

PREFEITURA MUNICIPAL DE UBÁ ESTADO DE MINAS GERAIS

MENSAGEM Nº 007, DE 09 DE FEVEREIRO DE 2026

**Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal de Ubá,
Senhoras e Senhores Vereadores:**

Submeto à elevada consideração e deliberação desta Egrégia Casa Legislativa o anexo Projeto de Lei Complementar, que propõe a alteração de dispositivos da Lei Complementar nº 014, de 18 de dezembro de 1992, o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ubá. As modificações ora apresentadas representam um passo fundamental na contínua busca pela modernização de nossa legislação administrativa, visando alinhá-la não apenas às mais recentes evoluções sociais e jurídicas, mas também aos princípios de uma gestão pública que se quer cada vez mais eficiente, humana e responsável.

As propostas contidas neste projeto são fruto de um estudo aprofundado das necessidades de nossa Administração e de nossos servidores, e versam sobre temas de inegável relevância, como a proteção à maternidade, à paternidade e à primeira infância, e a promoção de um ambiente de trabalho digno e livre de qualquer forma de assédio.

O presente Projeto de Lei Complementar estrutura-se em três eixos centrais de aprimoramento do regime jurídico dos servidores municipais.

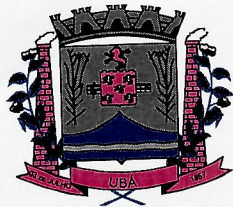
Primeiramente, busca-se a ampliação da proteção social à servidora gestante e ao recém-nascido em situações de vulnerabilidade, em especial nos casos que demandam longos períodos de internação hospitalar. Como consequência lógica, há também o objetivo de tratamento isonômico para os casos de adoção, também com foco no período de adaptação da criança ao novo lar.

Em segundo lugar, propõe-se um significativo avanço na promoção da equidade de gênero e no fortalecimento dos vínculos familiares, através da ampliação da licença-paternidade.

Por fim, o terceiro e último eixo introduz um marco normativo de extrema importância para a salvaguarda da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, ao tipificar, de forma clara e inequívoca, o assédio moral e o assédio sexual como faltas disciplinares de natureza grave.

Cada uma dessas alterações foi concebida para responder a demandas contemporâneas e para solidificar o compromisso desta gestão com a valorização do serviço público e do servidor, que é o pilar fundamental para a entrega de políticas públicas de qualidade à nossa população.

Confiamos que as justificativas a seguir detalhadas demonstrarão, de forma cabal, a pertinência, a necessidade e a justeza das medidas propostas, conclamando esta ilustre Câmara Municipal a somar esforços em prol de um serviço público municipal mais justo, moderno e eficiente.



PREFEITURA MUNICIPAL DE UBÁ

ESTADO DE MINAS GERAIS

1 - Da Proteção à Maternidade e à Infância

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seus artigos 6º e 227, eleva a proteção à maternidade e à infância à categoria de direito social fundamental, impondo ao Estado o dever de assegurar, com absoluta prioridade, o bem-estar da criança e do adolescente. É com base nesses preceitos basilares que este Projeto de Lei busca aprimorar as disposições da Lei Complementar nº 014/1992, garantindo que o arcabouço normativo municipal ofereça a mais ampla e efetiva proteção às servidoras gestantes e às suas famílias, especialmente nos momentos de maior vulnerabilidade.

O Supremo Tribunal Federal, na ADI 6.327, recebida como ADPF, firmou entendimento de ser o termo inicial da licença-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer, por último.

Restou claro que a alta hospitalar é o momento que efetivamente inaugura o período abrangido pela proteção constitucional à maternidade, à infância e à convivência familiar.

A redação atual do artigo 142 da Lei Complementar nº 014/1992 mostra-se insuficiente diante de uma realidade particularmente delicada, em especial a do nascimento prematuro seguido de longa internação hospitalar. Na sistemática atual, a licença tem início com o parto, o que significa que, em casos de internações que se estendem por semanas ou meses, a mãe e o filho são privados do convívio familiar pleno e do período de adaptação no lar, que constituem a própria razão de ser do benefício.

