



**Mensagem de Lei Ordinária N.º 011/2026**  
**2026.**

**Rio Branco do Sul, 20 de março de**

**Excelentíssimo Senhor Presidente**

**Eleandro Fontoura Machado**

Câmara de Vereadores de Rio Branco do Sul

Rua Domingos Alessandro Nodari, 52

**Senhor Presidente,**

**Senhora Vereadora,**

**Senhores Vereadores,**

Encaminho a esta Egrégia Casa de Leis o Projeto de Lei Ordinária n.º 011 de 20 de março de 2026, que dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral, importunação e assédio sexual e a discriminação na Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

A presente proposição decorre da necessidade de consolidar, no plano normativo municipal, política pública permanente voltada à promoção de ambiente de trabalho seguro, digno, saudável e livre de práticas abusivas, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da moralidade administrativa e da eficiência, insculpidos nos arts. 1º, III e IV, e 37 da Constituição da República.

A violência institucional, o assédio moral, inclusive em sua dimensão organizacional, o assédio sexual, a importunação sexual e as diversas formas de discriminação produzem impactos profundos não apenas na esfera individual da vítima, mas também na qualidade dos serviços públicos prestados à coletividade. Tais condutas comprometem a saúde física e mental dos servidores, fragilizam relações profissionais, reduzem a produtividade, elevam índices de absenteísmo e afastamentos por adoecimento, além de exporem a Administração a riscos de responsabilização civil, administrativa e judicial.

A proposição estabelece conceitos claros e abrangentes, alinhados às melhores práticas institucionais e às normativas contemporâneas sobre o tema, contemplando, inclusive, o assédio moral organizacional, a violência e o assédio com base no gênero, e a discriminação direta e indireta. Trata-se de reconhecer



que práticas abusivas podem decorrer tanto de condutas individuais quanto de estruturas ou métodos gerenciais inadequados.

O Projeto também institui política estruturada de prevenção e enfrentamento, fundada na promoção da cultura de respeito, na gestão participativa, na proteção da saúde física e mental dos trabalhadores e na transversalidade das ações institucionais. Não se trata apenas de punir, mas de prevenir, orientar e transformar o ambiente organizacional.

Nesse sentido, cria-se Comissão autônoma e independente com atribuições de monitoramento, recomendação e articulação institucional, sem substituir as instâncias disciplinares legalmente previstas, além de canal centralizado de acolhimento e orientação, garantindo sigilo, proteção contra retaliações e suporte às vítimas.

A proposta também reforça o dever institucional das autoridades que tomarem ciência de possíveis práticas abusivas, assegura proteção contra qualquer forma de retaliação e estabelece mecanismos que evitam a revitimização, priorizando medidas que não penalizem aquele que denúncia.

Por fim, o Projeto reafirma que a responsabilização administrativa ocorrerá com observância do contraditório e da ampla defesa, aplicando-se as penalidades previstas na legislação vigente, sem prejuízo das esferas civil e penal.

Pelo exposto, Nobres Legisladores, e na certeza de haver cumprido a estrita observância das disposições legais inerentes à matéria, submeto o presente Projeto de Lei à apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa.

Aproveito a oportunidade para renovar os protestos de elevada estima e distinta consideração.

**KARIME FAYAD**  
**Prefeita Municipal**



**PROJETO DE LEI ORDINÁRIA N.º12 /2026**

*“Dispõe sobre a prevenção e o combate ao assédio moral, do assédio sexual e importunação e da discriminação na Administração Pública Municipal Direta e Indireta.”*

**A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO DO SUL**, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas por Lei faz saber que a **CÂMARA MUNICIPAL DE RIO BRANCO DO SUL**, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** É vedada a prática do assédio moral, do assédio sexual e importunação e da discriminação, por agente público no âmbito da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

**Art. 2º** Consideram-se, para os efeitos desta Lei:

**I** - violência e assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, vise, cause ou seja suscetível de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero;

**II** - violência e assédio com base no gênero: violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual;

**III** - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de servidores(as) e demais trabalhadores(as) ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

