

LEI COMPLEMENTAR Nº 014

de 27/03/2006

Institui o Regime Jurídico Estatutário para reger as relações de trabalho dos Funcionários Públicos Municipais de Coronel Vivida – PR,

Autoria: Poder Executivo

A Câmara Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal sanciono a seguinte Lei:

Título I

Capítulo Único

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico Estatutário para reger as relações de trabalho dos Funcionários Públicos Municipais de Coronel Vivida – Estado do Paraná, submetendo-os as disposições constantes neste Estatuto.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, funcionário público é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na legislação municipal cometidas ao funcionário público.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros na forma da Lei, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 4º É proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo os casos previstos em lei.

Título II

Do Provimento, Vacância, Remoção e Substituição

Capítulo I

Do Provimento

Seção I

Disposições Gerais

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - a nacionalidade brasileira, preenchida os requisitos estabelecidos em Lei, assim como aos estrangeiros, na forma da Lei;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V - a idade mínima de dezoito anos;
- VI - aptidão física e mental.

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

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, nos termos de legislação específica vigente no Município.

Art. 6º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato do Poder Executivo Municipal.

Art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 8º São formas de provimento de cargo público:

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

Seção II Da Nomeação

Art. 9º A nomeação far-se-á:

- I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo de provimento efetivo de carreira;
 - II - em comissão, para cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração.
- Parágrafo único – A nomenclatura, simbologia, o número de vagas e o valor do vencimento mensal dos cargos de provimento em comissão constam da Lei Municipal nº 1459 de 19/12/1997 e alterações.

Art. 10. A nomeação para cargo de carreira de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e progressão do funcionário na carreira, **mediante promoção**, serão estabelecidos na lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira e remuneração na Administração Pública Municipal e seus regulamentos.

Seção III Do Concurso Público

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, que será realizado conforme dispuser o edital, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Art. 12. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso, o número de cargos a ser preenchido e as condições de sua realização serão fixados no edital de concurso, que será publicado no Órgão Oficial do Município e em outros meios de comunicação.

§ 2º Não se abrirá novo concurso para o cargo em que houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Seção IV Da Posse e do Exercício

Art. 13. A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento.

§ 2º A posse não será dada por procuração.

§ 3º Só haverá posse nos casos de provimento de cargo por nomeação.

§ 4º No ato da posse, o funcionário apresentará declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 5º Será tornado sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

Art. 14. 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. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.

§ 1º É de quinze dias o prazo para o funcionário empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse.

§ 2º O funcionário será exonerado do cargo ou será tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança, se não entrar em exercício nos prazos previstos neste artigo, observado o disposto no art. 18.

§ 3º À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o funcionário compete dar-lhe exercício.

§ 4º O início do exercício de função de confiança coincidirá com a data de publicação do ato de designação.

Art. 16. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do funcionário.

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

Art. 17. A promoção não interrompe o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o funcionário.

Art. 18. É facultado ao funcionário declinar dos prazos estabelecidos no artigo 15 desta Lei.

Art. 19. Os funcionários cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 44:00(quarenta e quatro) horas.

Parágrafo único - O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

Seção V Do Estágio Probatório

Art. 20 - O candidato selecionado em concurso fica sujeito a estágio probatório de 3(três) anos de efetivo exercício, durante os quais serão apurados os requisitos necessários à sua confirmação no cargo público. Parágrafo único - No período mencionado no caput deste artigo a Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório – CADEP, instituída para essa finalidade, avaliará, mediante Ficha de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, em relação ao funcionário nomeado os seguintes requisitos:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

Art. 21. A avaliação do Funcionário em estágio probatório será realizada anualmente, perfazendo um total de 03(três) avaliações, tendo como início do período a data de nomeação.

§ 1º - Cada avaliação deverá ser concluída durante os 30(trinta) dias que antecedem o término de cada ano do triênio, salvo o último ano em que a avaliação dar-se-á 60(sessenta) dias antes de findo o prazo do estágio.

§ 2º - O Funcionário avaliado tomará ciência do resultado de cada avaliação anual perante a chefia imediata, datando e assinado o respectivo documento.