O tempo que deveria ser dedicado à amamentação, ao cuidado e ao fortalecimento do vínculo afetivo é, na prática, consumido pela angústia e pela rotina de um ambiente hospitalar.

Diante desse cenário, o presente Projeto de Lei propõe uma alteração substancial no artigo 142, estabelecendo que, nos casos de internação hospitalar, ligada ao parto e superior a quinze dias, o cômputo do prazo da licença-maternidade de 180 dias iniciar-se-á somente a partir da alta hospitalar da mãe e do recém-nascido.

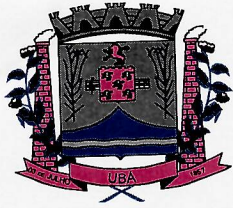
Tal medida visa a garantir que o direito à convivência familiar não seja esvaziado de seu conteúdo prático e de sua finalidade protetiva.

A alteração reconhece que a presença da mãe junto ao seu filho no ambiente domiciliar, após um período crítico de saúde, é essencial para o desenvolvimento sadio do infante e para a estabilidade emocional de todo o núcleo familiar. Com esta medida, o Município de Ubá se posiciona na vanguarda da proteção social, adotando uma interpretação mais digna e humana.

Como consequência lógica, o artigo 144 do Estatuto, referente à licença por adoção, recebe nova redação, também garantindo a ampliação da convivência familiar e a adaptação da criança ao novo lar, elevando a licença ao adotante de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias.

2 - A Ampliação da Licença-Paternidade como Instrumento de Equidade de Gênero e Fortalecimento dos Vínculos Familiares

Em paralelo à proteção da maternidade, a construção de uma sociedade mais justa e igualitária passa, necessariamente, pelo reconhecimento e incentivo da paternidade ativa e



PREFEITURA MUNICIPAL DE UBÁ

ESTADO DE MINAS GERAIS

responsável. A concepção de que o cuidado com os filhos é uma atribuição exclusiva da mulher constitui um paradigma ultrapassado que não mais se coaduna com os valores de nossa sociedade. A participação ativa do pai nos primeiros dias de vida do filho é um fator de extrema relevância para o desenvolvimento da criança, para a recuperação da mãe no período puerperal e para a consolidação de um núcleo familiar mais coeso e equilibrado.

Nesse contexto, a proposta de alteração do artigo 145 da Lei Complementar nº 014/1992, que eleva o período da licença-paternidade de 5 (cinco) para 20 (vinte) dias consecutivos, representa um avanço civilizatório para o serviço público municipal.

O prazo atual de cinco dias revela-se manifestamente exíguo para que o servidor possa prestar o suporte necessário à sua companheira e estabelecer os laços primordiais com o recém-nascido. A ampliação para vinte dias alinha o Município às melhores práticas de gestão de pessoas, e reflete uma compreensão moderna sobre a importância da divisão de responsabilidades familiares.

Essa medida não apenas beneficia diretamente o servidor e sua família, mas também reverbera positivamente em todo o ambiente de trabalho, promovendo a cultura da equidade de gênero e desconstruindo barreiras que historicamente penalizam as mulheres em suas carreiras profissionais.

3 - Da Promoção de um Ambiente de Trabalho Digno e Respeitoso

A qualidade do serviço público prestado à população é diretamente proporcional à qualidade do ambiente em que trabalham os servidores. Um local de trabalho saudável, seguro e respeitoso é condição indispensável para a motivação, a produtividade e o bem-estar de todos.

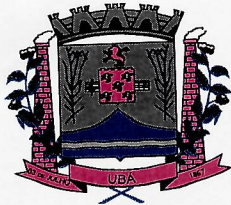
Desta forma, necessário o combate permanente às práticas de assédio, seja moral ou sexual, pois representam uma chaga que corrói as relações interpessoais, adoece os trabalhadores e compromete a integridade da própria instituição. O combate a tais condutas deve ser uma prioridade absoluta da Administração Pública.

Embora condutas abusivas possam, em tese, ser enquadradas em tipos disciplinares genéricos já existentes na Lei Complementar nº 014/1992, como "incontinência pública", a ausência de uma tipificação específica para o assédio moral e sexual gera insegurança jurídica, dificulta a apuração e a punição dos agressores e deixa as vítimas em uma posição de maior vulnerabilidade.