**IV** - importunação sexual: atos libidinosos, práticas e comportamentos, sem consentimento, que tenham finalidade de satisfazer desejo sexual;

**V** - assédio sexual: a conduta de agente público no ambiente de trabalho, ou em função desta relação, que possui conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por



palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

**VI** - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

**VII** - agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

**Art. 3º** São modalidades de assédio moral:

**I** - desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

**II** - desrespeitar limitação individual de agente público decorrente de doença física ou psíquica, exigindo-lhe atividade incompatível com suas condições, observada as atribuições do cargo;

**III** - preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça e cor, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política ou filosófica;

**IV** - atribuir, de modo frequente ao agente público, função incompatível com as atribuições do cargo, formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

**V** - isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

**VI** - manifestar-se de forma irônica em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o à situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

**VII** - subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

**VIII** - manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

**IX** - apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público, apresentando-os como se fossem de sua própria autoria;

**X** - valer-se de cargo ou função para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.



**Art. 4º** São tipos de assédio sexual:

I - assédio sexual por chantagem: aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual;

II - assédio sexual por intimidação: aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

**Art. 5º** São consideradas como importunação e assédio sexual as condutas praticadas:

I - no local de trabalho, compreendendo as dependências das repartições públicas, os locais externos em que os servidores devam permanecer em razão de trabalho;

II - no percurso entre a residência e o local de trabalho;

III - fora do local de trabalho, em qualquer outro espaço que tenha conexão com o exercício da atividade funcional;

IV - por meios eletrônicos, independentemente do local de envio e recebimento da mensagem, mas em decorrência da relação funcional.

**Parágrafo único.** A configuração do assédio sexual independe:

I - de orientação sexual ou identidade de gênero;

II - da espécie de vínculo laboral da pessoa assediada com a Administração Pública;

III - da reiteração ou habitualidade.

**Art. 6º** Será qualificada como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça e cor, idade, nacionalidade, regionalidade, origem étnica, opção religiosa, opinião política, identidade de gênero, orientação sexual, origem social, deficiência e/ou condição especial, que tenha por efeito alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional.

§ 1º Entende-se ainda por discriminação qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em âmbito profissional.

§ 2º São formas mais comuns de discriminação:

I - não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua raça e cor, idade, regionalidade, origem étnica, opção religiosa, opinião política, identidade de gênero, orientação sexual e/ou origem social;

II - praticar violência física, psicológica ou moral em função de raça e cor, idade, nacionalidade, regionalidade, origem étnica, opção religiosa, opinião



política, identidade de gênero, orientação sexual, origem social, deficiência e/ou condição especial;

**III** - não contratar, não promover ou exonerar com prejuízo de remuneração mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

**Art. 7º** São princípios da Política de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, do assédio sexual e importunação e da discriminação na Administração Pública Municipal Direta e Indireta:

- I** - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II** - não discriminação e respeito à diversidade;
- III** - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos
- IV** - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V** - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI** - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII** - primazia da abordagem preventiva;
- VIII** - transversalidade e integração das ações;
- IX** - responsabilidade e proatividade institucional;
- X** - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI** - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII** - resguardo da ética profissional;
- XIII** - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **DAS DIRETRIZES GERAIS**

**Art. 8º** Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

**I** - a abordagem das situações de violência, assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

**II** - A Prefeitura Municipal, suas Secretarias e demais equipamentos promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação,



políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

**III** - as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão: a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho; b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas; c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

**IV** - A administração pública deverá prever ações e programas de aperfeiçoamento e capacitação, sobre o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos;

**V** - os gestores e as gestoras deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

**VI** - a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

#### **CAPÍTULO IV**

### **DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, IMPORTUNAÇÃO E ASSÉDIO SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 9º** Fica criada a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e Importunação e da Discriminação, doravante denominada **COMPAMS**, com caráter autônomo e independente.