§ 3º - Na hipótese de discordância, o Funcionário poderá interpor pedido de reconsideração de sua avaliação, devidamente fundamentada à respectiva Chefia, no prazo de 05(cinco) dias úteis a contar da ciência, devendo a decisão ser proferida em igual prazo.

§ 4º - Caberá à Comissão de Avaliação do Estágio Probatório:

- I. examinar a contagem dos pontos
- II. reavaliar o desempenho funcional do Funcionário
- III. ouvir, se for o caso, as partes e testemunhas
- IV. emitir parecer conclusivo sobre os resultados finais obtidos e sobre a efetivação ou não do Funcionário no Serviço Público Municipal.

§ 5º - Do parecer conclusivo sobre a não efetivação no Serviço Público de Funcionário com desempenho fraco ou regular caberá pedido de reconsideração dirigida ao Executivo Municipal, no prazo de 05(cinco) dias úteis a contar da ciência.

Parágrafo único - O pedido de reconsideração será instruído com as provas em que se baseia o funcionário interessado para obter a reforma da sua avaliação funcional, sendo-lhe assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 22. Observado o Inciso I do art. 45 desta Lei, será exonerado o Funcionário que:

- a) receber na totalização dos pontos, conceito fraco ou regular de desempenho em duas avaliações consecutivas ou interpoladas no período do estágio probatório;
- b) receber conceito de desempenho fraco ou regular na média de pontos das avaliações do triênio.

Parágrafo único - O funcionário estável, não aprovado no estágio probatório, será reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Art. 23. No caso de aprovação do Funcionário no estágio probatório, o resultado da pontuação será homologado na Ficha de Avaliação e o ato será publicado no Órgão Oficial do Município, confirmando a efetivação do Funcionário no cargo público.

Parágrafo único – A aprovação do Funcionário acarretará a elevação do nível ou referência de vencimento vigente para o imediatamente superior dentro da mesma classe, do mesmo Cargo Público e Grupo Ocupacional.

Art. 24. Os servidores optantes pelo regime jurídico estatutário na forma do art. 200 desta Lei que já se encontrem cumprindo o estágio probatório terão seu tempo de serviço contado normalmente para efeito de cumprimento do estágio, sendo avaliado o desempenho anterior à opção com os critérios do plano de seu ingresso ou investidura e submetidos à avaliação nos termos desta Lei no período que ainda restar para completar os três anos de estágio probatório.

Art. 25. O funcionário em estágio probatório não poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento.

Art. 26. Não será considerado como efetivo exercício, para efeito de apuração do período de Estágio Probatório:

I – Licença por motivo de doença em pessoa da família;

II – Licença para o Serviço Militar;

III – suspensão disciplinar;

IV – prisão do funcionário quando condenado por decisão transitada em julgado;

V – período à disposição de outros órgãos governamentais, empresas públicas ou de economia mista;

VI – período passado na condição de disponibilidade remunerada;

VII – Licença para tratamento de sua própria saúde, incluído o acidente de trabalho, por período a superior a 30(trinta) dias.

Parágrafo único – O funcionário, após o término do impedimento a que se refere este artigo, terá retomada a contagem do seu tempo de serviço para efeito da avaliação de seu desempenho.

Art. 27. Os demais critérios, instrumento de avaliação, bem como a metodologia e qualquer documento referente ao processo de avaliação do período de Estágio Probatório serão os previstos em ato do Executivo Municipal.

Art. 28. Os documentos referentes ao processo de avaliação serão arquivados na pasta funcional de cada Funcionário Municipal.

Seção VI Da Estabilidade

Art. 29. O funcionário habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo, aprovado em estágio probatório, adquirirá estabilidade no serviço público após completar 03 (três) anos de efetivo exercício.

Art. 30. O funcionário público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, nos termos desta Lei;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, assegurada ampla defesa, quando não satisfeitas as condições do estágio probatório ou suficiência de desempenho.

Art. 31. Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação de desempenho no estágio probatório, por comissão instituída para essa finalidade.

Seção VII Da Readaptação

Art. 32. 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.

