de internação superior a duas semanas, a alta hospitalar da mãe e/ou da criança, o que ocorrer por último, inclusive no caso de natimorto, podendo o início do afastamento dar-se até 28 (vinte e oito) dias antes do nascimento, mediante atestado médico; ou

II - adoção de menor de até 12 (doze) anos, a contar da data do trânsito em julgado da decisão judicial, ou havendo guarda judicial para fins de adoção, a contar da data do termo de guarda ou do deferimento da medida liminar nos autos do processo de adoção.

§ 1º Nos casos em que os problemas de saúde da mãe e/ou da criança, decorrentes de parto prematuro ou complicações do parto, demandarem internação superior a duas semanas, desde que haja o nexo causal com o fato gerador, o tempo de internação será considerado como licença por motivo de maternidade, iniciando a contagem do período de 120 (cento e vinte) dias da licença na forma estabelecida no inciso I do *caput* deste artigo.

§ 2º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico específico submetido à avaliação da inspeção médica do Município, na forma estabelecida em regulamento.

§ 3º Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, será concedida licença pelo período de 14 (quatorze) dias, a partir da data do aborto.

§ 4º Na hipótese de servidora em acúmulo de cargos, será licenciada em relação a cada um deles.

§ 5º No caso de falecimento da servidora que fizer jus à licença por motivo de maternidade, é assegurado ao cônjuge ou companheiro, no caso de também ser servidor, o período de licença restante a que faria jus a falecida, exceto no caso de morte da criança ou de seu abandono.” (NR)

“Art. 116-F. Na hipótese de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, a licença por motivo de maternidade será concedida ao servidor adotante independentemente de os pais biológicos terem recebido o mesmo benefício, ou equivalente, quando do nascimento da criança.

§ 1º Quando houver adoção ou guarda judicial para fins de adoção simultânea de mais de uma criança, será concedida uma única licença por motivo de maternidade.

§ 2º Na ocorrência de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, a licença por motivo de maternidade não poderá ser concedida a mais de uma pessoa, em decorrência do mesmo processo de adoção ou guarda, inclusive na hipótese de os adotantes serem vinculados a regimes de previdência distintos.” (NR)

“Art. 116-G. No caso de servidora filiada ao Regime Geral de Previdência Social, a licença por motivo de maternidade observará o disposto na legislação federal pertinente.” (NR)

“Art. 116-H. Será prorrogada, sem prejuízo da remuneração que vinha sendo percebida no momento do afastamento, a licença por motivo de maternidade das servidoras titulares de cargo efetivo e em comissão e das contratadas por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, por 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. A prorrogação do prazo a que se refere o *caput* será gozada de forma consecutiva ao término da vigência da licença assegurada pelo art. 116-E ou pelo regime de previdência a que a servidora estiver vinculada, devendo o benefício ser requerido até o final do primeiro mês após o parto.” (NR)

“Seção IX

Da licença por motivo de paternidade”

“Art. 116-I. Ao servidor é concedida licença por motivo de paternidade, sem prejuízo da remuneração que vinha sendo percebida no momento do afastamento, por 5 (cinco) dias consecutivos, a contar da data de nascimento de filho ou, no caso de adoção, do trânsito em julgado da decisão judicial, ou havendo guarda judicial para fins de adoção, a contar da data do termo de

guarda ou do deferimento da medida liminar nos autos do processo de adoção.” (NR)

.....
.....

“Art. 118.

.....

IV - até cinco dias consecutivos, por motivo de:

a) casamento; e

b) falecimento de cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos ou enteados e irmãos.

§ 1º A servidora terá direito a uma hora por dia para amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, podendo a hora ser fracionada em 2 (dois) períodos de meia hora, se a jornada for de 2 (dois) turnos.

§ 2º Se a saúde do filho o exigir, o período de 6 (seis) meses previsto no § 1º poderá ser dilatado, por prescrição médica, em até 3 (três) meses.

§ 3º A servidora com jornada de trabalho semanal de 20 (vinte) horas terá direito a meia hora por dia para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade.” (NR)

.....
.....

“Art. 121.

.....

VI - participação em programas de treinamento regularmente instituídos e correlacionados às atribuições do cargo; e

VII - licença:

a) por motivo de doença;

b) por motivo de maternidade ou de paternidade;

c) para tratamento de saúde de pessoa da família, quando remunerada;

d) para concorrer a mandato eletivo Federal, Estadual, Distrital ou Municipal, na forma determinada pela legislação eleitoral; e

e) para participar de cursos, congressos ou similares, sem prejuízo da remuneração, quando autorizado pela administração.” (NR)

.....
.....

