Matéria publicada no Diário Oficial da Associação dos Municípios de Mato Grosso do Sul - ASSOMASUL, no dia 18/11/2026.
Número da edição: 4222

LEI MUNICIPAL N° 736/2026

"Dispõe sobre a concessão de jornada especial de trabalho aos servidores públicos municipais que sejam mães, pais, cônjuges ou responsáveis legais por pessoas com deficiência ou condições de saúde que demandem acompanhamento, estabelece requisitos, procedimentos de concessão, fiscalização e renovação, revoga a Lei Municipal nº 719, de 24 de março de 2026, e dá outras providências."

Itamar Bilibio, Prefeito Municipal de Laguna Carapã, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Laguna Carapã, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica assegurado ao servidor público municipal, independentemente da natureza do vínculo funcional, ocupante de cargo efetivo que seja mãe, pai, cônjuge ou responsável legal por pessoa com deficiência ou condição de saúde que demande acompanhamento permanente o direito à jornada especial de trabalho, mediante redução da carga horária ou adequação dos horários de trabalho, nos termos desta Lei.

§ 1º A jornada especial será concedida mediante comprovação da efetiva necessidade de acompanhamento, assistência ou cuidados prestados à pessoa com deficiência ou condição de saúde abrangida por esta Lei.

§ 2º A concessão da jornada especial ocorrerá sem prejuízo da remuneração, da progressão funcional e dos demais direitos legalmente assegurados ao servidor, sendo dispensada a compensação das horas reduzidas.

§ 3º A redução da jornada de trabalho não constitui afastamento integral das atividades funcionais, permanecendo o servidor obrigado ao cumprimento da carga horária estabelecida no respectivo ato de concessão.

§ 4º A concessão do benefício dependerá de avaliação individualizada, observadas as necessidades da pessoa assistida, a jornada funcional do servidor e os requisitos previstos nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se pessoa com deficiência ou condição de saúde que demande acompanhamento aquela que apresente:

I – Transtorno do Espectro Autista (TEA), compreendidos os níveis de suporte 1, 2 e 3;

II – Síndrome de Down (Trissomia do Cromossomo 21);

III – deficiência intelectual, física, visual, auditiva ou múltipla;

IV – paralisia cerebral;

V – síndromes genéticas, neurológicas ou transtornos do desenvolvimento que impliquem dependência funcional relevante;

VI – doenças raras ou crônicas graves, quando comprovada a indispensabilidade do acompanhamento;

VII – outras condições de deficiência ou de saúde que, mediante avaliação médica fundamentada, exijam assistência contínua ou acompanhamento indispensável por parte do servidor.

§ 1º A existência de diagnóstico médico, isoladamente, não implica concessão automática de jornada especial, sendo necessária a comprovação da efetiva necessidade de acompanhamento e da extensão da redução pretendida.

§ 2º Nos casos de Transtorno do Espectro Autista (TEA) nível de suporte 1, a concessão dependerá de avaliação individualizada que demonstre a necessidade de acompanhamento presencial do responsável, mediante documentação médica e, quando pertinente, relatórios multiprofissionais.

§ 3º Para os níveis de suporte 2 e 3 do Transtorno do Espectro Autista (TEA), a avaliação deverá considerar as necessidades específicas de apoio, a dependência funcional e os cuidados necessários, não dispensada a análise individualizada.

§ 4º A classificação do nível de suporte do Transtorno do Espectro Autista não constituirá, isoladamente, critério para fixação da quantidade de horas reduzidas.

§ 5º A inexistência de tratamentos ou terapias em horários determinados não impedirá a concessão do benefício quando demonstrada a necessidade de cuidados permanentes no ambiente familiar.

Art. 3º A jornada especial terá como finalidade assegurar ao servidor condições para prestar assistência necessária ao dependente, incluindo:

I – acompanhamento em consultas e tratamentos médicos;

II – acompanhamento em terapias e procedimentos especializados;

III – acompanhamento em atividades educacionais especializadas, quando necessária a presença do responsável;

IV – assistência em atividades essenciais da vida diária;

V – cuidados contínuos no ambiente familiar, quando demonstrada sua indispensabilidade;

VI – outras situações diretamente relacionadas à proteção da saúde, integridade, desenvolvimento e bem-estar da pessoa assistida.

Parágrafo único. A concessão observará a necessidade concreta de assistência, não sendo obrigatório que o acompanhamento ocorra exclusivamente em estabelecimentos médicos, terapêuticos ou educacionais.