Para superar essa lacuna, o presente projeto de lei propõe a inclusão dos incisos XXIV e XXV ao artigo 210, definindo, de forma clara e objetiva, o que se entende por assédio moral e assédio sexual no âmbito do serviço público municipal.

O assédio moral é caracterizado como a prática reiterada de atos que visam a humilhar, degradar e atingir a dignidade do servidor, enquanto o assédio sexual é definido como a conduta de constranger outrem com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Ao inserir essas definições no rol das faltas disciplinares, o Município não apenas se alinha à legislação mais moderna e às convenções internacionais sobre o tema, mas também envia uma mensagem inequívoca de tolerância zero com qualquer forma de violência no ambiente de



PREFEITURA MUNICIPAL DE UBÁ

ESTADO DE MINAS GERAIS

trabalho. A tipificação expressa confere maior segurança aos processos disciplinares, orienta a conduta dos servidores e gestores e, acima de tudo, encoraja as vítimas a denunciarem, na certeza de que sua queixa encontrará amparo em um dispositivo legal claro e protetivo.

No mesmo diapasão, a gravidade do assédio moral e sexual exige uma resposta firme e proporcional por parte da Administração. Tais práticas não são meros desentendimentos ou conflitos interpessoais; são formas de violência psicológica e, por vezes, física, que violam direitos fundamentais e causam danos profundos e duradouros às vítimas e à organização. Por essa razão, o projeto de lei propõe a alteração do artigo 227, incluindo o assédio, em suas duas modalidades, no rol das infrações puníveis com a penalidade máxima de demissão.

A aplicação da pena de demissão para os casos de assédio comprovado justifica-se pela incompatibilidade absoluta de tal conduta com o exercício da função pública. O servidor que se vale de sua posição, seja ela hierárquica ou não, para praticar violência contra um colega, atenta contra os princípios mais básicos da moralidade, da ética e da dignidade da pessoa humana, que devem nortear a atuação de todo agente público.

A punição com a demissão, além de seu caráter retributivo, cumpre uma função pedagógica e preventiva essencial, sinalizando que a cultura do desrespeito e do abuso não tem espaço no serviço público de Ubá. É uma medida dura, porém necessária e justa, para proteger a integridade física e psíquica de nossos servidores e para garantir um ambiente de trabalho sadio e produtivo.

CONCLUSÃO

As alterações propostas neste Projeto de Lei Complementar, como se buscou demonstrar, convergem para um objetivo comum: o aperfeiçoamento da Administração Pública Municipal. Ao ampliar a proteção à família, ao instituir mecanismos de responsabilidade fiscal e ao estabelecer um marco robusto de combate ao assédio, estamos investindo na valorização de nosso maior ativo, que são as pessoas que dedicam seu trabalho ao serviço da comunidade ubaense.

Estamos certos de que os membros desta Casa Legislativa, com a sensibilidade e o compromisso público que lhes são peculiares, saberão reconhecer a relevância e a urgência das matérias aqui tratadas. Diante do exposto, e na certeza da nobreza dos propósitos que animam esta iniciativa, solicito o valioso apoio de Vossas Excelências para a análise e aprovação do presente Projeto de Lei Complementar, que trará inegáveis benefícios para os servidores e para toda a sociedade de Ubá.

Cordialmente,

Assinado de forma digital por JOSE
DAMATO NETO:87147758609
Dados: 2028.02.09 16:36:50 -03'00'

JOSÉ DAMATO NETO
Prefeito de Ubá



2ª VOTAÇÃO:

Provado

Rejeitado

PREFEITURA MUNICIPAL DE UBÁ
ESTADO DE MINAS GERAIS

Em: _____

Presidente da Câmara

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____

3/2026

1ª VOTAÇÃO

Aprovado

Rejeitado

Por: _____

Em: _____

Presidente da Câmara

Dispõe sobre a alteração da Lei Complementar nº 014, de 18 de dezembro de 1992, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ubá, para modificar as regras de licença à gestante e licença paternidade, dispor, em nova redação, sobre a licença ao servidor adotante, e incluir o assédio moral e sexual como faltas administrativas disciplinares.

