

SUMÁRIO

■ TÍTULO I: Disposições Gerais

Capítulo I: Do regime jurídico **5**

Capítulo II: Do provimento **6**

Seção I: Disposições gerais **6**

Seção II: Da nomeação **7**

Seção III: Do concurso público **8**

Seção IV: Da posse e do exercício **8**

Seção V: Da estabilidade **10**

Seção VI: Da readaptação **11**

Seção VII: Da reversão **11**

Seção VIII: Do estágio probatório **12**

Subseção I: Da avaliação do estágio probatório **13**

Subseção II: Da estruturação **16**

Subseção III: Das Competências **16**

Subseção IV: Dos procedimentos **21**

Subseção V: Das disposições finais **22**

Seção IX: Da reintegração **22**

Capítulo III: Do tempo de serviço **22**

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <u>Capítulo IV: Da vacância</u> | 23 |
| <u>Capítulo V: Da disponibilidade e do aproveitamento</u> | 24 |
| <u>Capítulo VI: Da substituição</u> | 25 |
| ■ TÍTULO II: Dos Direitos e vantagens | |
| Capítulo I: Do vencimento e da remuneração | 26 |
| Capítulo II: Dos benefícios | 28 |
| Seção Única: Da aposentadoria | 28 |
| Capítulo III: Das vantagens | 28 |
| Seção I: Disposições gerais | 28 |
| Seção II: Da ajuda de custo | 29 |
| Seção III: Das diárias | 30 |
| Seção IV: Da gratificação e adicionais | 30 |
| Subseção I: Da gratificação de função | 31 |
| Subseção II: Da gratificação natalina | 32 |
| Subseção III: Do adicional por tempo de serviço | 33 |
| Subseção IV: Dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou penosidade | 33 |
| Subseção V: Do adicional por serviço extraordinário | 34 |
| Subseção VI: Do adicional noturno | 35 |
| Subseção VII: Do abono familiar | 35 |
| <u>Capítulo IV: Das licenças</u> | 37 |
| Seção I: Disposições Gerais | 37 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Seção II: Da licença para tratamento de saúde | 38 |
| Seção III: Da licença à gestante, à adotante e da licença paternidade | 39 |
| Seção IV: Da licença por acidente em serviço | 40 |
| Seção V: Da licença por motivo de doença em pessoa da família | 41 |
| Seção VI: Da licença para serviço militar | 42 |
| Seção VII: Da licença para atividade política | 42 |
| Seção VIII: Da licença para tratar de interesses particulares | 43 |
| Seção IX: Da licença para desempenho de mandato classista | 43 |
| Seção X: Da licença prêmio | 44 |
| <u>Capítulo V: Das férias</u> | 45 |
| <u>Capítulo VI: Das concessões</u> | 47 |
| <u>Capítulo VII: Do exercício de mandato eletivo</u> | 50 |
| <u>Capítulo VIII: A assistência à Saúde</u> | 51 |
| <u>Capítulo IX: Do direito de petição</u> | 51 |
| ■ TÍTULO III: Do regime disciplinar | |
| <u>Capítulo I: Dos deveres</u> | 53 |
| Seção I: Das proibições | 54 |
| Seção II: Da acumulação | 55 |
| Seção III: Das responsabilidades | 56 |
| Seção IV: Das penalidades | 57 |
| <u>Capítulo II: Do processo administrativo</u> | 61 |

| | |
|----------------------------------------------|----|
| Seção I: Disposições gerais | 61 |
| Seção II: Do afastamento preventivo | 62 |
| Seção III: Do processo disciplinar | 62 |
| Subseção I: Disposições gerais | 62 |
| Subseção II: Do inquérito | 64 |
| Subseção III: Da revisão do processo | 69 |
| ■ TÍTULO IV: Disposições finais | |
| <u>Capítulo I: Disposições gerais</u> | 70 |
| <u>Capítulo II: Disposições transitórias</u> | 72 |

LEI COMPLEMENTAR Nº 003/97 ([Numeração Alterada pela LC 68/2021](#)).

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos do município, das autarquias e das fundações municipais. ([Ementa alterada pela LC 017/00](#))

ORLANDO MILAN, Prefeito Municipal de Pariquera-Açu, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Capítulo I Do regime jurídico

Art.1º O regime jurídico dos servidores públicos do município de Pariquera-Açu bem como o de suas autarquias e das fundações públicas municipais, é o estatutário instituído por esta lei. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

Art.2º Para os efeitos desta lei, funcionários públicos são os titulares de cargos públicos, de provimento efetivo, em comissão, e de confiança, criados por lei. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

Art.3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades, previsto na estrutura organizacional que deve ser cometido a um funcionário.

Parágrafo único. Os cargos públicos acessíveis a todos os brasileiros, assim como aos estrangeiros na forma da lei, são criados por lei, com denominação própria e vencimentos pagos pelos cofres públicos. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

Art.4º Os cargos de provimento efetivo da administração pública municipal, direta, das autarquias e das fundações públicas, serão organizados em carreiras.

Art.5º As carreiras serão organizadas em classes de cargos, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, bem como a natureza e complexidade das atribuições a serem exercidos por seus ocupantes na forma prevista na legislação específica.

Art.6º É proibido o exercício gratuito de cargos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Capítulo II

Do provimento

Seção I

Disposições gerais

Art.7º São requisitos básicos para ingresso no serviço público:

I - A nacionalidade brasileira, ou a estrangeira na forma da lei ([Redação dada pela LC 017/00](#));

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - a idade mínima de 18 (dezoito) anos.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º As pessoas portadoras de deficiência são asseguradas o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras e para as quais serão reservadas até dez por cento das vagas oferecidas no concurso.

Art.8º O provimento dos cargos público far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada poder, do dirigente superior de autarquia ou de fundação pública.

Art.9º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art.10 São formas de provimento em cargo público:

- I - A nomeação;
- II - promoção;
- III - acesso;
- IV - readaptação;
- V - reversão;
- VI - aproveitamento;
- VII - reintegração.

Seção II

Da nomeação

Art.11 A nomeação far-se-á:

I - Em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de carreira;

II - em comissão, de livre nomeação e exoneração, e destinadas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. (Redação dada pela LC 017/00).

III - em funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores titulares de cargo efetivo. (Redação dada pela LC 017/00).

Art.12 A nomeação para cargo isolado de carreira depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e prazo de sua validade.

Parágrafo único. Os demais requisitos para ingresso e o desenvolvimento do funcionário na carreira, mediante promoção e acesso, serão estabelecidos pela lei que fixará diretrizes do sistema de carreira na administração pública municipal e seus regulamentos.

Seção III

Do concurso público

Art.13 A primeira investidura em cargo de provimento efetivo, será feita mediante concurso público de provas escritas, podendo ser utilizadas, também, provas práticas ou práticos-orais.

§ 1º Nos concursos para provimento de cargo de nível universitário, também podem ser utilizada prova de títulos.

§ 2º A admissão de profissionais de ensino, far-se-á exclusivamente por concurso de provas e títulos.

Art.14 O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização, serão fixados em edital, que será publicado no órgão oficial e em jornal diário de grande circulação no Município.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade satisfeitos pelos candidatos.

Art.15 O edital do concurso estabelecerá os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos.

Seção IV

Da posse e do exercício

Art.16 Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidade inerentes ao cargo público, com o compromisso de bem servir, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossado.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação do ato de provimento, sendo prorrogável apenas uma vez, por igual período, mediante autorização da autoridade competente pelo empossamento. ([Redação dada pela LC 069/22](#)).

§ 2º Em se tratando de funcionário em licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.

§ 3º A posse poderá dar-se mediante procuração específica.

§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento por nomeação.

§ 5º No ato da posse o funcionário apresentará obrigatoriamente declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio, quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 6º Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º.

Art.17 A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Só poderá ser empossado aquele que for julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo.

Art.18 O exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo.

Parágrafo único. A autoridade competente do órgão ou entidade para onde for designado o funcionário, compete dar-lhe exercício.

Art.19 O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual.

Parágrafo único. Ao entrar em exercício o funcionário apresentará ao órgão competente, os elementos necessários ao assentamento individual.

Art.20 A promoção ou o acesso não interrompe o tempo de exercício que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data da publicação do ato que promover ou ascender o funcionário.

Art.21 O funcionário que deve ter exercício em outra localidade terá 30 (trinta) dias de prazo para fazê-lo, incluindo neste tempo o necessário ao deslocamento para a nova sede, desde que implique mudança de seu domicílio.

Parágrafo único. Na hipótese de o funcionário encontrar-se afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo, será contado a partir do término do afastamento.

Art.22 O ocupante do cargo de provimento efetivo, fica sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, salvo quando for estabelecido duração diversa.

§ 1º O exercício do cargo em comissão exigirá de seu ocupante dedicação integral durante o horário de expediente, podendo ser convocado sempre que houver interesse da administração. ([Redação dada pela LC 069/22](#)).

§ 2º Aplica-se ao cargo de Diretor Executivo da Divisão de Atenção à Saúde a carga horária de 20 (vinte) horas semanais, podendo ser convocado sempre que houver interesse da administração. ([Incluso pela LC 069/22](#)).