CAPÍTULO II

DA JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Art. 4º A jornada especial de trabalho poderá ser concedida aos servidores públicos municipais submetidos às jornadas semanais de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas, observados os seguintes limites ordinários:

I – para os servidores com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, redução de até 4 (quatro) horas diárias;

II – para os servidores com jornada de 30 (trinta) horas semanais, redução de até 3 (três) horas diárias.

§ 1º A redução será concedida sem prejuízo da remuneração e sem exigência de compensação de horário.

§ 2º A redução poderá ser inferior aos limites estabelecidos nos incisos I e II do caput, quando a avaliação médica demonstrar que período menor é suficiente para atender às necessidades da pessoa assistida.

§ 3º A jornada especial deverá ser cumprida diariamente, em um dos turnos, não podendo ser organizada em períodos contínuos ou distribuídos ao longo da semana.

§ 4º A concessão do benefício não autoriza a realização de outras atividades remuneradas no período dispensado.

Art. 5º A jornada especial será concedida em um dos turnos do serviço, na forma de I – redução diária da jornada de trabalho, não podendo ser distribuída entre determinados dias da semana.

Art. 6º No âmbito das condições ordinárias de concessão previstas nesta Lei, a redução da jornada será destinada aos servidores submetidos a carga horária semanal de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas, observada a avaliação individualizada da necessidade de acompanhamento.

§ 1º O servidor que possuir dois vínculos públicos legalmente acumuláveis poderá requerer a jornada especial em relação aos respectivos vínculos, cabendo a cada Administração decidir no âmbito de sua competência, sendo a redução equivalente a até 50% da carga horária.

§ 2º Quando os dois vínculos forem mantidos com o Município, a avaliação deverá considerar conjuntamente as jornadas exercidas e a necessidade comprovada, sem prejuízo da análise individual de cada cargo.

Art. 7º Quando ambos os pais ou responsáveis legais forem servidores públicos municipais, a concessão da jornada especial será restrita a apenas um deles por dependente, considerando na análise:

I – a necessidade de assistência à pessoa com deficiência;

II – a efetiva participação de cada responsável nos cuidados;

III – os horários e a extensão do acompanhamento necessário;

Parágrafo único. Na hipótese do *caput*, a concessão será destinada preferencialmente à genitora, consideradas as circunstâncias concretas e a distribuição dos cuidados, sem prejuízo da concessão ao genitor quando devidamente comprovada a sua indispensabilidade ou mediante circunstância excepcional justificada.

CAPÍTULO III

DOS REQUISITOS E DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

Art. 8º A concessão da jornada especial dependerá de requerimento formal apresentado pelo servidor ao Departamento de Recursos Humanos, acompanhado dos seguintes documentos:

I – documento comprobatório do vínculo familiar, da guarda, tutela ou responsabilidade legal;

II – laudo médico circunstanciado, emitido por profissional habilitado, contendo diagnóstico, condição clínica, limitações funcionais e necessidades específicas da pessoa assistida;

III – indicação do nível de suporte, quando aplicável ao diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista;

IV – relatório médico ou multiprofissional que demonstre a necessidade de acompanhamento, sua frequência, duração e natureza, quando possível;

V – documentos relativos a consultas, terapias, tratamentos ou atividades educacionais especializadas, quando existentes e pertinentes;

VI – indicação da jornada especial pretendida e justificativa da necessidade;

VII – outros documentos indispensáveis à análise, mediante solicitação fundamentada da Administração.

§ 1º Nos casos de deficiência ou condição permanente, a Administração deverá considerar os documentos médicos já existentes e a natureza da condição, evitando exigências reiteradas e desnecessárias.

§ 2º O relatório deverá demonstrar, sempre que possível, a relação entre a jornada funcional do servidor e a necessidade de acompanhamento.

§ 3º A Administração poderá solicitar documentação complementar quando os elementos apresentados forem insuficientes para avaliação.

Art. 9º Quando o requerimento estiver incompleto, o servidor será notificado para apresentar a complementação necessária no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

§ 1º O prazo poderá ser prorrogado mediante solicitação justificada.

§ 2º O não atendimento injustificado poderá resultar no arquivamento do requerimento, mediante decisão fundamentada.

§ 3º O arquivamento não impedirá a apresentação de novo requerimento.

Art. 10. Compete ao Departamento de Recursos Humanos:

I – receber e protocolar os requerimentos;

II – verificar a documentação apresentada;

III – solicitar complementação, quando necessária;

IV – dar ciência à chefia imediata do servidor;

V – solicitar manifestação jurídica, quando necessária;

VI – encaminhar o procedimento à autoridade competente para decisão;

VII – acompanhar os prazos de validade e renovação dos benefícios concedidos.