**Art. 10.** A **COMPAMS** será composta por 1 (um) servidor titular e 1 (um) suplente, preferencialmente recrutados do quadro efetivo:

**I** - da Procuradoria Geral do Município;

**II** - do Departamento de Gestão de Pessoal – DEGEP, da Secretaria de Administração;

**III** - do Departamento de Administração – DEADM, da Secretaria Municipal de Saúde;

**IV** - do Departamento de Administração – DEAM, da Secretaria Municipal de Educação;

**V** – da Secretaria Municipal de Assistência Social e Habitação.



§ 1º A Comissão será presidida pelo representante titular da área de gestão de pessoas e na sua ausência pelo seu suplente.

§ 2º Os membros da Comissão não poderão integrar, concomitantemente, comissões de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar, seja o membro titular ou suplente.

§ 3º São requisitos para compor, na qualidade de membro, a Comissão:

I - ter idoneidade moral;

II - não possuir anotação de penalidade administrativa nos seus registros funcionais.

**Art. 11.** Compete à Comissão:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de violência, assédio e discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no trabalho;

V - reportar às autoridades competentes a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de violência, assédio ou discriminação;

VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável à violência, ao assédio ou à discriminação;

VII - fazer recomendações e solicitar providências a gestores(as) das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de violência, assédio ou de atos discriminatórios;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento da violência, assédio e discriminação;



**m)** centralização de dados estatísticos, tais como números de notícias, setor, perfil da vítima e delimitação da natureza do assédio, cuja coleta e sistematização deverá observar periodicidade anual;

**VIII** - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos do Comitê.

**Parágrafo único.** A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e Importunação e da Discriminação não substitui a Comissão de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar.

## **CAPÍTULO V**

### **DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E DO CANAL DE ATENDIMENTO E DENÚNCIA**

**Art. 12.** Os órgãos da Administração Pública Municipal Direta e Indireta deverão desenvolver políticas de prevenção e de combate ao assédio moral, importunação e assédio sexual e de discriminação, incluindo:

**I** - a difusão de conteúdos voltados ao reconhecimento, respeito e combate às diversidades de raça e cor, etária, de nacionalidade, de regionalidade, de origem étnica, de opção religiosa, de opinião política, de gênero, de orientação sexual, de origem social, de deficiência e de condição especial;

**II** - a divulgação e orientação aos agentes públicos acerca das condutas que caracterizam o assédio moral, do assédio sexual e importunação e da discriminação, bem como quanto aos mecanismos existentes para o recebimento de denúncia e às penalidades previstas em lei.

**Art. 13.** A Administração Pública Municipal Direta e Indireta disponibilizará canal centralizado para orientação e recebimento de denúncias, o qual será mantido pela área de gestão de pessoas, com o intuito de acolhimento, escuta acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

**§ 1º** O atendimento no canal centralizado deverá ser garantido a qualquer pessoa vítima de assédio moral, do assédio sexual e importunação e da discriminação ocorrido em relações decorrentes do trabalho no âmbito da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

**§ 2º** O canal centralizado de atendimento deverá oferecer acolhimento e acompanhamento à vítima, orientando-a sobre os serviços públicos municipais que oferecem apoio psicológico e social.

**§ 3º** Durante o atendimento no canal centralizado, o agente público denunciante será devidamente informado sobre os procedimentos subsequentes, devendo manifestar, no formulário próprio, sua concordância expressa com o



encaminhamento da demanda à COMPAMS, bem como, se desejar, com o possível envio ao setor responsável pela instauração de processo administrativo disciplinar.

**§ 4º** Recebida a documentação, caberá à Comissão verificar o cumprimento dos trâmites legais e assegurar que todas as garantias previstas nesta Lei foram observadas, formalizando a tramitação junto ao setor competente para apuração disciplinar, nos termos do que tiver sido autorizado pelo denunciante.

**§ 5º** A Secretaria Municipal de Administração:

I - receberá o processo;

II - encaminhará a Portaria de instauração ao respectivo Secretário dos agentes públicos envolvidos para ciência e assinatura no prazo de até 10 (dez) dias úteis;

III - providenciará as demais ações necessárias para o início da devida apuração, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais (Lei nº 465/1997).