Seção V

Da estabilidade

Art.23 São estáveis após três (03) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargos de provimento efetivo em virtude de concurso público. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

Art.24 O funcionário estável somente perderá o cargo: (Redação dada pela LC 017/00).

I. em virtude de sentença judicial transitada em julgado; (Redação dada pela LC 017/00).

II. mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Redação dada pela LC 017/00).

III. mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma que dispuser a lei complementar, assegurada ampla defesa. (Redação dada pela LC 017/00).

Seção VI

Da readaptação

Art.25 Readaptação é a investidura do funcionário em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica.

§1º Se julgado incapaz para o serviço público, o funcionário será aposentado.

§2º A readaptação será efetivada em cargo de carreira de atribuições fins, respeitada a habilitação exigida.

§3º Em qualquer hipótese, a readaptação não poderá acarretar aumento ou redução da remuneração do funcionário.

Seção VII

Da reversão

Art.26 Reversão é o retorno à atividade de funcionário aposentado por invalidez quando, por junta médica oficial, forem declarados insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria.

Art.27 A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.

Parágrafo único. Encontrando-se provido este cargo, o funcionário exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

Art.28 Não poderá reverter o aposentado que houver completado 60 (sessenta) anos de idade.

Seção VIII

Do estágio probatório

Art.29 Ao entrar em exercício, o funcionário nomeado para cargo e/ou função de provimento efetivo, ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação de desempenho, observados os seguintes fatores: ([Redação dada pela LC 57/15](#)):

- I - Assiduidade ([Redação dada pela LC 57/15](#)).
- II - pontualidade ([Redação dada pela LC 57/15](#)).
- III - disciplina ([Redação dada pela LC 57/15](#)).
- IV - eficiência ([Redação dada pela LC 57/15](#)).
- V - Responsabilidade ([Redação dada pela LC 57/15](#)).

Art.30 Para efeito desta Lei, considera-se: ([Redação dada pela LC 57/15](#)).

- I - Assiduidade: frequência do servidor ao local de trabalho. ([Redação dada pela LC 57/15](#)).
- II - Pontualidade: capacidade de cumprir horários estabelecidos pela Administração. ([Redação dada pela LC 57/15](#)).
- III - Disciplina: grau de integração com as regras de serviço e com as normas hierárquicas estabelecidas. ([Redação dada pela LC 57/15](#))

IV - Eficiência: qualidade, rapidez, organização e autonomia na execução das atribuições do cargo. ([Redação dada pela LC 57/15](#)).

V - Responsabilidade: atuação conforme as regras jurídicas estabelecidas pela Administração Pública, sob risco de sanção pelo não cumprimento de obrigações assumidas. ([Redação dada pela LC 57/15](#)).

Subseção I

Da avaliação do estágio probatório

Art.31 O Sistema de Avaliação do Estágio Probatório dos servidores públicos é um processo contínuo, tendo por finalidade: ([Redação dada pela LC 57/15](#)).

I - Verificar, durante o período de três anos, a conveniência ou não da permanência do servidor em estágio probatório no cargo de provimento efetivo, em razão do disposto no artigo 41 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e com base nos fatores fixados nesta Lei; ([Incluso pela LC 57/15](#)).

II - Estimular a melhoria da qualidade dos processos de trabalho visando o aumento da produtividade e eficiência dos serviços prestados; ([Incluso pela LC 57/15](#)).

III - Proporcionar treinamento e qualificação profissional a novos servidores, buscando identificar as potencialidades de cada um deles ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-A Os fatores de que trata o artigo 29 desta Lei serão avaliados em formulário próprio, a ser definido com a regulamentação ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-B O servidor em estágio probatório será avaliado a cada 06 (seis) meses, sendo que a última avaliação, por boletins, antecederá 3 (três) meses àquela prevista para aquisição de estabilidade pelo servidor, sem prejuízo

da continuidade de apuração dos quesitos enumerados no art. 29 desta Lei ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-C As avaliações do servidor em estágio probatório serão de competência da chefia imediata, que deverá preencher e assinar os respectivos formulários e entregá-los à Comissão até o dia quinze do mês subsequente ao da avaliação ([Incluso pela LC 57/15](#)).

§ 1º Caso o servidor em estágio probatório tenha, no respectivo período, mais de uma subordinação, compete a cada chefia fazer a avaliação correspondente, extraíndo-se a média ponderada.

§ 2º Às chefias, incumbe apontar as ocorrências insatisfatórias do servidor, sob pena de incorrer em falta prevista no Estatuto ou legislação correspondente.

§ 3º O responsável pela avaliação entregará o formulário ao avaliado, devidamente preenchido e assinado, para que este tome ciência do resultado do seu desempenho no respectivo período e o devolva assinado e datado.

§ 4º Na hipótese de o servidor, em estágio probatório, não concordar com a avaliação, deverá expor suas razões no campo reservado no formulário, as quais serão consideradas somente quando constar data e assinatura do mesmo.

§ 5º Em caso de recusa do servidor em tomar conhecimento da avaliação realizada, a chefia registrará a negativa no formulário de avaliação, na presença de duas testemunhas, comunicando a ocorrência a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

Art.31-D Somente os afastamentos decorrentes de gozo de férias legais não prejudicam a avaliação do estágio probatório. Parágrafo Único – Todos os demais afastamentos no período considerado, suspendem a avaliação do estágio probatório, cujo prazo ficará automaticamente protelado até o implemento do efetivo exercício ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-E O período de estágio probatório será cumprido, obrigatoriamente, no efetivo exercício das atribuições próprias do cargo para o qual o servidor foi nomeado ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-F A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório poderá, a qualquer momento, entrevistar o servidor em estágio probatório, seus colegas de trabalho e ou sua chefia imediata, se assim achar necessário, para melhor instruir seus relatórios ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-G Verificado, na fase final do estágio, resultado insatisfatório por 3 (três) avaliações consecutivas, será processada a exoneração do servidor. ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-H Nos casos de cometimento de falta disciplinar, inclusive, entre o primeiro semestre e o último trimestre, o servidor em estágio probatório terá a sua responsabilidade apurada através de sindicância ou processo administrativo disciplinar, observadas as normas estatutárias e demais aplicáveis, independente da continuidade da apuração do estágio probatório pela Comissão Especial. ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-I O servidor em estágio probatório, quando convocado, deverá participar de todo e qualquer curso específico, referente às atividades de seu cargo ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-J O servidor público municipal estável fica sujeito a novo estágio probatório quando nomeado para outro cargo, em virtude de um novo concurso público ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-K Na hipótese de acumulação constitucional de cargos públicos, o estágio probatório será cumprido independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Art.31-L O servidor público não poderá se afastar do exercício do cargo enquanto estiver em período de estágio probatório para usufruir licença para tratar de interesse particular ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Subseção II

Da estruturação

Art.31-M A Administração do Poder Executivo e do Poder Legislativo instituirão, por ato administrativo, e dentro do limite de cada Poder, Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório ([Incluso pela LC 57/15](#)).

§ 1º A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório será composta por, no mínimo, três membros titulares, sendo dois assessores e um presidente, todos servidores efetivos e estáveis.

§ 2º O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais poderá indicar um servidor efetivo e estável para ocupar a função de assessor, sendo os demais membros indicados pela Administração Municipal.

§ 3º Em caso de afastamento de algum dos membros da Comissão, deverá ser designado outro servidor efetivo e estável para substituí-lo durante o período do afastamento.

Art.31-N Fica criada a função gratificada para os integrantes da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, no valor de 25% (vinte e cinco por cento) da menor referência do Município. ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Subseção III

Das Competências

Art.31-O À Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório compete: ([Incluso pela LC 57/15](#)).

I - Acompanhar os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, que ficarão sujeitos a estágio probatório;

II - Desempenhar funções de orientação, coordenação e controle das avaliações probatórias;

III - Aprimorar o método de avaliação e adaptá-lo às novas realidades e aos novos objetivos;

IV – Distribuir, a cada seis meses, o Boletim de Desempenho para o preenchimento dos quesitos de avaliação, pela chefia imediata do servidor em estágio probatório, até o dia primeiro de cada mês subsequente ao do semestre de avaliação;

V - Receber das chefias o resultado final do estágio probatório;

VI - Devolver o Boletim de Desempenho à chefia imediata, quando verificado o seu preenchimento incorreto ou incompleto, indicando o novo prazo de entrega;

VII - Buscar junto ao banco de dados disponibilizado pelo Departamento de Administração os períodos de afastamentos dos servidores em estágio probatório, e preenchê-los no Boletim de Desempenho;

VIII – Aferir a pontuação obtida na avaliação parcial e proceder aos competentes registros na Ficha de Controle do Servidor em Estágio Probatório;

IX - Assessorar os servidores em estágio probatório e as chefias imediatas no processo de avaliação e acompanhamento do estágio;

X - Avaliar as observações realizadas pelo servidor em estágio probatório e de seu avaliador, constantes nos respectivos campos do Boletim de Desempenho;

XI - Solicitar à chefia imediata os esclarecimentos de fatos apontados no Boletim de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, sempre que julgar necessário;

XII - Entrevistar o servidor em estágio probatório, seus colegas de trabalho e ou sua chefia imediata, se assim achar necessário, para melhor instruir seus relatórios.