“TÍTULO VII
DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR”

“CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS”

“Art. 217. O Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Efetivos do Município será disciplinado por lei específica, assegurando, aos beneficiários, na qualidade de segurados e dependentes, aposentadoria e pensão por morte.” (NR)

“Art. 218. Aplica-se ao agente público ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, de emprego público, de cargo eletivo, e ao contratado por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, o Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“CAPÍTULO II
DOS BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS”

“Art. 219. São benefícios assistenciais, a serem concedidos aos servidores efetivos e aos aposentados pelo Regime Próprio de Previdência Social:

I - salário-família; e

II - auxílio-reclusão.

§ 1º O pagamento dos benefícios assistenciais arrolados no *caput* é de responsabilidade do Poder ou órgão de vínculo do servidor.

§ 2º Os benefícios de salário-família e auxílio-reclusão possuem caráter assistencial, não integrando a remuneração do servidor.” (NR)

**“Seção I
Do salário-família”**

“Art. 220. O salário-família é devido ao servidor efetivo ou aposentado pelo Regime Próprio de Previdência do Município que perceba remuneração ou benefício em valor inferior ou igual ao limite máximo fixado para percepção de benefício equivalente pelo Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. Para fins de aferição do direito à percepção do salário-família, em caso de acúmulo constitucional de cargos, empregos ou funções, serão

somados os valores de remuneração ou de benefício percebidos mensalmente pelo servidor efetivo ou aposentado.” (NR)

“Art. 221. O salário-família será pago, mensalmente, ao servidor efetivo ou aposentado pelo Regime Próprio de Previdência do Município, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados, até a idade de 14 (quatorze) anos, ou inválidos de qualquer idade.

§ 1º O valor da cota do salário-família será igual ao valor fixado pela legislação federal para os segurados do Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Equipara-se a filho o enteado e o menor tutelado, mediante apresentação de documentação comprobatória e desde que comprovada a dependência econômica.” (NR)

“Art. 222. Quando pai e mãe forem servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, ou aposentados pelo Regime Próprio de Previdência do Município, ambos terão direito ao salário-família.

Parágrafo único. Tendo havido divórcio ou separação judicial ou de fato dos pais, ou em caso de abandono legalmente caracterizado ou perda do poder familiar, o salário-família passará a ser pago diretamente àquele a cujo cargo ficar o sustento do menor, ou a outra pessoa, se houver determinação judicial nesse sentido.” (NR)

“Art. 223. O salário-família será devido a partir do mês em que forem apresentados ao órgão de gestão de pessoas os seguintes documentos:

I - certidão de nascimento do filho;

II - no caso de equiparados, documentos que comprovem a condição de enteado, ou o termo de tutela expedido pelo juízo competente, em caso de menor tutelado;

III - atestado de vacinação obrigatório ou equivalente, quando o dependente conte com até 6 (seis) anos de idade;

IV - comprovação da incapacidade, para o caso de filho ou equiparado inválido quando maior de 14 (quatorze) anos, nos termos da legislação municipal que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência do Município;

V - comprovante de frequência à escola, para os dependentes a partir de 4 (quatro) anos de idade; e

VI - comprovação da dependência econômica, no caso de enteados ou tutelados, nos termos da legislação municipal que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência do Município.

§ 1º A manutenção do salário-família está condicionada à apresentação:

I - anual, no mês de novembro, de atestado de vacinação dos filhos e equiparados com até os 6 (seis) anos de idade; e

II - semestral, nos meses de maio e novembro, de comprovante de frequência escolar para os filhos e equiparados a partir dos 4 (quatro) anos de idade.

§ 2º A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma de legislação específica, em nome do aluno, onde conste o registro de frequência regular ou de atestado do estabelecimento de ensino, comprovando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

§ 3º Não é devido salário-família no período entre a suspensão da cota motivada pela falta de comprovação da vacinação obrigatória e/ou da frequência escolar e a sua reativação.

§ 4º No caso de suspensão do pagamento, conforme § 3º, caberá o pagamento das cotas suspensas no caso de comprovação, ainda que fora dos prazos estabelecidos no § 1º:

I - de vacinação regular; e

II - da frequência escolar regular no período.” (NR)

“Art. 224. O direito ao salário-família se extingue automaticamente:

I - por morte do filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao do óbito;

II - quando o filho ou equiparado completar 14 (quatorze) anos de idade, salvo se inválido, a contar da competência seguinte a da data do aniversário; ou

III - pela recuperação da capacidade do filho ou equiparado inválido, a contar da competência seguinte ao da cessação da incapacidade.” (NR)

“Art. 225. O salário-família não se incorporará à remuneração ou ao benefício, para qualquer efeito.” (NR)

“Seção II

Do auxílio-reclusão”

“Art. 226. O auxílio-reclusão é devido aos dependentes do servidor efetivo, na hipótese de sua reclusão ao sistema prisional, que perceba remuneração em valor inferior ou igual ao limite máximo fixado para percepção de benefício equivalente pelo Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º O valor do auxílio-reclusão será calculado observado o disposto na legislação municipal específica que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência do Município para o cálculo da pensão por morte de servidor efetivo, não podendo exceder o valor de um salário-mínimo nacional.

