

| | | |
|---|--|---|
|  | <p>Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa</p> |  |
| <p>Despacho</p> | <p>NP: bq423cd2 SECRETARIA DE SERVIÇOS LEGISLATIVOS 01/04/2026 Projeto de lei complementar nº 25/2026 Protocolo nº 2483/2026 Processo nº 1017/2026</p> | |
| <p>Autor: Dep. Carlos Avalone</p> | | |

Altera a Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, e a Lei Complementar nº 709, de 20 de dezembro de 2021, que estabelece a modalidade de teletrabalho como uma das formas de cumprimento da jornada de trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

A **ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO**, tendo em vista o que dispõe o Art. 45 da Constituição Estadual, aprova e o Governador do Estado sanciona a seguinte lei complementar:

Art. 1º Fica acrescentado o § 3º ao art. 51 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação:

“Art. 51 (...)

§ 3º A remoção a pedido de servidora em contexto de violência de gênero, comprovada nos termos da legislação vigente, terá tramitação preferencial e rito de urgência sob sigilo, sendo sua concessão ato vinculado da administração, sempre que existir vaga do mesmo cargo na estrutura da unidade de destino pleiteada ou inexistindo vaga imediata na localidade de preferência, a Administração deverá apresentar, de imediato, opções alternativas de lotação que assegurem a proteção e a integridade da servidora.

Art. 2º Fica alterado o *caput* e o § 2º, bem como revogado o § 3º e acrescentado o § 5º ao art. 114 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação:

| | | |
|---|--|---|
|  | Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa |  |
|---|--|---|

“Art. 114 A critério da Administração, poderá ser concedida, mediante requerimento do servidor estável, licença para tratar de interesses particulares, pelo prazo de até 03 (três) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º (...)

§ 2º - É admitida a concessão de licença para tratar de interesses particulares em períodos sucessivos ou intercalados, observando-se o teto máximo de 06 (seis) anos para a soma de todos os afastamentos realizados.

§ 3º - (revogado)

§ 4º (...) mantido

§ 5º A licença que trata esse artigo é de concessão obrigatória e prioritária quando destinada à proteção da maternidade ou à salvaguarda da servidora em contexto de violência de gênero, visando sua reorganização familiar e eventual mudança de domicílio, independentemente de conveniência administrativa. ”

Art. 3º Fica acrescentado o inc. IV ao art. 124 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação:

“Art. 124 (...)

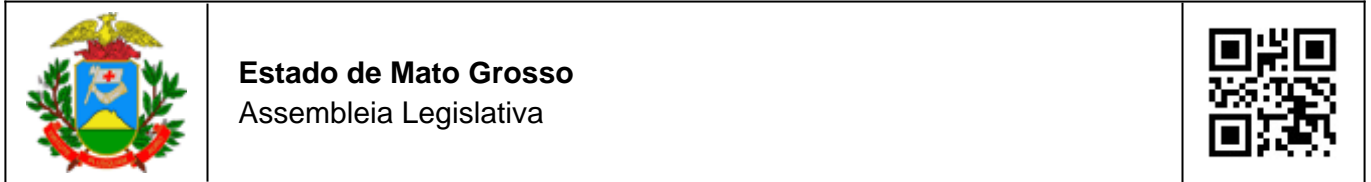
IV - por um (01) dia, para a realização de exames preventivos de câncer de mama e colo de útero.

Art. 4º Fica alterado o art. 236 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação:

“Art. 236 Pelo nascimento ou adoção de filho, o servidor terá direito à licença-paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos.

Art. 5º Fica alterado o art. 237 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, com a seguinte redação:

“Art. 237 Para amamentar o próprio filho, até a idade de 12 (doze) meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, a ser usufruído conforme a conveniência e necessidade da servidora, permitindo-se o parcelamento, a entrada tardia ou a saída antecipada do expediente.



Art. 6º Fica acrescentado o § 1º e § 2º ao art. 3º da Lei Complementar nº 709, de 20 de dezembro de 2021, com a seguinte redação:

“Art. 3º (...)

§ 1º Poderá ser concedido à servidora pública estadual a modalidade de teletrabalho, mediante requerimento e a critério da Administração com base na análise de compatibilidade das atribuições do cargo, pelo período de 6 (seis) a 12 (doze) meses imediatamente após o término da licença-maternidade, para garantir a continuidade do aleitamento materno e adaptação gradual da rotina familiar, suprimindo a ausência de infraestrutura de amamentação nos prédios públicos e insuficiência de vagas em creches públicas.

§ 2º À servidora em contexto de violência de gênero será assegurada a prioridade absoluta na concessão de teletrabalho, processada sob rito de urgência e sigilo estrito, mediante requerimento e análise de compatibilidade das atribuições do cargo, mantendo-se o regime enquanto persistir a situação de risco.