CAPÍTULO I

DAS ALTERAÇÕES NA LEI COMPLEMENTAR Nº 014, DE 1992

Art. 1º A Lei Complementar nº 014, de 18 de dezembro de 1992, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ubá, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 142. Será concedida licença à servidora gestante, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º A licença à gestante ocorrerá por cento e oitenta dias consecutivos, com início no primeiro dia provável do nono mês de gestação, salvo antecipação, por prescrição médica.

§ 2º A licença para tratamento de saúde da servidora gestante será transformada em licença à gestante a partir do primeiro dia provável do oitavo mês de gestação.

§ 3º Havendo internação hospitalar que supere o prazo de quinze dias consecutivos, e desde que comprovado o nexo da internação com o parto, a licença à gestante se estenderá em até 180 (cento e oitenta) dias após a alta da mãe e do recém-nascido.

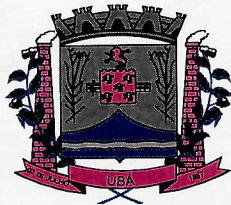
§ 4º No caso de natimorto, decorridos trinta dias do evento, a servidora será submetida a inspeção médica e, julgada apta, reassumirá o exercício das atribuições do cargo.

§ 5º No caso de aborto, atestado por médico oficial, a servidora terá direito a trinta dias de repouso remunerado, a partir do evento. (NR)"

"Art. 144. Ao servidor que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança serão concedidos cento e oitenta dias de licença remunerada, para ajustamento da criança ao novo lar.

§ 1º Não terá direito à licença prevista no caput, em caso de adoção, o servidor que já tiver a criança sob guarda por período igual ou superior a cento e oitenta dias.

§ 2º Quando os adotantes forem, ambos, servidores públicos do Município de Ubá, a licença remunerada de cento e oitenta dias será concedida apenas a um deles, garantida ao outro servidor a licença adotante de vinte dias. (NR)"



PREFEITURA MUNICIPAL DE UBÁ

ESTADO DE MINAS GERAIS

"Art. 145. Pelo nascimento de filho, o servidor terá direito à licença paternidade de vinte dias consecutivos, a partir do dia do nascimento, ou a partir da alta médica da criança e da mãe, vedado o fracionamento.

Parágrafo único. A licença de que trata este artigo será concedida mesmo no caso de natimorto ou de aborto atestado por médico oficial. (NR)"

"Art. 210.

XXIV- praticar assédio moral contra servidora ou servidor público, por meio de atos ou de expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade, a remuneração, a honra, ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, com abuso da autoridade conferida pela posição hierárquica;

XXV- assediar outrem, com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço público. (NR)"

"Art. 227.

XXIV- nos casos de prática de assédio, previstos no art. 210 desta Lei. (NR)"

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

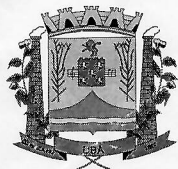
Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Ubá/MG, 09 de fevereiro de 2026.

José Damato Neto

Assinado de forma digital por
JOSE DAMATO
NETO:07147758609
Dados: 2026.02.09 16:33:44
-03'00'

JOSÉ DAMATO NETO
Prefeito de Ubá



Câmara Municipal de Ubá

ESTADO DE MINAS GERAIS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 3/2026

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO, JUSTIÇA E REDAÇÃO FINAL

A vereadora Aline Moreira Silva Melo, Presidente da Comissão de Legislação, Justiça e Redação Final, nos termos do Parágrafo Único do Art. 29 do Regimento Interno, designa como relator o(a) Vereador(a) abaixo para, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, prorrogáveis por uma única vez por igual período, desde que devidamente fundamentado e aprovado pela comissão, apresentar Parecer ao projeto encaminhado a esta Comissão:

	Vereador José Roberto Filgueiras
X	Vereador Renato Vieira

Ubá/MG, 9 de fevereiro de 2026.

Relator(a)

Vereadora Aline Moreira Silva Melo

Presidente