§ 2º Para fins de concessão do auxílio-reclusão, serão observadas as mesmas condições para concessão da pensão por morte, estabelecidas na legislação

municipal específica que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência do Município.

§ 3º Calculado o valor do auxílio-reclusão, na forma do § 1º, este será rateado em partes iguais entre os dependentes habilitados conforme o § 2º.

§ 4º Para fins de reconhecimento do direito ao benefício de auxílio-reclusão pelos dependentes do servidor efetivo, será considerada a reclusão para cumprimento de pena privativa de liberdade em:

I - regime fechado, definido em legislação penal especial; e

II - prisão provisória, preventiva ou temporária.

§ 5º Para fins de aferição do direito à percepção do auxílio-reclusão por seus dependentes, será considerada a remuneração percebida pelo servidor na data da sua reclusão.

§ 6º Para fins do disposto no § 5º, em caso de acúmulo constitucional de cargos, empregos ou funções, serão somados os valores de remuneração percebidos mensalmente pelo servidor efetivo, considerando-se a data da sua reclusão.” (NR)

“Art. 227. Não cabe a concessão de auxílio-reclusão aos dependentes do servidor efetivo:

I - que, mesmo recluso, permanecer percebendo qualquer tipo de contraprestação dos cofres públicos; ou

II - que esteja em livramento condicional ou que cumpra a pena em regime semiaberto e aberto.” (NR)

“Art. 227-A. Para a instrução do processo administrativo de concessão do auxílio-reclusão, além da documentação que comprovar a condição de dependentes do servidor efetivo, observado o disposto na legislação municipal que dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência do Município, será exigida certidão emitida pela autoridade competente sobre o efetivo recolhimento do servidor ao sistema prisional e o respectivo regime de cumprimento da pena.

Parágrafo único. Para a manutenção do benefício é obrigatória a apresentação de prova de permanência carcerária, devendo ser apresentado atestado ou declaração do estabelecimento prisional, ou ainda a certidão judicial, trimestralmente, contados da data da reclusão.” (NR)

“Art. 227-B. O pagamento do auxílio-reclusão será suspenso:

I - se o dependente deixar de apresentar atestado trimestral, firmado pela autoridade competente, para prova de que o servidor efetivo permanece recolhido à prisão em regime fechado; ou

II - na hipótese de fuga do servidor efetivo do sistema prisional.

Parágrafo único. O benefício será restabelecido a partir da data da apresentação do atestado firmado pela autoridade competente, da recaptura ou da reapresentação do servidor efetivo à prisão, nada sendo devido aos seus dependentes enquanto perdurar uma das causas suspensivas previstas neste artigo.” (NR)

“Art. 227-C. Caso o servidor efetivo venha a ser ressarcido com o pagamento da remuneração correspondente ao período em que esteve preso, e seus dependentes tenham recebido auxílio-reclusão, os valores correspondentes ao período de percepção simultânea de valores custeados pelos cofres públicos deverão ser restituídos ao Município, pelo servidor efetivo ou por seus dependentes.

Parágrafo único. Os valores de que trata o *caput* serão corrigidos monetariamente com a utilização, como indexador, do índice de correção de tributos municipais.” (NR)

“Art. 227-D. O auxílio-reclusão cessa:

I - pela progressão do regime de cumprimento de pena, observado o fato gerador;

II - na data da soltura ou livramento condicional;

III - se o servidor efetivo, ainda que privado de sua liberdade ou recluso, passar a receber aposentadoria;

IV - pela adoção, para o filho adotado que receba auxílio-reclusão dos pais biológicos, exceto quando o cônjuge ou o(a) companheiro(a) adota o filho do outro;

V - com a extinção da última cota individual;

VI - pelo óbito do servidor efetivo instituidor do auxílio-reclusão ou do beneficiário; ou

VII - pela perda da qualidade de dependente, observado o disposto no § 2º, do art. 226.” (NR)

.....
.....

Art. 2º Ficam assegurados os afastamentos por motivo de doença, de maternidade e paternidade, em fruição na data da entrada em vigor desta Lei, nos termos da legislação vigente na data da concessão das respectivas licenças.

Art. 3º As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no Orçamento vigente.