Parágrafo único - A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, compatível com o programa de reabilitação profissional ao qual se submeteu o Funcionário, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o funcionário exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

Seção VIII Da Reversão

Art. 33. Reversão é o retorno à atividade de funcionário aposentado por invalidez, quando, por junta médica oficial, forem declarados insubsistentes os motivos da aposentadoria.

Art. 34. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação. Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo, o funcionário exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

Art. 35. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

Seção IX Da Reintegração

Art. 36. A reintegração é a reinvestidura do funcionário estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial.

§ 1º Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o funcionário ficará em disponibilidade remunerada, observado o disposto nos arts. 38 e 39 desta Lei.

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

Seção X Da Recondução

Art. 37. Recondução é o retorno do funcionário estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II - reintegração do anterior ocupante.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o funcionário será aproveitado em outro, observado o disposto no art. 38 desta Lei.

Seção XI

Da Disponibilidade e do Aproveitamento

Art. 38. O retorno à atividade de funcionário em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições, vencimentos, nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional compatíveis com o anteriormente por ele ocupado.

Art. 39. O órgão de Pessoal determinará o imediato aproveitamento de funcionário em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer nos órgãos da Administração Pública Municipal.

§ 1º - Ocorrendo à vaga, o aproveitamento terá precedência sobre as demais formas de provimento.

§ 2º - Havendo mais de um concorrente à mesma vaga, terá preferência o de maior tempo da disponibilidade, e, em caso de empate, o de maior tempo de serviço público municipal.

§ 3º - O aproveitamento far-se-á a pedido ou *ex-officio*, respeitada sempre a habilitação profissional.

§ 4º - Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o funcionário não entrar em exercício no prazo legal, salvo doença comprovada por junta médica oficial.

Art. 40. O funcionário ficará em disponibilidade remunerada quando:

I - dispondo de estabilidade no serviço, houver sido extinto o cargo de que era titular ou declarada a sua desnecessidade;

II - tendo sido reintegrado, não for possível, na forma deste Estatuto, sua recondução no cargo de que era detentor.

Parágrafo único – O ato que colocar em disponibilidade funcionário que se encontre regularmente licenciado ou afastado somente produzirá efeitos após o término da licença ou do afastamento.

Art. 41. A remuneração do funcionário em disponibilidade será proporcional a seu tempo de serviço, considerando-se, para o respectivo cálculo, um trinta e cinco avos da respectiva remuneração mensal, por ano de serviço, se homem, e um trinta avos, se mulher, observado o **disposto nos art. 105 e 108 desta Lei**.

§ 1º. No cálculo da proporcionalidade, considerar-se-á, como remuneração mensal do funcionário, o vencimento básico, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes relativas ao cargo público.

§ 2º. Não se incluem no cálculo da remuneração proporcional:

I - o adicional pela prestação de serviço extraordinário;

II - o adicional noturno;

III - o adicional de insalubridade ou de periculosidade;

IV - o adicional de férias;

V - a retribuição pelo exercício de cargo em comissão ou função gratificada;

VI - a gratificação natalina;

VII - o salário-família;

XIII - as indenizações;

XIV - as diárias.

§ 3º. O funcionário em disponibilidade contribuirá para o regime geral de previdência social, como se em exercício estivesse, e o tempo de contribuição, correspondente ao período em que permanecer em disponibilidade será contado para efeito de nova disponibilidade.

Art. 42. Respeitados o interesse público e a conveniência da administração, os cargos públicos podem ser declarados desnecessários, nos casos de extinção ou reorganização de órgãos da estrutura administrativa do Município.

Parágrafo único - Caracterizada a existência de cargos sujeitos à declaração de desnecessidade, em decorrência da extinção ou da reorganização de órgãos da estrutura administrativa, a administração deverá adotar, separada ou cumulativamente, os seguintes critérios de análise, pertinentes à situação pessoal dos respectivos ocupantes, para fins de disponibilidade:

- I - menor tempo de serviço;
- II - maior remuneração;
- III - idade menor;
- IV - menor número de dependentes ou familiar que comprovadamente vivam a suas expensas.

Art. 43. Autorizada por lei, à extinção de cargo público far-se-á mediante ato privativo do Executivo Municipal.

Capítulo II Da Vacância

Art. 44. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - readaptação;
- IV - aposentadoria;
- V - posse em outro cargo inacumulável;
- VI - falecimento.