Art. 7º Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei Complementar tem por finalidade promover alterações pontuais na Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, e na Lei Complementar nº 709, de 20 de dezembro de 2021, que estabelece a modalidade de teletrabalho como uma das formas de cumprimento da jornada de trabalho no âmbito do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso.

A proposta fundamenta-se na necessidade de conferir **segurança jurídica e efetividade** às políticas de gênero no âmbito do Poder Executivo Estadual. O foco central é o fortalecimento do amparo administrativo às servidoras em contextos de vulnerabilidade decorrentes da **violência de gênero**, bem como a garantia de condições dignas para o exercício da **maternidade e do aleitamento materno**, harmonizando o interesse público à proteção da família e à integridade da mulher, conforme preceitua a Constituição Federal e a Lei Maria da Penha.

A relevância desta medida é ratificada pelos dados demográficos do funcionalismo estadual. Atualmente, o Poder Executivo do Estado de Mato Grosso conta com um quadro de **80.833 profissionais**, dos quais **46.291 são mulheres**. Constata-se, portanto, que mais de **57% das funções públicas** essenciais ao Estado são desempenhadas por força de trabalho feminina (Fonte: SEPLAG/dezembro 2025) .

Ao analisar o perfil por tipo de vínculo, observa-se a abrangência da medida: são **21.398 servidoras e empregadas públicas efetivas**, **1.050 ocupantes de cargos exclusivamente comissionados** e **21.159 contratadas temporárias**. Tais números evidenciam que o fortalecimento das políticas de gênero e proteção à maternidade não é apenas um imperativo ético, mas uma estratégia indispensável de valorização da maioria absoluta dos servidores que sustentam a Administração Pública de Mato Grosso.

Desta forma, como medidas de proteção e suporte à servidora em contexto de violência de gênero, a



presente proposta apresenta adequações estratégicas ao instituto da **remoção**, ao regime de **teletrabalho** e à concessão da **licença para tratar de interesses particulares**.

No que tange ao instituto da **remoção**, a presente proposta encontra ressonância em avançadas experiências legislativas de outras unidades da federação, evidenciando uma tendência nacional de proteção à mulher no serviço público.

Nesse sentido, destaca-se o **Estado do Tocantins**, que editou o **Decreto nº 6.998/2025**, disciplinando especificamente a remoção de servidoras em situação de violência doméstica e familiar como medida de salvaguarda. De igual modo, o **Estado da Paraíba** consolidou esse direito por meio da **Lei nº 14.321/2026**, que assegura à servidora a transferência imediata para outra localidade mediante a apresentação de instrumentos de prova como boletins de ocorrência, laudos periciais, medidas protetivas ou declarações de centros de atendimento especializado.

Tais precedentes reforçam a viabilidade e a urgência da medida ora proposta, demonstrando que a administração pública contemporânea deve atuar como agente ativo na ruptura do ciclo de violência, garantindo que o vínculo funcional da servidora seja um fator de proteção e não um obstáculo à sua segurança e de seus dependentes.

No que tange à **Licença para Tratar de Interesses Particulares (LIP)**, a proposição visa ampliar seu prazo para **até 03 (três) anos consecutivos**, sem remuneração. Tal alteração busca a convergência com o parâmetro estabelecido no **Art. 91 da Lei Federal nº 8.112/1990**, promovendo a necessária simetria normativa e o alinhamento de Mato Grosso às práticas consolidadas na Administração Pública Federal.

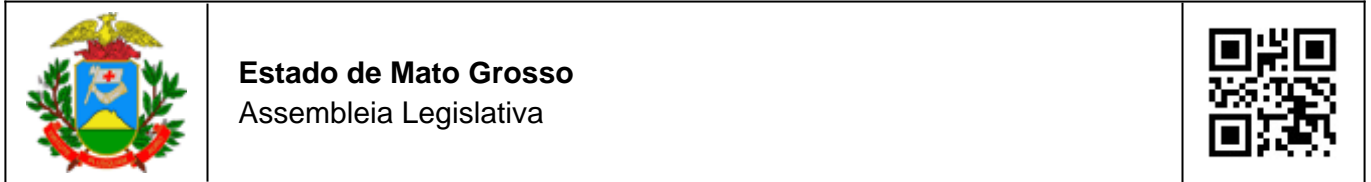
A fixação deste prazo fundamenta-se no equilíbrio entre a flexibilidade da vida funcional e o princípio da **continuidade do serviço público**. Trata-se de um período tecnicamente razoável para o atendimento de demandas pessoais, familiares ou profissionais de caráter temporário, mitigando a ruptura definitiva do vínculo com o Estado. Essa medida evita a perda prematura de capital humano qualificado e confere maior previsibilidade à gestão de pessoas.