Art. 4º Fica revogado o art. 28 da Lei Municipal nº 1.759, de 20 de dezembro de 2022.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal
Em 06 de Dezembro de 2024

EDUARDO PICOLOTTO
Prefeito Municipal

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS 042/2024

Senhor Presidente,

Senhores Vereadores,

Senhoras vereadoras,

Ao cumprimenta-los cordialmente, aproveitamos a oportunidade para encaminhar Projeto de Lei Complementar 002/2024, que altera Lei 1.759/2022 Regime Jurídico único dos Servidores.

1. O Município, com as alterações já efetivadas na sua Lei Orgânica, deflagrou o processo de Reforma da sua Previdência objetivando impactar positivamente os custos do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS e garantir sua saúde financeira, para o que também propôs Projetos de Lei ajustando sua estrutura e custeio e Projeto de Lei Complementar tratando das regras para concessão de aposentadoria e pensão por morte dos servidores e dependentes.

Todo esse conjunto de alterações, uma vez concluído, conforme os estudos atuariais que lhe deram sustentação, irá resultar em um importante impacto positivo no fluxo de caixa tanto do Poder Executivo como do Poder Legislativo.

2. Partindo desse cenário, considerando a certa aprovação dos Textos das leis ordinárias e complementar referidas no item 1, e diante do disposto no art. 9º, § 2º da Emenda Constitucional nº 103/2019, estabelecendo que os benefícios previdenciários de responsabilidade dos Regimes Próprios de Previdência Social ficam limitados a aposentadorias e pensões por morte – dispositivo que possui aplicabilidade imediata aos Entes Federados Subnacionais –, é imprescindível que o Município promova a devida compatibilização do seu arcabouço jurídico local.

Tal medida impõem-se, também, por força da orientação contida na Nota Técnica SEI nº 12212/2019/ME, que faz uma ANÁLISE DAS REGRAS CONSTITUCIONAIS DA REFORMA PREVIDENCIÁRIA APLICÁVEIS AOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS ENTES FEDERADOS SUBNACIONAIS, publicada pela Secretaria de Previdência então do Ministério da Economia, de onde se extrai:

XII - DAS NORMAS GERAIS DE ORGANIZAÇÃO, DE FUNCIONAMENTO E DE RESPONSABILIDADE NA GESTÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

[...]

84. Nos termos do aludido art. 9º da EC nº 103, de 2019, podemos mencionar, entre outras, **as seguintes prescrições constitucionais com eficácia plena e aplicabilidade imediata aos regimes próprios de previdência social dos entes federativos:**

(a) **limitação do rol de benefícios às aposentadorias e à pensão por morte;**

(b) **os afastamentos por incapacidade temporária para o trabalho e o salário-maternidade** não devem ser pagos à conta do RPPS, ficando a cargo do Tesouro dos entes federativos, passando agora a ser considerado como um benefício estatutário e não mais previdenciário, integrando a remuneração para todos os fins;

[...]

87. Com relação ao salário-família e o auxílio-reclusão, entendemos que a sua natureza é de benefício assistencial a ser concedido a servidores de baixa renda, inclusive quando aposentados, não integrando a remuneração destes, estando a cargo do ente federativo o seu pagamento. (sublinhou-se e grifou-se)

3. Nesse sentido, considerando que os afastamentos por motivo de maternidade e de doença, assim como o salário-família e o auxílio-reclusão, passam a ser considerados benefícios “estatutários” (contando, os dois últimos, com natureza de benefícios assistenciais), é que o presente Projeto de Lei, que ora é submetido à apreciação dessa Casa Legislativa, propõe as necessárias alterações na Lei Municipal nº 1.759, de 20 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município.

Convém destacar, ainda, que foi verificada a necessidade de adequação da norma em questão para padronizar a nomenclatura utilizada, em seu texto, para a “licença por motivo de maternidade”, “licença por motivo de paternidade” e “licença por motivo de doença”; além de adaptá-lo à recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) que, em decisão plenária proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 6327, estabeleceu como marco inicial da licença por motivo de maternidade a alta hospitalar da mãe ou da criança, o que ocorrer por último. Buscando a atualização da Legislação Municipal, também foram incluídos dispositivos com vistas a atender os prazos definidos para informação dos afastamentos por motivo de doença através do eSocial.

4. Dado ao exposto, rogamos pela aprovação do presente Projeto de Lei.

Gabinete do Prefeito Municipal
Em 06 de Dezembro de 2024

EDUARDO PICOLOTTO
Prefeito Municipal

Ilmo Sr.
JOCIEL PEREIRA DA SILVA
Presidente da Câmara Municipal de Vereadores
Água Santa - RS