Art. 45. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do funcionário, ou de ofício.

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

- I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;
- II - quando, tendo tomado posse, o funcionário não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Art. 46. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa de função de confiança dar-se-á:

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

Capítulo III Da Remoção

Art. 47. Remoção é o deslocamento do funcionário, a pedido ou de ofício, no âmbito dos órgãos da Estrutura Administrativa do Município.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção:

- I - de ofício, no interesse da Administração;
- II - a pedido, ficando a critério da Administração conceder ou não.

Capítulo IV Da Substituição

Art. 48. Os funcionários investidos em cargo ou função de direção ou chefia terão substitutos indicados pelo Prefeito Municipal.

§ 1º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período.

§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores há trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período.

Art. 49. O disposto no artigo anterior aplica-se, também, aos titulares de unidades administrativas organizadas em nível de assessoria.

Título III Dos Direitos e Vantagens

Capítulo I Do Vencimento e da Remuneração

Art. 50. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

§ 1º. Nenhum funcionário receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário-mínimo nacional.

§ 2º. Lei específica estabelecerá o vencimento dos ocupantes de cargos efetivos.

Art. 51. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

§ 1º A remuneração do funcionário investido em função ou cargo em comissão será fixada na forma prevista no parágrafo único do art. 68 desta Lei.

§ 2º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível, salvo na hipótese de redução da jornada de trabalho, quando será calculado e pago na proporção das horas trabalhadas e acordadas em documento próprio.

Art. 52. Nenhum funcionário poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior ao subsídio do Prefeito.

Art. 53. O funcionário perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 105, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.

Art. 54. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do funcionário e a critério da administração poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, desde que não exceda 30%(trinta) por cento dos vencimentos fixos mensais do funcionário.

Art. 55. As reposições e indenizações ao erário serão previamente comunicadas ao funcionário e descontadas em parcelas mensais em valores atualizados pelo índice a ser determinado pela Administração Municipal.

§ 1º A indenização será feita em parcelas cujo valor não exceda dez por cento da remuneração ou provento.

§ 2º A reposição será feita em parcelas cujo valor não exceda 25% da remuneração ou provento.

§ 3º A reposição será feita em uma única parcela quando constatado pagamento indevido no mês anterior ao do processamento da folha.

Art. 56. O funcionário em débito com o erário, que for demitido, exonerado, ou que tiver sua disponibilidade cassada ou se aposentar, ou ainda aquele cuja dívida relativa à reposição seja superior a cinco vezes o valor de sua remuneração terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito.

§ 1º A não quitação do débito no prazo previsto implicará na sua inscrição em dívida ativa.

§ 2º Os valores percebidos pelo funcionário, em razão de decisão liminar, de qualquer medida de caráter antecipatório ou de sentença, posteriormente cassada ou revista, deverão ser repostos no prazo de trinta dias, contados da notificação para fazê-lo, sob pena de inscrição em dívida ativa.

Art. 57. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

Capítulo II Das Vantagens

Art. 58. Além do vencimento, poderão ser pagas ao funcionário as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - gratificações;

III - adicionais.

Parágrafo único - As indenizações e gratificações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

Art. 59. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniárias ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Seção I Das Indenizações

Art. 60. Constituem indenizações ao funcionário:

I - ajuda de custo;

II - diárias;

III - auxílio para compensação de eventual diferença de caixa.

Art. 61. Os valores das indenizações, assim como as condições para a sua concessão serão estabelecidas em regulamento.

Subseção I Da Ajuda de Custo

Art. 62. A ajuda de custo destina-se a compensar o Funcionário que for designado para serviço, curso ou outra atividade fora do Município, por período superior a 30(trinta) dias.

§ 1º A ajuda de custo destina-se a compensação das despesas de viagem e será fixada por ato do Executivo Municipal.

§ 2º A ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do funcionário, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a 3 (três) meses de vencimento mensal.

§ 3º O Funcionário restituirá a ajuda de custo quando, antes de terminada a incumbência, regressar, pedir exoneração ou for demitido.