XIII - Proceder outras diligências sempre que se fizerem necessárias;

XIV - Verificar e tomar providências para o cumprimento do disposto nesta Lei;

XV - Encaminhar ao Chefe de cada Poder, dependendo do local em que está ocorrendo as avaliações de estágios probatórios, parecer final de avaliação dos servidores em estágio probatório;

XVI – Avaliar, em grau de recurso, pedido de revisão formulado pelo servidor em estágio probatório, quanto ao não cumprimento dos procedimentos previstos nesta Lei.

Art.31-P Ao Presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório compete ([Incluso pela LC 57/15](#)):

I - Coordenar a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório;

II - Coordenar o acompanhamento dos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo, que ficarão sujeitos ao estágio probatório;

III - Desempenhar funções de orientação, coordenação e controle das avaliações probatórias;

IV - Aprimorar o método de avaliação e adaptá-lo às novas realidades e aos novos objetivos;

V - Distribuir, a cada seis meses, o Boletim de Desempenho, para o preenchimento dos quesitos de avaliação, pela chefia imediata do servidor em estágio probatório, até o dia primeiro do mês subsequente ao do semestre de avaliação;

VI - Receber das chefias o resultado do estágio probatório;

VII - Devolver o Boletim de Desempenho à chefia imediata, quando verificado o seu preenchimento incorreto ou incompleto, indicando o novo prazo de entrega;

VIII – Buscar, junto ao banco de dados disponibilizado pela Secretaria Municipal de Fazenda e Administração, os períodos de afastamentos dos servidores em estágio probatório e preenchê-los no Boletim de Desempenho;

IX – Aferir a pontuação obtida na avaliação parcial e proceder aos competentes registros na Ficha de Controle do Servidor em Estágio Probatório;

X - Avaliar as observações realizadas pelo servidor em estágio probatório e de seu avaliador, constantes nos respectivos campos do Boletim de Desempenho;

XI – Solicitar, junto à chefia imediata, os esclarecimentos de fatos apontados no Boletim de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, sempre que julgar necessário;

XII - Entrevistar o servidor em estágio probatório, seus colegas de trabalho e/ou sua chefia imediata se a comissão achar necessário, para melhor instruir os seus relatórios.

XIII - Proceder outras diligências sempre que se fizer necessário;

XIV - Verificar e tomar providências para o cumprimento do disposto nesta Lei.

XV – Encaminhar ao Prefeito Municipal ou ao Presidente da Câmara, dependendo do caso, parecer final de avaliação do servidor em estágio probatório;

XVI – Avaliar, em grau de recurso, pedido de revisão formulado pelo servidor em estágio probatório, quanto ao não cumprimento dos procedimentos previstos nesta Lei.

Art.31-Q À chefia Imediata compete([Incluso pela LC 57/15](#)):.

I - Efetuar a avaliação de servidores em estágio probatório, sob sua subordinação;

II - Preencher o Boletim de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório, respeitando a data de entrega indicada no formulário de avaliação;

III - Apresentar ao avaliado o Boletim de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, devidamente preenchido, para que o mesmo analise e se manifeste;

IV - Dar condições de aperfeiçoamento aos servidores em estágio probatório, a fim de qualificá-los para o desempenho de suas atribuições;

V – Identificar dificuldades no cumprimento dos padrões de assiduidade, pontualidade, disciplina, eficiência e responsabilidade e promover ações que possibilitem a melhor integração do servidor às rotinas de trabalho;

VI - Prestar os esclarecimentos necessários acerca do servidor avaliado, quando solicitado pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

Art.31-R Ao avaliado compete ([Incluso pela LC 57/15](#)):

I - Tomar conhecimento do sistema de avaliação, solicitando informações à sua chefia imediata, ao setor de recursos humanos ou à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório;

II - Analisar a avaliação feita pela chefia imediata;

III - Dar ciência ou registrar sua opinião no Boletim de Desempenho no Estágio Probatório;

IV - Assinar e datar o Boletim de Desempenho no Estágio Probatório;

V - Prestar os esclarecimentos necessários, quando solicitado pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório;

VI - Recorrer à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório, quando do não cumprimento das disposições desta Lei.

Art.31-S Ao responsável pelo setor de Recursos Humanos compete ([Incluso pela LC 57/15](#)):

I – Entrevistar, no ingresso, os candidatos nomeados, a fim de favorecer a integração e produzir banco de dados contendo informações de perfil, competências, habilidades e experiências anteriores de trabalho;

II – Entrevistar, sistematicamente, durante o período de estágio probatório, os servidores avaliados, a fim de examinar rotinas, expectativas, relações com chefia e colegas;

III - Proceder encaminhamentos de melhorias na organização do trabalho sempre que necessário;

IV - Contatar as chefias, sempre que necessário para os encaminhamentos demandados em entrevista;

V - Atender solicitações das chefias imediatas, no sentido de favorecer a integração, as relações e a organização do trabalho;

VI – Articular, juntamente com as chefias imediatas, planejamento de formação e/ou capacitação adequados às necessidades da Administração e do Servidor.

Subseção IV

Dos procedimentos

Art.31-T A avaliação, por boletins, do estágio probatório terá a duração de três anos, totalizando 6 (seis) boletins, ficando o período dos três últimos meses destinado à Administração para julgamento e confirmação, ou não, do servidor no cargo. ([Alterado pela LC 57/15](#)).

Art.31-U A avaliação será realizada mediante a verificação dos critérios de assiduidade, pontualidade, disciplina, eficiência e responsabilidade, devendo ser considerado aprovado o servidor que obtiver percentual de 75% (setenta e cinco) por cento de nota, considerando todos os quesitos individualmente ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Parágrafo único. O servidor que, em qualquer fase da avaliação do estágio probatório, não obtiver pontuação suficiente em item específico, deverá ser acompanhado e orientado pela chefia, a fim de que possa recuperar o item insatisfatório.

Art.31-V Será considerado estável no serviço público do Município, o servidor que obtiver pontuação igual ou superior ao disposto no artigo 31-U desta Lei ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Parágrafo único. Verificado pela Comissão Especial de Avaliação que o servidor em estágio probatório auferiu a pontuação conforme o disposto no caput deste artigo, emitirá parecer remetendo o expediente ao Prefeito Municipal ou ao Presidente da Câmara, conforme o caso, para edição de ato de homologação, o qual será publicado no Diário Oficial Eletrônico do Município.

Subseção V
Das disposições finais

Art. 31-W Modelos de documentos como fichas de avaliação, boletins de desempenho e fichas de controle serão estabelecidos por meio de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal. ([Incluso pela LC 57/15](#)).

Seção IX
Da reintegração

Art.32 Reintegração é a reinvestidura do funcionário no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.

§ 1º Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o funcionário ficará em disponibilidade, observado o disposto nos artigos 39 a 41.

§ 2º Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização ou aproveitamento em outro cargo, ou ainda posto em disponibilidade remunerada.

Capítulo III
Do tempo de serviço

Art.33 A apuração do tempo de serviço, será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Parágrafo único. Feita a conversão, os dias restantes, até 182 (cento e oitenta e dois), não serão computados, arredondando-se para um ano, quando excederem este número.

Art.34 Além das ausências ao serviço previstas no artigo 113, são considerados como efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - Férias;

II - exercício de cargo em comissão ou equivalente, em órgão ou entidade federal, estadual, municipal ou distrital;

III - participação em programa de treinamento instituído e autorizado pelo respectivo órgão ou repartição municipal;

IV - desempenho de mandato eletivo, federal, estadual, municipal ou do distrito federal, exceto para promoção por merecimento;

V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VI - licenças previstas nos incisos V, VII, VII e IX do artigo 81.

Parágrafo único. É vetada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função, de órgão ou entidade dos poderes da União, Estado, Distrito Federal e Municípios.

Capítulo IV

Da vacância

Art.35 A vacância do cargo público decorrerá de:

I - Exoneração;

II - demissão;

III - promoção;

IV - acesso;

V - aposentadoria;

VI - posse em outro cargo inacumulável;

VII - falecimento.

Art.36 A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido de funcionário ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

- I - Quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;
- II - quando por decorrência de prazo, ficar extinta e disponibilidade;
- III. quando, tendo tomado posse, não entrar no exercício.

Art.37 E exoneração de cargo em comissão dar-se-á:

- I - A juízo da autoridade competente;
- II - a pedido do próprio funcionário.

Art.38 A vaga ocorrerá na data:

- I - Do falecimento;
- II - imediata àquela em que o funcionário completar 70 (setenta) anos de idade;
- III - da publicação da lei que criar o cargo e conceder dotação para seu provimento ou, de que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado ou ainda do ato que aposentar, exonerar, demitir ou conceder promoção ou acesso;
- IV - da posse em outro cargo de acumulação proibida.

Capítulo V

Da disponibilidade e do aproveitamento

Art.39 Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu aproveitamento em outro cargo. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

Art.40 O retorno à atividade de funcionário em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório no prazo máximo de 12 (doze) meses, em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Parágrafo único. O órgão de pessoal determinará o imediato aproveitamento do funcionário em disponibilidade em vaga que vier ocorrer nos órgãos ou entidades da administração pública municipal.

Art.41 O aproveitamento de funcionário que se encontre em disponibilidade dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, por junta médica oficial.