Art. 11. A comprovação da necessidade da jornada especial será instruída mediante laudo médico circunstanciado emitido por profissional especialista que acompanhe a pessoa assistida, contendo o diagnóstico, as limitações funcionais, a justificativa e a carga horária de acompanhamento exigida.

§ 1º A Administração Municipal poderá, em caso de dúvida fundamentada, solicitar parecer ou manifestação técnica de profissional médico ou de equipe multiprofissional integrante da rede municipal de saúde ou de assistência social.

§ 2º Serão considerados os relatórios e exames de profissionais especializados da rede pública ou privada de saúde que acompanhem a pessoa assistida.

Art. 12. A chefia imediata deverá manifestar-se sobre a organização das atividades funcionais e a possibilidade de adequação dos horários de trabalho.

§ 1º A manifestação terá caráter administrativo e não substituirá a avaliação médica quanto à necessidade de acompanhamento.

§ 2º A necessidade de organização do serviço público não poderá, isoladamente, fundamentar o indeferimento de redução indispensável ao atendimento de direito assegurado por legislação superior ou entendimento vinculante.

Art. 13. Após a instrução administrativa e a avaliação médica, o requerimento será submetido à autoridade competente para decisão fundamentada.

§ 1º O ato de concessão deverá indicar:

I – o servidor beneficiado;

II – a modalidade de jornada especial concedida;

III – a quantidade de horas dispensadas;

IV – o prazo de validade do benefício;

V – as condições de acompanhamento e reavaliação.

§ 2º O indeferimento deverá apresentar os fundamentos técnicos e jurídicos da decisão.

§ 3º Da decisão caberá recurso administrativo, na forma da legislação municipal aplicável.

CAPÍTULO IV

DO ACOMPANHAMENTO E DA FISCALIZAÇÃO

Art. 14. O servidor beneficiado ficará sujeito ao acompanhamento administrativo destinado a verificar a permanência das condições que fundamentaram a concessão.

§ 1º A comprovação bimestral do acompanhamento será exigida exclusivamente quando a concessão estiver fundada em condição de saúde de caráter transitório ou potencialmente reversível, ou em necessidade de acompanhamento comprovadamente variável, desde que a avaliação técnica justifique a periodicidade e a pertinência dos documentos solicitados. A classificação do Transtorno do Espectro Autista (TEA) em nível de suporte 1 não caracteriza, por si só, condição reversível.

§ 2º Poderão ser apresentados:

I – declarações de comparecimento a consultas;

II – relatórios de frequência aos atendimentos terapêuticos;

III – declarações de acompanhamento educacional especializado;

IV – relatórios ou outros documentos pertinentes.

§ 3º Nas hipóteses de deficiência ou condição permanente, inclusive Transtorno do Espectro Autista (TEA) nível 2 e 3 de suporte, Síndrome de Down e paralisia cerebral, fica dispensada a comprovação bimestral de comparecimento, sem prejuízo da renovação e da reavaliação fundamentada nos prazos previstos nesta Lei, bem como da apuração de alteração relevante na necessidade de assistência.

Art. 15. O servidor beneficiado deverá:

I – utilizar o período dispensado para assistência, acompanhamento ou cuidados necessários ao dependente;

II – prestar informações verdadeiras à Administração;

III – apresentar documentos pertinentes, quando regularmente solicitados;

IV – comunicar alterações relevantes na necessidade de acompanhamento;

V – informar eventual alteração da guarda ou responsabilidade legal;

VI – comparecer às avaliações médicas regularmente convocadas, ressalvada impossibilidade justificada.

Parágrafo único. A realização de atividades pessoais indispensáveis e compatíveis com os cuidados prestados ao dependente não caracterizará, por si só, utilização irregular do benefício.

Art. 16. O Departamento de Recursos Humanos poderá solicitar esclarecimentos, documentos complementares ou reavaliação médica quando existirem elementos objetivos que indiquem alteração relevante nas condições da concessão.

§ 1º As solicitações deverão ser fundamentadas e proporcionais à finalidade de acompanhamento.

§ 2º A documentação médica e os dados pessoais sensíveis serão tratados exclusivamente para as finalidades previstas nesta Lei, observada a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 3º O acesso aos documentos médicos ficará restrito aos agentes públicos cuja atuação seja necessária à análise do benefício, observado o sigilo legal.

CAPÍTULO V

DA RENOVAÇÃO E DA REAVALIAÇÃO

Art. 17. A jornada especial será concedida, ordinariamente, pelo prazo de 1 (um) ano, podendo ser renovada sucessivamente enquanto permanecerem as condições que justificaram sua concessão.

§ 1º A renovação dependerá de requerimento do servidor com a juntada de toda a documentação pertinente.