§ 4º A restituição é de exclusiva responsabilidade pessoal, e será proporcional aos dias de serviço não prestado ou de curso não concluído.

Subseção II Das Diárias

Art. 63. O funcionário que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus ao valor das passagens e diárias destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinárias com pousada, alimentação e locomoção urbana, conforme se dispuser em regulamento.

§ 1º A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede, ou quando o Município custear, por meio diverso, as despesas extraordinárias cobertas por diárias.

§ 2º Não fará jus a diárias o funcionário que se deslocar para aglomerados urbanos ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes, salvo se houver pernoite fora da sede, hipóteses em que as diárias serão pagas na forma que dispuser o regulamento.

§ 3º 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.

§ 4º. Na hipótese de o funcionário retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso, no prazo previsto no *caput*.

§ 5º - A regulamentação da indenização prevista neste artigo proceder-se-á em ato do Executivo Municipal.

Art. 64. A concessão de diárias impede a concessão de ajuda de custo e vice-versa.

Subseção III

Do Auxílio para Compensação de Eventual Diferença de Caixa

Art. 65. Ao Funcionário que, no desempenho de suas atribuições, pagar ou receber, em moeda corrente, poderá ser concedido auxílio fixado em 5%(cinco por cento) ao mês, calculado sobre o valor do vencimento, a título de compensação de eventual diferença de caixa.

Parágrafo único - O auxílio de que trata este artigo somente será concedido por ato do Executivo Municipal.

Seção II

Das Gratificações e Adicionais

Art. 66. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidas aos funcionários as seguintes gratificações e adicionais, acessórias ao vencimento:

I - função gratificada pelo exercício de direção, chefia e assessoramento;

II - gratificação natalina;

III - adicional por tempo de serviço

IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres ou perigosas

V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

VI - adicional noturno;

VII - gratificação pelo atendimento de programas descentralizados do Setor Público;

VIII – adicional de sobreaviso;

IX - adicional de férias;

X - adicional de deslocamento para interior

XI - gratificação pelo exercício de funções do magistério, na forma que dispuser a legislação do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal.

Subseção I

Da Função Gratificada pelo Exercício de Direção, Chefia e Assessoramento.

Art. 67. Ao funcionário ocupante de cargo efetivo, nomeado em função gratificada de chefia ou exercício de encargos ou função de responsabilidade e confiança, é devida uma gratificação pelo exercício de função (FG) de no mínimo 10%(dez por cento) e no máximo 100%(cem por cento), calculada sobre o vencimento base do cargo efetivo.

Art. 68. Ao funcionário público da administração municipal, nomeado para cargo de provimento em comissão, é assegurado:

§ 1º - optar pelo vencimento do cargo em comissão para o qual foi nomeado ou pela remuneração do seu cargo público.

§ 2º - perceber gratificação correspondente ao cargo para o qual foi nomeado, calculada sobre o vencimento constante na Tabela dos Cargos de Provimento em Comissão – Anexo II da Lei Municipal 1459 de 19/12/1997 e alterações, independente da opção feita, relativa ao parágrafo anterior.

Art. 69. Fica a critério e conveniência do Prefeito Municipal estabelecer para cada cargo em comissão ou função gratificada, dentro dos limites previstos, o percentual de gratificação a ser concedido.

Art. 70. O funcionário ocupante de cargo em comissão ou função poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade, observado o disposto no art. 126 deste.

Art. 71. O disposto nesta subseção será aplicado a partir da data da publicação deste Estatuto.

Subseção II Da Gratificação Natalina

Art. 72. A gratificação natalina ou décimo terceiro, corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o funcionário fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

§ 1º. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§ 2º - Esta gratificação é extensiva aos aposentados e pensionistas pagos com recursos do Tesouro Municipal incluídos até a data da publicação desta Lei, e aos ocupantes de Cargos de Provimento em Comissão.

Art. 73. A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, podendo, a critério da administração Municipal, ser paga em duas parcelas no decorrer do exercício financeiro.

§ 1º. O cálculo de cada parcela será feito tomando por base o vencimento do mês em que ocorrer o pagamento.

§ 2º. Quando do pagamento da segunda parcela da gratificação natalina, no mês de dezembro, será efetuado o cálculo total da gratificação, deduzindo-se o valor da primeira parcela.