Importa ressaltar que a ampliação do prazo da LIP possui **natureza geral**, aplicando-se indistintamente a todos os servidores públicos, em estrita observância ao **princípio da isonomia**. Contudo, reconhece-se que a medida produz impactos sociais de extrema relevância para a força de trabalho feminina, oferecendo uma alternativa viável de afastamento seguro em situações de crise pessoal ou reorganização familiar decorrente de violência, sem a perda do cargo público.

Outro pilar fundamental desta iniciativa é a **proteção integral à criança**, em estrita observância aos princípios constitucionais e legais que priorizam o desenvolvimento infantil e o fortalecimento dos vínculos familiares. Para tanto, a proposta institui avanços significativos em três frentes complementares: a ampliação do prazo da **licença paternidade** para 20 dias, a flexibilização do uso de 01 hora de descanso que a **lactante** possui na jornada de trabalho para amamentação, e no **regime de teletrabalho pós licença-maternidade**.

No que tange à **licença-paternidade**, a presente proposta fundamenta-se na premissa de que o cuidado com a prole é dever compartilhado, constituindo uma relevante **política de igualdade de gênero**. Ao ampliar a presença do pai nos primeiros dias de vida da criança, busca-se equilibrar as responsabilidades domésticas e de cuidado com a genitora, mitigando a sobrecarga histórica imposta às mulheres e combatendo as assimetrias de gênero no ambiente laboral.

Neste cenário, o **Direito Comparado** oferece modelos de êxito que balizam a presente iniciativa. No **Distrito**



Federal, a legislação permite a prorrogação do afastamento por mais 23 dias, totalizando 30 dias de licença. Já no **Espírito Santo**, a **Lei Complementar nº 852/2017** assegura 20 dias consecutivos de licença-paternidade, tanto para o nascimento quanto para a adoção. Tais precedentes demonstram que o fortalecimento do vínculo paterno é uma tendência consolidada na Administração Pública brasileira.

Desta forma, propõe-se a ampliação do prazo para **20 (vinte) dias**, alinhando o Estado de Mato Grosso às melhores práticas de **parentalidade responsável** e às diretrizes do Programa Empresa Cidadã (Lei Federal nº 11.770/2008). A medida reconhece a importância vital da presença paterna no desenvolvimento da **primeira infância**, garantindo suporte emocional e físico à unidade familiar em seu momento de maior vulnerabilidade e adaptação.

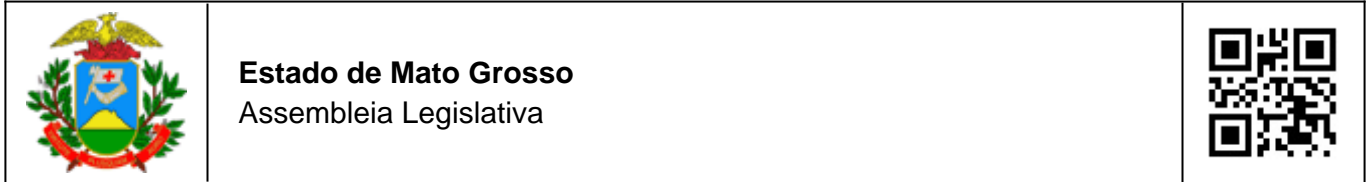
No que tange à revisão do Art. 237, a redação vigente, que limita o direito à amamentação aos 6 (seis) meses de vida da criança e impõe o parcelamento rígido em dois períodos de 30 minutos, revela-se manifestamente descompassada com as necessidades biológicas e logísticas contemporâneas. Observa-se a inviabilidade prática do pleno exercício deste direito sob o molde atual, uma vez que o intervalo previsto é insuficiente para que a servidora se desloque até a residência ou creche, realize a amamentação e retorne ao posto de trabalho. Tal limitação torna a previsão legal inócua, especialmente em grandes centros urbanos, onde o tempo de deslocamento e os entraves financeiros inviabilizam o transporte do lactante até o ambiente laboral da genitora.

Ademais, a proposta busca alinhar a legislação estadual às recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde, que preconizam o aleitamento materno exclusivo até os seis meses e sua continuidade, de forma complementar, até os dois anos de idade ou mais. É imperativo reconhecer que muitas lactantes necessitam deste tempo não apenas para o ato direto de amamentar, mas para a extração e o armazenamento do leite no próprio órgão público. Este procedimento exige tempo adequado para garantir a higienização e a segurança biológica necessárias, suprimindo, inclusive, a carência de espaços exclusivos para lactação na estrutura administrativa atual do Poder Executivo.

Por fim, a flexibilização para que a servidora utilize essa hora de descanso de forma integral — seja na entrada, na saída ou de maneira fracionada — confere autonomia à genitora e respeita as particularidades de cada núcleo familiar. O fim do engessamento do período de descanso permite uma gestão mais humanizada da rotina funcional, sem qualquer prejuízo à produtividade do serviço público. Portanto, a alteração proposta não representa apenas um benefício administrativo, mas uma política de saúde pública essencial para garantir o desenvolvimento saudável da criança e o bem-estar da servidora mato-grossense.