§ 1º Se julgado apto, o funcionário assumira o exercício do cargo no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de aproveitamento.

§ 2º Verificada a incapacidade definitiva, o funcionário em disponibilidade será aposentado.

Art.42 Será tornado sem efeito o aproveitamento e extinta a disponibilidade se o funcionário não entrar em exercício no prazo legal, salvo em caso de doença comprovada por junta médica oficial.

§ 1º A hipótese prevista neste artigo, configurará abandono de cargo apurado mediante inquérito na forma desta lei.

§ 2º Nos casos de extinção de órgão ou entidade, os funcionários estáveis que não puderem ser redistribuídos na forma deste artigo, serão colocados em disponibilidade até seu aproveitamento.

Capítulo VI

Da substituição

Art.43 A substituição será automática ou dependerá de ato da administração.

§ 1º. A substituição será gratuita, salvo se exceder a dez (10) dias, quando será remunerada e por todo o período. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

§ 2º No caso de substituição remunerada, o substituto perceberá o vencimento do cargo em que se der a substituição, salvo de optar pelo do seu cargo.

§ 3º Em caso excepcional, atendida a conveniência da administração, o titular do cargo de direção ou chefia poderá ser nomeado ou designado, cumulativamente, como substituto para outro cargo da mesma natureza, até que se verifique a nomeação ou designação do titular; neste caso somente perceberá o vencimento correspondente a um cargo.

TÍTULO II DOS DIREITOS E VANTAGENS

Capítulo I Do vencimento e da remuneração

Art.44 Vencimentos é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei. ([Redação dada LC 069/22](#)).

Art.45 Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescida das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. ([Redação dada pela LC 069/22](#)).

§ 1º O vencimento dos cargos públicos é irredutível.

§ 2º É assegurada a isonomia de vencimento para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo poder ou entre funcionários dos poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

Art.46 Nenhum funcionário poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito do Poder Legislativo e Poder Executivo valor igual ou superior ao valor do subsídio mensal do Prefeito Municipal. ([Redação dada pela LC 37/07](#)).

Art.47 A menor remuneração atribuída aos cargos públicos não será inferior à 1/40 (um quarenta avos) do teto de remuneração fixada no artigo anterior.

Art.48 O funcionário perderá:

I - A remuneração dos dias que faltar injustificadamente ao serviço;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou inferiores à 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único. A descrição das situações em que a falta ao serviço é considerada justificada, será regulamentada por Decreto.

Art.49 Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá ser efetuado desconto de sua remuneração em favor de entidade sindical excetuada a contribuição sindical obrigatória, prevista em seu estatuto.

Art.50 As reposições e indenizações ao erário, serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou provento.

Parágrafo único. Independentemente do parcelamento previsto neste artigo, o recebimento de quantias indevidas, poderá implicar processo disciplinar para apuração das responsabilidades e aplicação das penalidades cabíveis.

Art.51 O funcionário em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver a sua aposentadoria ou disponibilidade extinta, terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitá-lo.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto, implicará sua inscrição em dívida ativa.

Art.52 O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultantes de decisão judicial.

Capítulo II

Dos benefícios

Seção única

Da aposentadoria

Art.53 O servidor público municipal é filiado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (INSS), e será aposentado conforme dispuser a legislação federal pertinente. ([Redação dada pela LC 017/00](#)).

I - ([Revogado pela LC 017/00](#)).

II - ([Revogado pela LC 017/00](#)).

III - ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 1º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 2º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 3º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 4º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 5º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 6º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 7º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 8º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 9º ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 10 ([Revogado pela LC 017/00](#)).

§ 11 ([Revogado pela LC 017/00](#)).

Capítulo III

Das vantagens

Seção I

Disposições gerais

Art.54 Além do vencimento e da remuneração, poderão ser pagas ao funcionário as seguintes vantagens:

- I - Ajuda de custo;
- II - diárias;
- III - gratificações e adicionais;
- IV - abono família.

Parágrafo único. As gratificações e os adicionais somente se incorporarão ao vencimento, provento nos casos indicados em lei.

Art.55 As vantagens previstas no inciso III do artigo anterior não serão computadas nem acumuladas para efeito de concessão de qualquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Seção II

Da ajuda de custo

Art.56 A ajuda de custo destina-se à compensação das despesas de instalação do funcionário que, no interesse do serviço, passa a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente.

Art.57 A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do funcionário, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente à 3 (três) meses do respectivo vencimento.

Art.58 Não será concedida ajuda de custo ao funcionário que se afastar do cargo, ou reassumi-lo em virtude de mandato eletivo.

Art.59 O funcionário ficará obrigado a restituir a ajuda de custo, quando, injustificadamente não se apresentar na nova sede.

Parágrafo único. Não haverá obrigação de restituir a ajuda de custo nos casos de exoneração de ofício, ou de retorno por motivo de doença comprovada.

Seção III

Das diárias

Art.60 O funcionário que, a serviço se afastar do Município em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território Nacional, fará jus a passagens e diárias, para cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção.

§ 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

§ 2º Nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo, o funcionário não fará jus às diárias.

Art.61 O funcionário que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo único. Na hipótese de o funcionário retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, deverá restituir as diárias recebidas em excesso, em igual prazo.

Art.62 A concessão de ajuda de custo não impede a concessão de diárias e vice-versa.

Seção VI

Da gratificação e adicionais

Art.63 Além dos vencimentos e das vantagens previstas nesta lei, serão deferidos aos funcionários às seguintes gratificações:

- I - gratificação de função;
- II - gratificação natalina;
- III - adicional por tempo de serviço;
- IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- VI - adicional noturno;
- VII - abono familiar.

Subseção I

Da gratificação de função

Art.64 Ao funcionário investido em função de chefia é devida uma gratificação pelo exercício.

Parágrafo único. Os percentuais da gratificação serão estabelecidos em lei.

Art.65 A lei municipal estabelecerá o valor da remuneração dos cargos em comissão e das gratificações previstas no artigo anterior.

Parágrafo único. A remuneração pelo exercício do cargo, em comissão, bem como a referente às gratificações de função, não será incorporada ao vencimento ou à remuneração do servidor.

Art.66 O exercício de função gratificada ou de cargo em comissão, só assegurará direitos ao servidor durante o período em que estiver exercendo o cargo ou a função.

Parágrafo único Afastando-se do cargo em comissão ou da função gratificada o servidor perderá a respectiva remuneração.

Subseção II

Da gratificação natalina

Art.67 A gratificação de natal será paga anualmente a todo o funcionário municipal, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º A gratificação de natal corresponderá a 1/12 (um doze avos), por mês de efetivo exercício da remuneração devida em Dezembro do ano correspondente.

§ 2º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de exercício será tomada como mês integral, para efeito do parágrafo anterior.

§.3º A gratificação natalina será calculada sobre o vencimento do cargo do servidor, nele incluídas as vantagens permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

§ 4º A gratificação de natal será estendida aos inativos e pensionistas, como base nos proventos que perceberem na data do pagamento daquela.

§ 5º A gratificação de natal será paga em duas (02) parcelas, a primeira até o dia trinta (30) de novembro e a segunda até o dia vinte (20) de dezembro de cada ano. ([Redação dada pela LC 17/00](#)).

§ 6º O pagamento de cada parcela se fará tomando por base a remuneração do mês em que ocorrer o pagamento.

§ 7º A segunda parcela será calculada com base na remuneração em vigor no mês de dezembro, abatida a importância da primeira parcela, pelo valor pago.

Art.68 Caso o funcionário deixar o serviço público municipal, a gratificação de natal ser-lhe-á paga proporcionalmente ao número e meses de exercício no ano, com base na remuneração do mês em que ocorrer a exoneração ou demissão.

Subseção III

Do adicional por tempo de serviço

Art.69 Por quinquênio de efetivo exercício no serviço público municipal, será concedido a funcionário, um adicional correspondente à 5% (cinco por cento) do vencimento de seu cargo efetivo, até o limite de 7 (sete) quinquênios.

§ 1º O adicional é devido a partir do dia imediato em que o funcionário completar o tempo de serviço exigido.

§ 2º O funcionário que exercer, cumulativamente mais de um cargo, terá direito ao adicional calculado sobre o vencimento de maior monta.

Subseção IV

Dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou penosidade

Art.70 Os funcionários que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º O funcionário que fizer jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade deverá optar por um deles, não sendo acumuláveis estas vantagens.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

Art.71 Haverá permanente controle da atividade de funcionário em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A funcionária gestante ou lactante será afastada enquanto durar a gestação e a lactação das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não perigoso.

Art.72 Na concessão dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, serão observadas as situações específicas na legislação municipal.

Parágrafo único. Os locais de trabalho e os funcionários que operam com raios X ou substâncias radioativas, devem ser mantidos sob controle permanente de modo que as doses de radiação ionizantes não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Subseção V

Do adicional por serviço extraordinário

Art.73 O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho e com 100% (cem por cento) aos domingos e feriados. ([Redação dada pela LC 069/22](#)).

Art.74 Somente será permitido a serviço extraordinário para atender à situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, podendo ser prorrogado por igual período, se o interesse público exigir, conforme se dispuser em regulamento.

§ 1º O serviço extraordinário previsto neste artigo será precedido de autorização da chefia imediata que justificará o fato.