Art. 74. O funcionário exonerado perceberá a gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Parágrafo único – Não será devida gratificação natalina ao funcionário exonerado por justa causa.

Art. 75. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Subseção III Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 76. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de cinco por cento a cada cinco anos de serviço público efetivo prestado ao Município de Coronel Vivida-PR, observado o limite máximo de 25%(vinte e cinco por cento) incidente exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, ainda que investido o funcionário em função ou cargo de confiança.

Parágrafo único. O funcionário fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio.

Subseção IV **Dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade**

Art. 77. Os funcionários que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, acima dos limites de tolerância, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) calculado sobre o valor do salário-mínimo nacional, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

§ 2º. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento sem os acréscimos resultantes de gratificações, indenizações, adicionais, auxílios, ajuda de custo ou outras vantagens pecuniárias.

Art. 78. O funcionário que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

Art. 79. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão, não se incorporando aos proventos em nenhuma hipótese.

Parágrafo único - A eliminação ou a neutralização das condições ou dos riscos que deram causa a concessão do adicional de insalubridade ou periculosidade cessa:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância estabelecidos em legislação específica;

II - com o uso obrigatório de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Art. 80. Haverá permanente controle da atividade de funcionários em locais considerados 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 penoso e não perigoso.

Art. 81. Na concessão dos adicionais de atividades insalubres e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

Art. 82. São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Art. 83. Os locais de trabalho e os funcionários que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único. Os funcionários a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Subseção V
Do Adicional por Serviço Extraordinário

Art. 84. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Parágrafo único - Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada diária de trabalho.

Subseção VI
Do Adicional Noturno

Art. 85. 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 20% (vinte por cento), computando-se uma hora a cada cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 84.

Subseção VII
Da Gratificação pelo Atendimento de Programas Descentralizados do Setor Público

Art. 86. Será concedida gratificação ao Funcionário designado a operacionalizar a execução de programas descentralizados do Setor Público, firmados através de convênios ou ajustes similares com o Governo Federal ou Estadual no âmbito do Município.

Parágrafo único - No ato da designação o Chefe do Poder Executivo estabelecerá o percentual de gratificação pelo exercício do encargo, de até 100% (cem por cento) calculado sobre o vencimento base, vigorando enquanto perdurar ou permanecer designado para a execução do programa.

Subseção VIII
Do Adicional de Sobreaviso

Art. 87. Fica instituído o Adicional de Sobreaviso com a finalidade de remunerar o funcionário que permanecer em sua própria casa, na iminência de ser convocado para atender situação emergencial.

§ 1º O sobreaviso será apurado em horas inteiras e pago à razão de 1/3 (um terço) da hora normal para cada hora de sobreaviso, observada a respectiva carga horária.

§ 2º O serviço extraordinário executado durante o período de sobreaviso será deduzido das horas de sobreaviso.

§ 3º Os turnos de sobreaviso deverão ser autorizados, controlados e certificados pela Secretaria de lotação do funcionário, através de escalas apropriadas, que juntamente com o cartão ponto servirão de documento hábil para cálculo da remuneração.

§ 4º - Este adicional não se incorporará aos proventos em nenhuma hipótese.

Subseção IX
Do Adicional de Férias

Art. 88. Independentemente de solicitação, será pago ao funcionário, por ocasião das férias, adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

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

Subseção X **Do Adicional de Deslocamento para Interior**

Art. 89. O adicional previsto no inciso X do art. 66, sempre em caráter excepcional, será concedido aos funcionários que, por força das atividades ou funções, se deslocam da zona urbana para a rural, em distância superior a 5 km, para prestar serviços de assistência médica-odontológica e de enfermagem.

§ 1º - O adicional perdurará enquanto o labor exigir o deslocamento e corresponderá a 10%(dez por cento) sobre o valor do vencimento básico, para quarenta horas semanais.

§ 2º - Este adicional não se incorporará aos proventos em nenhuma hipótese.

Capítulo III **Das Férias**

Art. 90. A cada doze meses de efetivo exercício, o funcionário fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

§ 1º Para o gozo do primeiro período de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.