§ 2º Nos casos de Síndrome de Down (Trissomia do Cromossomo 21) e paralisia cerebral, a renovação ordinária ocorrerá a cada 3 (três) anos.

§ 3º A Administração poderá determinar reavaliação extraordinária quando existirem elementos técnicos concretos que indiquem alteração relevante nas condições da concessão.

§ 4º Nos casos de deficiência permanente, a avaliação poderá recomendar prazo diferenciado para reavaliação, observadas as disposições legais aplicáveis e a necessidade de evitar exigências médicas desnecessárias.

Art. 18. O requerimento de renovação deverá ser apresentado preferencialmente até 30 (trinta) dias antes do término do prazo de concessão.

§ 1º Apresentado tempestivamente o requerimento, com a documentação exigível, será mantida provisoriamente a jornada especial até a conclusão do procedimento administrativo, salvo decisão fundamentada em circunstâncias excepcionais juridicamente justificadas.

§ 2º A demora administrativa na realização da avaliação não poderá ocasionar, por si só, interrupção

injustificada de assistência indispensável.

§ 3º Caso o requerimento de renovação seja apresentado com prazo inferior a 10 dias do término do prazo de concessão deverá o servidor retornar ao trabalho até a conclusão da avaliação final do novo requerimento.

CAPÍTULO VI

DA REVISÃO, SUSPENSÃO E CESSAÇÃO

Art. 19. A jornada especial poderá ser revista ou cessada quando:

I – deixar de existir a necessidade de acompanhamento que fundamentou sua concessão;

II – ocorrer alteração comprovada das condições clínicas ou funcionais que justifique a modificação da jornada;

III – cessar a responsabilidade legal que fundamentou a concessão, ressalvadas outras hipóteses juridicamente asseguradas;

IV – for comprovada utilização irregular do período dispensado;

V – forem constatadas informações fraudulentas ou documentos falsos;

VI – houver descumprimento injustificado das obrigações previstas nesta Lei, quando relevante para a manutenção do benefício;

VII – ficar comprovado que durante o período de licença o pai/responsável esteja exercendo outra atividade.

§ 1º A revisão ou cessação dependerá de procedimento administrativo com decisão fundamentada, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º A constatação de irregularidade poderá ensejar apuração de responsabilidade administrativa, civil ou penal, conforme a legislação aplicável.

§ 3º A suspensão cautelar somente poderá ocorrer em circunstâncias excepcionais, mediante decisão fundamentada, observadas as garantias legais e a proteção da pessoa assistida.

Art. 20. Verificada a necessidade de alteração da quantidade de horas concedidas, a Administração procederá à revisão da jornada especial mediante avaliação técnica fundamentada.

Parágrafo único. A revisão deverá considerar a continuidade da assistência necessária e as particularidades do caso concreto.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21. Os servidores que, na data de entrada em vigor desta Lei, já estejam usufruindo de afastamento parcial concedido com fundamento na Lei Municipal nº 719, de 24 de março de 2026, permanecerão amparados pelos respectivos atos de concessão.

§ 1º Os benefícios em andamento deverão ser adequados aos procedimentos administrativos previstos nesta Lei, observados os respectivos prazos de validade.

§ 2º A entrada em vigor desta Lei não implicará cancelamento automático, redução ou suspensão dos benefícios regularmente concedidos.

§ 3º A Administração poderá promover a atualização cadastral e documental dos benefícios em andamento, respeitados os direitos legalmente assegurados.

Art. 22. As disposições desta Lei serão interpretadas e aplicadas em conformidade com a Constituição Federal, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a legislação federal de proteção às pessoas com deficiência e a jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. As regras administrativas de comprovação, acompanhamento e fiscalização não poderão ser utilizadas para inviabilizar o exercício de direito assegurado por norma de hierarquia superior.

Art. 23. O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei, no que couber, especialmente quanto:

I – aos formulários e procedimentos administrativos;

II – aos documentos necessários à instrução dos requerimentos;

III – à organização das avaliações médicas;

IV – aos procedimentos de acompanhamento e renovação;

V – à distribuição de competências administrativas;

VI – aos fluxos internos de controle e fiscalização.

Parágrafo único. A regulamentação deverá observar os direitos e limites estabelecidos nesta Lei, vedada a criação de requisitos restritivos incompatíveis com a legislação aplicável.

Art. 24. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, observadas as disposições legais pertinentes.

Art. 25. Fica expressamente revogada a Lei Municipal nº 719, de 24 de março de 2026.

Art. 26. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Laguna Carapã, Estado de Mato Grosso do Sul, aos 17 dias do mês de novembro de 2026.

ITAMAR BILIBIO

Prefeito Municipal

Matéria enviada por LUIS EDUARDO TELES MATEUS