§ 2º O serviço extraordinário realizado no horário previsto no artigo 75, será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, em função de cada hora extra.

Art.74-B A Administração Pública Direta poderá compensar as horas extras realizadas pelos servidores públicos por meio de banco de horas ([Redação dada pela LC 069/22](#)).

§ 1º Considera-se serviço extraordinário de trabalho aquele prestado em período que exceda a carga horária de trabalho definida em lei para o cargo ocupado pelo servidor.

§ 2º A concessão de folga laboral, a título de compensação de banco de horas extras deverá ser concedida, preferencialmente, dentro do mesmo exercício financeiro.

§ 3º Em caso de exoneração ou rescisão do contrato de trabalho, as horas extras registradas para o fim de compensação por folga laboral serão convertidas em pecúnia.

§ 4º A regulamentação deste artigo será objeto de ato infralegal ao encargo de cada Poder.

Subseção VI

Do adicional noturno

Art.75 O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor/hora acrescido de mais 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre o valor da hora normal de trabalho, acrescido do respectivo percentual de extraordinário.

Subseção VII

Do abono familiar

Art.76 Será concedido abono familiar ao funcionário ativo ou inativo:

I - Pelo cônjuge ou companheira do funcionário que viva comprovadamente em sua companhia e que não exerça atividade remunerada e nem tenha renda própria;

II - por filho menor de 14 (quatorze) anos que não exerça atividade remunerada e nem tenha renda própria;

III - por filho inválido ou mentalmente incapaz, sem renda própria.

§ 1º Compreende-se neste artigo, o filho de qualquer condição, o enteado, o adotivo e o menor que mediante autorização judicial, estiver sob a guarda e o sustento do funcionário.

§ 2º Para efeito deste artigo, considera-se renda própria ou atividade remunerada o recebimento da importância igual ou superior ao valor de referência vigente no Município.

§ 3º Quando o pai ou a mãe forem funcionários municipais ativos ou inativos, o abono familiar será concedido a ambos.

§ 4º Ao pai e mãe equiparam-se o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art.77 Ocorrendo o falecimento do funcionário o abono familiar continuará a ser pago a seus beneficiários, por intermédio da pessoa em cuja guarda se encontrarem, enquanto fizerem jus à concessão.

§ 1º Com o falecimento do funcionário e a falta do responsável pelo recebimento do abono familiar, será assegurado aos beneficiários o direito à sua percepção enquanto assim fizerem jus.

§ 2º Passará a ser efetuado à cônjuge sobrevivente o pagamento do abono familiar correspondente ao beneficiário que viva sob a guarda e sustento do funcionário falecido, desde que aquele consiga autorização judicial para mantê-lo e ser seu responsável.

§ 3º Caso o funcionário não haja requerido o abono familiar relativo a seus dependentes, o requerimento poderá ser feito após a sua morte pela pessoa cuja guarda e sustento se encontrem, operando seus efeitos a partir da data do pedido.

Art.78 O valor do abono familiar será igual a 5% (cinco por cento) do valor da menor referência da escala de vencimento dos funcionários públicos do município, devendo ser pago a partir da data em que for protocolado o requerimento.

Parágrafo único. O responsável pelo recebimento do abono familiar deverá apresentar, no mês de julho de cada ano, declaração de vida e residência dos dependentes, sob pena de ter suspenso pagamento da vantagem.

Art.79 Nenhum desconto incidirá sobre o abono familiar nem este servirá de base a qualquer contribuição, ainda que para fins de previdência social.

Art.80 Todo aquele que por ação ou omissão der causa a pagamento indevido de abono familiar, ficará obrigado à sua restituição, sem prejuízo das demais cominações legais.

Capítulo IV

Das licenças

Seção I

Disposições Gerais

Art.81 Conceder-se-á ao funcionário licença:

- I - para tratamento de saúde;
- II - a gestante à adotante e a paternidade;
- III - por acidente de serviço;
- IV - por motivo de doença em pessoa da família;
- V - para serviço militar;
- VI - para atividade política;
- VII - para tratar de interesse particular;
- VIII - para desempenho de mandato classista;
- IX - prêmio.

§ 1º A licença prevista no inciso IV, será precedida de atestado ou exame médico e comprovação do parentesco.

§ 2º O funcionário não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior à 24 (vinte e quatro), meses, salvo nos casos dos incisos I, VI e VIII.

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada, durante o período da licença prevista no inciso II deste artigo.

Art.82 A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie, será considerada como prorrogação.

Seção II

Da licença para tratamento de saúde

Art.83 Será concedida ao funcionário licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art.84 Para licença até 30 (trinta) dias, a inspeção será feita por médico indicado pelo órgão de pessoal e, se por prazo superior, por junta médica oficial.

§ 1º Sempre que necessária, a inspeção médica será realizada na residência do funcionário ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

§ 2º Inexistindo médico do órgão ou entidade no local onde se encontra o funcionário, será aceito atestado passado por médico particular, que deverá ser homologado por médico do Município.

Art.85 Findo o prazo da licença, o funcionário será submetido a nova inspeção médica que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

Art.86 O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratarem de lesões produzidas por

acidentes em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas no artigo 53, inciso I.

Art.87 O funcionário que apresente indícios de lesões orgânicas ou funcionais, será submetido à inspeção médica.

Seção III

Da licença à gestante, à adotante e da licença paternidade

Art.88 Será concedida licença à funcionária gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do 9º (nono) mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a funcionária será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto, atestado por médico oficial, a funcionária terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art.89 Pelo nascimento de filho, o funcionário terá direito à licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art.90 Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses, a funcionária terá direito, durante a jornada de trabalho, a 1 (uma) hora, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora.

Art.91 O funcionário que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada, para ajustamento do adotado ao novo lar.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de qual trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Art.91-A Fica instituída para as servidoras públicas municipais a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias da licença maternidade, além do prazo já definido nesta Lei; ([Incluso pela LC 54/13](#)).

Parágrafo único. A prorrogação de que trata o caput deste artigo será concedida imediatamente após a fruição dos 120 (cento e vinte) dias iniciais.

Art. 91-B. A remuneração da licença maternidade dar-se-á da seguinte forma ([Incluso pela LC 54/13](#)):

I - Nos 120 (cento e vinte) dias iniciais, pelo Regime Geral de Previdência Social, e;

II - nos 60 (sessenta) dias restantes, pelo ente público ao qual a servidora esteja vinculada.

Art.91-C. Durante todo o período da licença maternidade a servidora não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. ([Incluso pela LC 54/13](#)).

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a beneficiária perderá o direito à prorrogação e deverá ser apurada a sua responsabilidade funcional.

Art.91-D. As servidoras que na data da publicação desta lei estiverem em gozo da licença maternidade farão jus ao acréscimo de 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia subsequente ao término do período inicial de 120 (cento e vinte) dias ([Incluso pela LC 54/13](#)).

Seção IV

Da licença por acidente em serviço

Art.92 Será licenciado com remuneração integral, o funcionário acidentado em serviço.

Art.93 Configura acidente de serviço o dano físico ou mental sofrido pelo funcionário e que se relacione mediata ou imediatamente com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se a acidente em serviço o dano:

I - Decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício do cargo;

II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art.94 O funcionário acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado, poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial, constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituições públicas.

Art.95 A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogáveis quando as circunstâncias o exigirem

Seção V

Da licença por motivo de doença em pessoa da família

Art.96 Poderá ser concedida licença ao funcionário, por motivo de doença do cônjuge ou companheira, padrasto ou madrasta, ascendente e descendente, mediante comprovação médica.

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do funcionário for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, o que deverá ser apurado através de acompanhamento social.

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante parecer de junta médica e excedendo estes prazos, sem remuneração.

§ 3º A licença prevista neste artigo só será concedida se não houver prejuízo para o serviço público.

Seção VI

Da licença para serviço militar

Art.97 Ao funcionário convocado para o serviço militar, será concedida licença à vista de documento oficial.

§ 1º Do vencimento do funcionário será descontada importância percebida na qualidade de incorporado, salvo se tiver havido opção pelas vantagens do serviço militar.

§ 2º Ao funcionário desincorporado será concedido prazo não excedente à 7 (sete) dias para reassumir o exercício sem perda do vencimento.

Seção VII

Da licença para atividade política

Art.98 O funcionário terá direito à licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha, em convenção partidária, como candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º A partir do registro da candidatura e até o 2º (segundo) dia seguinte da eleição, o funcionário fará jus à licença como se em efetivo exercício estivesse, sem prejuízo de sua remuneração, mediante comunicação, por escrito, do afastamento.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão.

Seção VIII

Da licença para tratar de interesses particulares

Art.99 A critério da Administração, poderá ser concedida ao funcionário estável, licença para trato de assuntos particulares pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou no interesse do serviço.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 5 (cinco) anos do término da anterior. ([Redação dada pela LC 17/00](#)).

Art.100 Ao funcionário ocupante de cargo em comissão não se concederá licença de que trata o artigo anterior.