**§ 6º** Não atendido o prazo estabelecido no inciso II do §5º deste artigo, a Portaria de instauração será remetida à Chefe do Poder Executivo Municipal, bem como nos casos em que o envolvido seja seu subordinado direto.

**§ 7º** O órgão responsável manterá registro estatístico anual, preservado o sigilo das informações pessoais.

**Art. 14.** A autoridade que tiver ciência de situação de violência, assédio ou discriminação é obrigada a comunicar imediatamente o fato ao canal centralizado ou à autoridade competente para apuração disciplinar, sob pena de responsabilização por omissão.

**Art. 15.** Ao órgão responsável pelo canal centralizado de atendimento de que trata o art. 12, incumbirá registrar todos os atendimentos, sistematizar dados e elaborar diagnósticos da ocorrência de assédio moral, importunação e assédio sexual e de discriminação no âmbito da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, resguardado o sigilo de informações.

**Art. 16.** É vedada qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra aquele que, de boa-fé:

I – denuncie prática de violência, assédio ou discriminação;

II – testemunhe ou colabore com apuração;

III – recuse-se a praticar ato ilegal ou abusivo.

**§ 1º** Considera-se retaliação qualquer ato que implique prejuízo funcional, alteração injustificada de atribuições, isolamento, avaliação negativa infundada, remoção indevida ou qualquer outra forma de represália.



§ 2º A retaliação constitui infração administrativa autônoma, punível com suspensão ou, em caso de reiteração, demissão, além da destituição do cargo em comissão.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES**

**Art. 17.** As notícias de violência, assédio ou discriminação definidos nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Orgânica do Município, no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, nesta Lei e demais normas aplicáveis.

§ 1º A apuração de situação de violência, assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de violência, assédio e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§3º Havendo indício de assédio moral, importunação e assédio sexual ou discriminação poderão ser tomadas medidas cautelares administrativas a fim de evitar sua continuidade, sem prejuízo de outras medidas previstas em lei.

**Art. 18.** Durante a apuração dos fatos, poderá ser determinado o afastamento preventivo do agente público acusado, quando sua permanência representar risco à integridade da vítima ou à instrução processual.

§ 1º A mudança de local de trabalho da vítima somente poderá ocorrer mediante sua solicitação ou concordância expressa, ressalvada situação excepcional devidamente fundamentada no interesse público.

§ 2º Aplicada penalidade de suspensão ou superior, deverá ser promovida, sempre que possível, a remoção do agente apenado, a fim de evitar convivência direta e habitual com a vítima.

**Art. 19.** Constituem circunstâncias agravantes que impõe punição superior à aplicação de advertência:

- I – a prática de assédio sexual por chantagem;
- II – o contato físico não consentido;
- III – o abuso de autoridade ou posição hierárquica;
- IV – a reiteração da conduta;
- V – a prática contra pessoa em situação de vulnerabilidade.



**RIO BRANCO DO SUL**

**PREFEITURA MUNICIPAL**

*Capital do Cimento*

**Art. 20.** Sempre que presentes alguma das agravantes, o servidor apenado fica obrigado a frequentar, na primeira oportunidade, curso que oriente sobre igualdade de gênero ou trate do tema específico do assédio sexual, sob pena de instauração de novo processo administrativo por descumprimento desse dever.

**Art. 21.** A receita proveniente de eventuais multas impostas com fundamento nesta lei será preferencialmente revertida para programas de educação voltados à igualdade de gênero e ao respeito à diversidade.

## **CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 22.** Fica instituída a Semana de Combate e Prevenção Assédio Moral, do Assédio Sexual e Importunação e da Discriminação, que será realizada em todas as Secretarias componentes da Administração Pública Municipal, a ser realizada na primeira semana de maio de cada ano.

**Parágrafo único.** As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando todos os servidores, comissionados, estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as).

**Art. 23.** A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio, aprendizagem e de prestação de serviços firmados pela Prefeitura Municipal, de forma a assegurar o alinhamento entre prestadores de serviço.

**Art. 24.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete da Prefeita Municipal de Rio Branco do Sul, em 20 de março de 2026.

**KARIME FAYAD**  
Prefeita Municipal