No que diz respeito ao retorno da servidora após o término da licença-maternidade, observa-se que, embora o Estado assegure o afastamento legal de 180 dias, a retomada das atividades ocorre de forma abrupta, carecendo de mecanismos institucionais que viabilizem uma transição gradual e a necessária adaptação à nova dinâmica familiar. Soma-se a esse cenário o déficit crônico de vagas em creches, o que impõe à servidora um ônus financeiro desproporcional com a contratação de cuidadores particulares — custos que, em muitos casos, equivalem à própria remuneração. Tal conjuntura não apenas desestimula o pleno desempenho profissional, como força a transferência precoce do cuidado da criança a terceiros, elevando vulnerabilidades e riscos à formação e segurança do infante, o que caracteriza um prejuízo social de difícil reparação.

Diante desse contexto, a presente proposta institui a flexibilização do regime laboral por meio da prioridade na concessão do **teletrabalho pós-licença maternidade**. Esta medida, condicionada à compatibilidade das atribuições do cargo e aos critérios de conveniência da Administração, visa mitigar o impacto do retorno



presencial imediato, permitindo que a servidora concilie a excelência na prestação do serviço público com os cuidados essenciais ao desenvolvimento da criança em sua fase mais crítica de adaptação. A modalidade remota surge, portanto, como uma ferramenta de gestão moderna e humanizada, capaz de preservar a produtividade e a saúde mental da servidora, ao mesmo tempo em que resguarda o bem-estar do menor.

Relativamente à promoção da saúde e à valorização da vida, a presente proposta institui a concessão de **01 (um) dia de afastamento anual**, sem prejuízo da remuneração, para que as servidoras realizem exames preventivos de **câncer de mama e de colo de útero**. É importante ressaltar que o Estado de Mato Grosso já possui diretrizes em sua legislação que incentivam a atenção integral à saúde da mulher; todavia, a inserção deste dispositivo no Estatuto dos Servidores consolida esse direito de forma prática, garantindo que a jornada laboral não seja um impeditivo para a medicina preventiva.

Tal medida encontra eco em legislações de vanguarda no país, a exemplo do **Estado de São Paulo**, que por meio da **Lei nº 17.621/2023**, assegurou aos seus servidores o direito a 01 (um) dia de folga anual para a realização de exames preventivos de câncer. A adoção dessa prática por Mato Grosso reforça a simetria com modelos administrativos de sucesso, fundamentando-se na premissa de que a detecção precoce é o instrumento mais eficaz para a redução da mortalidade feminina, conforme preconizam o **Instituto Nacional de Câncer (INCA)** e a própria rede estadual de saúde.

Ao institucionalizar esse dia de licença específica, o Estado remove obstáculos logísticos que frequentemente levam ao adiamento de diagnósticos essenciais. A iniciativa alinha-se às políticas públicas estaduais já existentes, transformando a intenção legislativa em um benefício funcional direto que assegura a integridade física da servidora e resguarda o interesse da Administração Pública. Trata-se de um investimento no capital humano que mitiga o risco de afastamentos prolongados e tratamentos de alta complexidade, reafirmando o protagonismo de Mato Grosso na construção de uma cultura organizacional pautada no cuidado, na prevenção e na longevidade funcional de suas servidoras.

Em face de todo o exposto, a presente proposição legislativa revela-se como um marco necessário para a modernização do regime jurídico dos servidores públicos de Mato Grosso. Ao instituir mecanismos que protegem a servidora em situação de violência, garantem a dignidade no aleitamento materno, promovem a saúde preventiva e fortalecem a corresponsabilidade parental, o Estado não apenas se adequa às diretrizes constitucionais e científicas mais modernas, como também se posiciona na vanguarda da gestão pública humanizada.

As medidas aqui propostas não acarretam prejuízo à continuidade do serviço público; ao contrário, promovem a retenção de talentos, reduzem o absenteísmo e elevam a eficiência administrativa ao reconhecer as particularidades da força de trabalho feminina — que compõem a maioria absoluta do nosso funcionalismo. Trata-se de converter o texto legal em um instrumento vivo de proteção social, assegurando que o vínculo funcional com o Estado de Mato Grosso seja sinônimo de segurança, amparo à família e valorização profissional.

Diante do inegável alcance social e da relevância administrativa das medidas apresentadas, submetemos este Projeto de Lei Complementar à elevada apreciação desta Assembleia Legislativa, na certeza de contar com o apoio necessário para sua célere aprovação.



Estado de Mato Grosso
Assembleia Legislativa



Carlos Avalone
Deputado Estadual