Seção IX

Da licença para desempenho de mandato classista

Art.101 É assegurado ao funcionário o direito a licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, para o desempenho de mandato de Presidente, Secretário-Geral ou Tesoureiro, em sindicato de categoria, assim como estabilidade no cargo público desde o registro da candidatura e até um ano após o término do mandato, se eleito, salvo se cometer falta grave definida em lei, a qual deverá ser apurada através de processo próprio previsto nesta Lei Complementar. ([Redação dada pela LC 31/04](#)).

§ 1º Somente poderão ser licenciados os funcionários eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 3 (três), por entidade.

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição e por uma única vez.

§ 3º O funcionário ocupante de cargo em comissão ou função gratificada deverá desincompatibilizar-se do cargo ou função, quando empossar-se no mandato de que trata este artigo.

Seção X

Da licença prêmio

Art.102 Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o funcionário efetivo fará jus a 3 (três) meses de licença prêmio com a remuneração de cargo efetivo.

§ 1º É facultado ao funcionário fracionar a licença de que trata este artigo, em até 3 (três) parcelas.

§ 2º A licença-prêmio deverá ser concedida no prazo máximo de cinco (05) anos após o quinquênio aquisitivo. ([Incluso pela LC 17/00](#)).

Art.103 Não se concederá licença-prêmio ao funcionário que no período aquisitivo:

I - Sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II - afastar-se do cargo em virtude de:

- a) licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;
- b) licença para tratar de interesses particulares;
- c) condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva;
- d) desempenho de mandato classista.

III. apresentar mais de 24 (vinte e quatro) faltas justificadas, ou 12 (doze) faltas injustificadas, ou 30 (trinta) faltas abonadas de que trata o inciso IV do artigo 113 desta lei. ([Redação dada pela LC 17/00](#))

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês para cada falta.

Art.104 O número de funcionários em gozo simultâneo de licença-prêmio, não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.

Art.105 A requerimento do servidor a licença-prêmio poderá ser convertida em dinheiro.

Capítulo V

Das férias

Art.106 O funcionário gozará obrigatoriamente, 30 (trinta) dias consecutivos de férias por ano, concedidas de acordo com escala organizada pela chefia imediata.

§ 1º A escala de férias poderá ser alterada por autoridade superior, ouvido o chefe imediato do funcionário.

§ 2º As férias serão reduzidas à 20 (vinte) dias, quando o funcionário contar, no período aquisitivo, com mais de 9 (nove) faltas, não justificadas ao trabalho.

§ 3º Somente depois de 12 (doze) meses de exercício o funcionário terá direito a férias.

§ 4º Durante as férias o funcionário terá direito, além do vencimento, a todas as vantagens que percebia no momento em que passou a fruí-las.

§ 5º Será permitida a conversão de 1/3 (um terço) das férias em dinheiro, mediante requerimento do funcionário, apresentado 30 (trinta) dias antes do seu início, vedada qualquer outra hipótese de conversão em dinheiro.

§ 6º Será permitida, por solicitação do servidor, o gozo das férias em dois períodos. ([Redação dada pela LC 010/98](#)).

Art.107 É proibida a cumulação de férias, salvo por imperiosa necessidade do serviço e pelo máximo de 2 (dois) períodos, atestada a necessidade, pelo chefe imediato do funcionário.

Art.108 Perderá o direito a férias o funcionário que, no período aquisitivo houver gozado por mais de 20 (vinte) dias das licenças a que se referem os incisos IV, VII e VIII, do artigo 81.

Art.109 No cálculo abono pecuniário será considerado o valor do adicional de férias, previsto no artigo 111.

Art.110 O funcionário que opera direta e permanentemente com raio X ou substâncias radioativas, gozará obrigatoriamente, 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação.

Parágrafo único. O funcionário referido neste artigo não fará jus ao abono pecuniário de que trata o artigo anterior.

Art.111 Independentemente de solicitação, será pago ao funcionário, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período de férias.

Parágrafo único. No caso do funcionário exercer função de gratificação ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Art.112 O funcionário em regime de acumulação lícita, perceberá o adicional calculado sobre a remuneração dos cargos, cujo período aquisitivo lhe garanta o gozo das férias.

Parágrafo único. O adicional de férias será devido em função de cada cargo exercido pelo servidor.

Capítulo VI

Das concessões

Art.113 Sem qualquer prejuízo, poderá o funcionário ausentar-se do serviço:

I - Por 1 (um) dia, para doação de sangue;

II - por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;

III - por 7 (sete) dias consecutivos em razão de:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheira, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela de irmãos;

IV. até o máximo de seis dias por ano, não excedendo uma por mês, por moléstia ou por outro motivo justificado, regulamentado por lei. ([Redação dada pela LC 010/98](#));

V. nos dias que estiver comprovadamente realizado provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. ([Adicionado pela LC 010/98](#));

VI. redução de jornada do responsável por cônjuge, filho ou dependente com deficiência. ([Incluso pela LC 072/23](#)).

Art. 113-A O funcionário que faltar ao serviço ficará obrigado a requerer, por escrito, com a devida justificação da falta ao superior hierárquico, no primeiro dia em que comparecer ao órgão, sob pena da falta ser considerada injustificada ([Incluso pela LC 069/22](#)).

§ 1º O superior hierárquico destinatário da justificação da falta decidirá no prazo de 7 dias sobre o caso, sob pena de aceitação tácita.

§ 2º Para justificação da falta poderá ser exigida prova do motivo alegado pelo funcionário.

§ 3º Decidido o pedido de justificativa da falta, será o requerimento encaminhado ao setor competente de recursos humanos para as devidas anotações.

§ 4º Em caso de decisão favorável a falta justificada, o dia será descontado de seus vencimentos, além de ser computado para fins do artigo 103, inciso III, desta Lei, não sofrendo o funcionário qualquer tipo de punição.

Art. 113-B As faltas ao serviço em razão de doença ou acidente de igual importância poderão obter o abono, desde que acompanhadas de atestado médico ou mediante apresentação de justificativa, devendo-se o servidor comunicar superior hierárquico logo que possível.

§ 1º Em caso de deferimento do abono, o funcionário terá direito ao vencimento correspondente aquele dia de trabalho. ([Incluso pela LC 069/22](#)).

Art.114 Poderá ser concedido horário especial ao funcionário estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

Art.115 O funcionário poderá ser cedido mediante requisição para ter exercício em outro órgão ou entidade dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

- I - Para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- II - em casos previstos em lei específica;

Parágrafo único. Na hipótese do inciso I, deste artigo, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade requisitante.

Art.116 O funcionário estável poderá ausentar-se do Município para estudo, desde que autorizado pela maior autoridade a que estiver subordinado.

Parágrafo único. A ausência de que trata este artigo, não excederá de 4 (quatro) anos e findo o período, somente decorrido outro, será permitida nova ausência ou licença para tratar de interessa particular.

Art. 116-A Esta Lei define os critérios para a concessão, pelo Poder Público, da redução de até 50% da jornada de trabalho aos servidores públicos municipais que sejam pais ou responsáveis por cônjuge, filho ou dependente com deficiência, neste considerado qualquer impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, sem a necessidade de compensação ou prejuízo dos seus vencimentos. ([Incluso pela LC 72/2023](#)).

§ 1º Para fazer jus ao direito previsto no caput, o pedido será feito através de requerimento dirigido ao Departamento de Recursos Humanos ou departamento pessoal da sua unidade, e deverá ser instruído com os seguintes documentos:

I - Laudo lavrado por profissional médico especialista na deficiência, devendo-se indicar:

- a) A caracterização da deficiência, de acordo com os termos expostos no caput;
- b) Terapias ou tratamentos prescritos.
- c) Se a condição de cuidados é perene ou circunstancial, sendo que, neste último caso, deve indicar o período de tratamento, mesmo que estimado.

II - Relato acerca dos motivos para a necessária redução da jornada de trabalho, cuja não ocorrência possa resultar em prejuízo para a pessoa com deficiência.

§ 2º Após a visita e laudo de equipe multidisciplinar e/ou assistente social, o requerimento será analisado pelo Departamento responsável, ao qual o servidor está vinculado, negando ou aplicando a redução prevista no artigo 116-A, de forma fundamentada, para que sejam atendidas as necessidades da pessoa com deficiência, bem como que seja mantida continuidade do serviço público prestado pelo servidor, levando-se em consideração os seguintes aspectos:

- I - Cargo ocupado pelo servidor;
- II - Carga horária desempenhada;
- III - Atribuições do cargo;

IV - Rotina de consultas/sessões necessárias ao acompanhamento referentes a tratamentos com frequência contínua obrigatória.

§ 3º A visita e laudo de equipe multidisciplinar e/ou assistente social será realizada aos requerentes do Poder Executivo e Legislativo municipal, avaliando-se as condições do ambiente familiar, bem como a existência de outros responsáveis diretos pela pessoa com deficiência.

§ 4º A decisão tomada pelo Departamento responsável pode ser objeto de recurso ao Chefe do Poder ao qual o servidor estiver vinculado, que decidirá, de forma final, no prazo de quinze dias.

§ 5º O responsável deverá comprovar semestralmente a manutenção do tratamento e a necessidade de acompanhamento, mediante apresentação de atestados emitidos pelos profissionais que assistem a pessoa com deficiência, sob pena de revogação da redução da jornada, com exceção dos casos irreversíveis, cujo laudo médico que ateste a deficiência possua prazo de validade indeterminado.

§ 6º Em caso de não apresentação dos documentos previstos no §5º, o servidor será notificado, por qualquer meio disponível, para que os apresente no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de revogação automática da jornada.

Parágrafo único. A concessão da redução da jornada poderá ser objeto de revisão pela administração se forem observadas inconsistências nas informações ou documentos apresentados pelo servidor, inclusive com a possibilidade de aplicação de sanção nos termos deste Estatuto.

Art. 116-B Se ambos os responsáveis pela pessoa com deficiência forem servidores públicos do município, a apenas um deles poderá ser concedida a redução da jornada, nos termos desta lei. ([Incluso pela LC 72/2023](#)).

Capítulo VII

Do exercício de mandato eletivo

Art.117 Ao funcionário municipal investido em mandato eletivo, aplicam-se as disposições previstas na Constituição da república.

Parágrafo único. O funcionário investido em mandato eletivo municipal é inamovível de ofício pelo tempo de duração de seu mandato.

Capítulo VIII

A assistência à Saúde

Art.118 A assistência à saúde do funcionário ativo ou inativo e de sua família, compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica prestada pelo Sistema Único de Saúde ou diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o funcionário ou ainda, mediante convênio, na forma estabelecida em ato próprio.

Capítulo IX

Do direito de petição

Art.119 É assegurado ao funcionário requerer aos poderes públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Art.120 O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que tiver imediatamente subordinado o requerente.

Art.121 Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores, deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 15 (quinze) dias.

Art.122 Caberá recurso:

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão e, sucessivamente, em escala ascendente às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art.123 O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias a contar da publicação ou da ciência pelo interessado da decisão recorrida.

Art.124 O recuso poderá ser recebido com efeito suspensivo, à juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou de recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art.125 O direito de requerer prescreve:

I - Em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou que afetem interesses patrimoniais e créditos resultantes das relações de trabalho;

II - em 60 (sessenta) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato ou da data da ciência, pelo interessado, quando o ato for publicado.

Art.126 O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Parágrafo único. Interrompida a prescrição, o prazo recomeçará a correr pelo restante, no dia em que cessar a interrupção

Art.127 A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art.128 Para o exercício do direito de petição é assegurada vista do processo o documento, na repartição, ao funcionário ou a procurador por ele constituído.

Art.129 A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

Art.130 São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de forma maior, devidamente comprovado.

TÍTULO III

DO REGIME DISCIPLINAR

Capítulo I

Dos deveres

Art.131 São deveres do funcionário:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza;
 - a) ao público em geral prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situação de interesse pessoal;
 - c) as requisições para a defesa da Fazenda Pública;

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII - zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assuntos da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII, será encaminhada pela via hierárquica e obrigatoriamente apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado o direito de defesa.

Seção I

Das proibições

Art.132 Ao funcionário é proibido:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do Chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documento público;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso às autoridades públicas ou aos atos do Poder Público, mediante manifestação escrita ou oral, podendo, porém, criticar ato do Poder Público, do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço, em trabalho assinado;

VII - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuições que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VIII - compelir o aliciar outro funcionário no sentido de filiação à associação profissional, sindical ou partido político;

IX - manter sob sua chefia imediata, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

X - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XI - participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer comércio e, nessa qualidade, transacionar com o Município, exceto se a transação for precedida de licitação;

XII - atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau ou de cônjuge ou companheiro;

XIII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro funcionário, atribuições estranhas às do cargo que ocupa, exceto em situações transitórias de emergência;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

Seção II

Da acumulação

Art.133 Ressalvados os casos previstos na Constituição da república é vedado a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações e empresas públicas, sociedade de economia mista da União, do Distrito Federal dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

Art.134 O funcionário não poderá exercer mais de um cargo em comissão, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva.

Art.135 O funcionário vinculado ao regime desta lei, que acumular licitamente 2 (dois) cargos de carreira, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.

§ 1º O afastamento previsto neste artigo ocorrerá apenas em relação a um dos cargos se houver compatibilidade de horários.

§ 2º O funcionário que se afastar de um dos cargos que ocupa, poderá optar pela remuneração deste ou pela do cargo em comissão.

Seção III

Das responsabilidades

Art.136 O funcionário responde civil, penal e administrativamente, pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art.137 A responsabilidade civil decorre de ato omissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário, somente será liquidada a forma prevista no artigo 50, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros responderá o funcionário, perante a Fazenda pública em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano, estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art.138 A responsabilidade penal, abrange os crimes e contravenções, imputados ao funcionário, nessa qualidade.

Art.139 A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art.140 As sanções civil ou administrativa do funcionário serão afastadas no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou a sua autoria.

Art.141 A responsabilidade civil ou administrativa do funcionário será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou a sua autoria.

Seção IV

Das penalidades

Art.142 São penalidades disciplinares:

I - Advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - extinção de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão.

Art.143 Na aplicação das penalidades serão 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.

Art.144 A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibições constantes do artigo 132, incisos I a IX e de inobservância de dever

funcional previsto em lei, regulamento ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art.145 A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com a advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita à penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias, o funcionário que injustificadamente recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o exercício a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa na base de 50% (cinquenta por cento) por dia do vencimento ou remuneração, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço.

Art.146 As penalidades de advertência e de suspensão, terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três) anos e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente se o funcionário não houver nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art.147 A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - Crime contra a administração pública;
- II - abandono do cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa;
- VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo em legítima defesa ou defesa de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo apropriado em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão do artigo 132, incisos X a XVII.

Art.148 Verificada, em processo disciplinar, acumulação proibida e provada de boa-fé, o funcionário optará por um dos cargos.

§ 1º Provada a má-fé, perderá também o cargo que exercia a mais tempo e restituirá o que tiver percebido indevidamente.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, sendo um dos cargos, emprego ou função exercido em outro órgão ou entidade a demissão lhe será comunicada.

Art.149 Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado na atividade falta punível com a demissão.

Art.150 A exoneração do cargo em comissão de não ocupante de cargo efetivo, será aplicada nos casos de infração sujeitas às penalidades de suspensão e de demissão.

Art.151 A demissão ou a destituição de cargo em comissão nos casos do inciso IV, VIII e X, do artigo 147, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo de ação penal cabível.

Art.152 A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência ao artigo 132, incisos X e XII, incompatibiliza o ex-funcionário para nova investidura em cargo público, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público o funcionário que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do artigo 147, incisos I, V, VIII, X e XI.

Art.153 Configura abandono de cargo a ausência intencional do funcionário ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Art.154 Entende-se por inassiduidade habitual, a falta ao serviço, sem causa justificada por 60 (sessenta) dias, interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses.

Art.155 O ato de imposição de penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art.156 As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - Pelo Prefeito, pelo Presidente da Câmara Municipal e pelo dirigente superior de autarquia e fundação, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de funcionário vinculado ao respectivo poder, órgão ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso I, quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outra autoridade na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão de no ocupante de cargo efetivo.

Art.157 A ação disciplinar prescreverá:

I - Em 5 (cinco) anos, quanto as infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência;

§ 1º O prazo de prescrição começa a decorrer da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal, aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo interrompe a prescrição até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, esse recomeçará a correr pelo prazo restante, a partir do dia em que cessar a interrupção.

Capítulo II

Do processo administrativo

Seção I

Disposições gerais

Art.158 A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art.159 As denúncias sobre irregularidades, serão objetos de apuração desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art.160 Da sindicância poderá resultar:

I - Arquivamento do processo;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - instauração de processo disciplinar.

Art.161 Sempre que o ilícito praticado pelo funcionário ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou de demissão, extinção de aposentadoria ou disponibilidade, ou ainda destituição de cargo em comissão, será obrigado a instauração de processo disciplinar.

Seção II

Do afastamento preventivo

Art.162 Como medida cautelar e a fim de que o funcionário não venha a influir na apuração de irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá ordenar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Seção III

Do processo disciplinar

Subseção I

Disposições gerais

Art.163 O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar as responsabilidades do funcionamento por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação mediata com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art.164 O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de 3 (três) membros do quadro de funcionários, sendo dois deles necessariamente servidores estáveis, e a designação dar-se-á por ato do Prefeito

Municipal que indicará, dentre eles, o seu presidente. ([Redação dada pela LC 52/13](#)).

§ 1º A comissão terá como secretário, funcionário designado pelo seu presidente, podendo a designação recair em um dos seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 3º Aos integrantes da comissão será concedida gratificação de 20% sobre o salário base a qual será devida mês a mês, enquanto perdurarem os trabalhos ([Incluso pela LC 52/13](#)).

§ 4º Não haverá pagamento de mais de uma gratificação quando ocorrer a atuação em mais de uma comissão de igual natureza, ao mesmo tempo([Incluso pela LC 52/13](#)).

§ 5º A comissão, em havendo necessidade, poderá se valer de auxílio técnico para o desenvolvimento de seu trabalho, convocando servidores de área específica para auxiliá-la. ([Incluso pela LC 52/13](#)).

Art.165 A comissão de Inquérito exercerá suas atividades com independência e imparcialidade assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Art.166 O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I - Instauração, com publicação do ato que constituir a comissão;
- II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III - julgamento.

Art.167 O prazo para conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a

comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Subseção II

Do inquérito

Art.168 O inquérito administrativo será contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art.169 Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese do relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente de imediata instrução do processo disciplinar.

Art.170 Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, se necessário, à técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art.171 É assegurado ao funcionário o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum, interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

Art.172 As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandato expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for funcionário público, a expedição do mandato será imediatamente comunicada a chefe a repartição onde serve, com indicação do dia e da hora marcados para inquirição.

Art.173 O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito a testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á acareação entre os depoentes.

Art.174 Concluída a inquirição das testemunhas a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos artigos 172 e 173.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente e, sempre que divergirem em suas declarações sobre os atos ou circunstâncias, será promovida acareação entre eles.

§ 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art.175 Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental do acusado será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art.176 Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicação do funcionário, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandato expedido pelo presidente da comissão, para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo 2 (dois) ou mais indiciados o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada em termo próprio pelo membro da comissão que fez a citação.

Art.177 O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art.178 Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no órgão oficial do município e em jornal de grande circulação na localidade, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da última publicação do edital.

Art.179 Considera-se revel, o indiciado que regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada pôr termo nos autos do processo e devolverá o prazo para defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um funcionário como defensor ativo de cargo de nível igual ou superior ao do indiciado.

Art.180 Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formas a sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do funcionário.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do funcionário, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art.181 O processo disciplinar, com relatório da comissão será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Art.182 No prazo de 60 (sessenta) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente que decidirá em igual prazo.

§ 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para imposição de pena mais grave.

§ 3º Se a penalidade prevista for de demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I, do artigo 156.

Art.183 O julgamento se baseará no relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá motivadamente agravar a penalidade proposta, abrandando-a ou isentar o funcionário de responsabilidade.

Art.184 Verificada a existência de vício insanável a autoridade julgadora declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

§ 1º O julgamento fora do prazo legal, não implica nulidade do processo.

§ 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição de que trata o artigo 157, § 1º, será responsabilizada na forma desta lei.

Art.185 Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do funcionário.

Art.186 Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração de ação penal, ficando um traslado na repartição.

Art.187 O funcionário que responde a processo disciplinar, só poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o artigo 36, parágrafo único, inciso I, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art.188 Serão assegurados transporte e diárias:

I - ao funcionário convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II - aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial para esclarecimentos dos fatos.

Subseção IV

Da revisão do processo

Art.189 O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstanciais suscetíveis de justificarem a inocência da penalidade aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do funcionário, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do funcionário, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art.190 No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art.191 A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para revisão, que requer elementos novos ainda não apreciados no processo originário.

Art.192 O requerimento de revisão de processo será dirigido no Ministério Público ou autoridades equivalentes, que, se autoriza-la, encaminhará o pedido ao dirigente de órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

Parágrafo único. Recebida a petição, o dirigente do órgão ou entidade providenciará a constituição de comissão, na forma prevista no artigo 164 desta lei.

Art.193 A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art.194 A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para conclusão dos trabalhos, prorrogáveis por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

Art.195 Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art.196 O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade.

Parágrafo único. O prazo para julgamento será de até 60 (sessenta) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

Art.197 Julgada procedente a revisão, será relevada a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do funcionário, exceto em relação à destituição de cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

TÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Capítulo I Disposições gerais

Art.198 Consideram-se dependentes do funcionário, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem de seu assentamento individual.

Art.199 Os instrumentos de procuração utilizados para recebimento de direitos ou vantagens de funcionários municipais, terão validade por 12 (doze) meses, devendo ser renovados após findo esse prazo.

Art.200 Para todos os efeitos previstos nesta lei e em leis do Município, os exames de sanidade física e mental, serão obrigatoriamente realizados por médico da Prefeitura ou, na sua falta, por médico credenciado pela Município.

§ 1º Em casos especiais, atendendo à natureza da enfermidade, a autoridade municipal poderá designar junta médica, para proceder o exame, dela fazendo parte, obrigatoriamente o médico do Município ou o médico credenciado pela autoridade municipal.

§ 2º Os atestados médicos concedidos aos funcionários municipais, quando em tratamento fora do Município, terão sua validade condicionada à ratificação posterior pelo médico do Município.

Art.201 Contar-se-ão por dias corridos os prazos previstos nesta lei.

Parágrafo único. Não se computará no prazo o dia inicial, prorrogando-se para o primeiro dia útil o vencimento que incidir em Sábado ou feriado.

Art.202 É vedado ao funcionário servir sob chefia imediata de cônjuge ou parente até 2º (segundo) grau, salvo em cargo de livre escolha, não podendo exceder de 2 (dois) o seu número.

Art.203 São isentos de taxas, emolumentos ou custas de requerimentos, certidões e outros papéis que, na esfera administrativa, interessem ao funcionário municipal, ativo ou inativo nessa qualidade.

Art.204 É vedado exigir atestado de ideologia como condição de posse ou exercício em cargo público.

Art.205 A presente lei aplicar-se-á aos funcionários da Câmara Municipal, cabendo ao Presidente desta as atribuições reservadas ao Prefeito Municipal, quando for o caso.

Art.206 Poderão ser admitidos para cargos adequados, funcionários de capacidade física reduzida, aplicando-se processos especiais de seleção.

Art.207 O dia 28 (vinte e oito), de outubro será consagrado ao funcionário público Municipal.

Art.208 A jornada de trabalho nas repartições municipais será fixada por Decreto do Prefeito Municipal.

Art.209 O Prefeito Municipal baixará, por Decreto, os regulamentos necessários à execução da presente lei.

Capítulo II

Disposições transitórias

Art.210 O pessoal da administração direta, autárquica e fundacional, ficará submetido ao regime jurídico estatutário, nos termos desta lei municipal, observado, dentre outras normas, o disposto nos artigos 39 a 41 da Constituição Federal.

Art.211 A partir da vigência desta lei, é vedado a admissão de pessoal sob regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo:

I - Para preenchimento do quadro de pessoal das empresas públicas e sociedades de economia mista;

II - nos casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos da lei municipal, consoante o disposto no artigo 37, inciso IX da Constituição Federal;

Art.212 Os servidores da Administração direta autárquica e fundacional, que ingressaram no serviço público sem prévia aprovação em concurso, mas que tenham adquirido estabilidade, serão submetidos ao regime Estatutário na medida em que forem sendo aprovados em concurso público, assegurando-se a contagem como título o tempo de serviço anterior, nos termos da lei. ([Redação dada pela LC 008/98](#)).

Parágrafo único. ([Revogado pela LC 008/98](#)).

I - ([Revogado pela LC 008/98](#)).

II - ([Revogado pela LC 008/98](#)).

III - ([Revogado pela LC 008/98](#)).

Art.213 Os servidores da administração direta, autárquica e fundacional, que ingressaram no serviço público, sem prévia aprovação em concurso, mas que tenham adquirido estabilidade, serão submetidos ao regime Estatutário na medida em que forem sendo aprovados em concurso público, assegurando-se a contagem como título o tempo de serviço anterior, nos termos da lei. ([Redação dada pela LC 008/98](#)).

§ 1º Quando da realização do concurso público, os servidores referidos no “caput” deste artigo, serão inscritos “ex-ofício” como candidatos a cargo que pela natureza nas atribuições a serem confiadas que seus titulares correspondem aos empregos ou funções que ocupem.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não será aplicado caso o servidor, voluntariamente, inscreva-se em concurso público aberto, mesmo que não seja correspondente ao emprego ou função que ocupe.

§ 3º Os servidores estáveis reprovados no concurso público, serão submetidos a avaliação de desempenho, ficando sujeitos a treinamento específico em caso de não aprovação.

Art.214 Os servidores da administração direta, autárquica e fundacional, contratados pela Consolidação das Leis do Trabalho, que ingressaram no serviço mediante prévia aprovação em concurso público, poderão ser investidos em cargos de provimento efetivo, nas seguintes condições:

I - existam vagos ou sejam criados cargos efetivos de mesma natureza e atribuições dos empregos ou funções que ocupem à época;

II - aceitem expressamente sua investidura.

§ 1º O prazo para requerer a opção é de dois meses, contados da data da publicação desta lei.

§ 2º Requerida a opção e presentes todas as condições indicadas neste artigo, ficará a autoridade nomeante competente, obrigada a deferi-la.

§ 3º O tempo de serviço público prestado sob o regime jurídico anterior à opção, será computado, integralmente para os fins de aposentadoria e disponibilidade e para as demais finalidades, desde que expressamente previstas no Estatuto ou em outra lei municipal.

§ 4º Os servidores que não exercerem a faculdade conferida por este artigo, no prazo previsto pelo seu parágrafo 1º, permanecerão sujeitos ao Regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art.215 As disposições constantes desta lei, não se aplicam aos contratados na forma do artigo 37, inciso IX da Constituição Federal e aos contratados pelas sociedades de economia mista e empresas públicas municipais.

Art.216 O disposto nesta lei, aplica-se também aos servidores públicos estáveis da Câmara Municipal.

Art.217 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, principalmente a lei complementar n.º 002/91 e a lei municipal n.º 009/78.

PAÇO MUNICIPAL VEREADOR ONÉSIO KOTOSKY
EM, 03 DE FEVEREIRO DE 1997