§ 2º É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao serviço.

§ 3º As férias poderão ser parceladas em até duas etapas, desde que assim acordadas pelo funcionário, e no interesse da administração pública.

§ 4º - Fica estendido aos ocupantes de Cargos de Provisão em Comissão o direito e forma de pagamento da remuneração de férias previstas neste Capítulo.

Art. 91. O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período, observando-se o disposto no § 1º deste artigo.

§ 1º É facultado ao funcionário converter 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, desde que o requeira com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, ficando a homologação do pedido a critério da administração municipal.

§ 2º No cálculo do abono pecuniário será considerado o valor do adicional de férias.

§ 3º O funcionário exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.

§ 4º A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

§ 5º Em caso de parcelamento, o funcionário receberá o valor adicional previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal quando do gozo de cada etapa de férias.

Art. 92. O funcionário que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 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 § 1º do artigo anterior.

Art. 93. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez, observado o disposto no art. 90 desta Lei.

Capítulo IV Das Licenças

Seção I Disposições Gerais

Art. 94. Conceder-se-á ao funcionário licença:
I - por motivo de doença em pessoa da família;
II - para o serviço militar;
III - para atividade política;
IV - para tratar de interesses particulares;

Art. 95. Será concedida licença-paternidade e maternidade, nos termos fixados em Lei, quando requerida e devidamente comprovada.

Seção II Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

Art. 96. Será concedida licença ao funcionário por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 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 ou mediante compensação de horário.

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até quinze dias, mediante parecer de junta médica oficial e, excedendo este prazo, sem remuneração, por até trinta dias.

§ 3º - Só poderá ser concedida nova licença, transcorridos 1(um) ano do término da licença anterior.

§ 4º - No curso de licença por motivo de doença em pessoa da família, o funcionário abster-se-á de quaisquer atividades remuneradas, sob pena de interrupção da licença, com perda total do vencimento ou remuneração, até que reassuma o cargo.

Seção III Da Licença para o Serviço Militar

Art. 97. Ao funcionário convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na Lei nº 4.375 de 17/08/1964 – Lei do Serviço Militar.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o funcionário terá até 30 (trinta) dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

Seção IV Da Licença para Atividade Política

Art. 98. O funcionário, a requerimento, terá direito a licença sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O funcionário candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito.

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o funcionário fará jus à licença, assegurado os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses.

Seção V

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 99. Depois de estável, o funcionário poderá obter licença, sem vencimento, para o trato de interesses particulares.

§ 1º. O funcionário aguardará em exercício a concessão da licença.

§ 2º. A licença não perdurará por tempo superior a dois anos contínuos e, só poderá ser concedida nova, depois de decorridos dois anos do término da anterior.

§ 3º. Não será concedida licença para trato de interesses particulares quando inconveniente para o serviço, nem ao funcionário nomeado, removido ou transferido, antes de assumir o exercício.

§ 4º. O funcionário poderá, a qualquer tempo, desistir da licença para o trato de interesses particulares.

§ 5º. Em caso de comprovado interesse público, a licença de que trata esta Seção poderá ser cassada pela autoridade competente, devendo o funcionário ser expressamente notificado do fato.

Art. 100. Na hipótese do § 5º do artigo anterior, o funcionário deverá apresentar-se ao serviço no prazo de trinta dias, a partir da notificação, findos os quais, a sua ausência será computada como falta ao trabalho.

Art. 101. Ao funcionário interino ou em comissão não se concederá, nessa qualidade, licença para trato de interesses particulares.

Art. 102. Não se concederá, igualmente, licença para o trato de interesses particulares, ao funcionário que, a qualquer título, esteja ainda obrigado à indenização ou devolução de valor pecuniário aos cofres públicos.

Capítulo V

Dos Afastamentos

Seção I

Do Afastamento para Servir a Outro Órgão ou Entidade

Art. 103. O funcionário poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, do Estado e dos Municípios do Estado do Paraná, nas seguintes hipóteses:

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas.

§ 1º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades da União, do Estado ou dos Municípios do Estado do Paraná, o ônus da remuneração do funcionário que optar pela remuneração do cargo efetivo, será do órgão ou entidade cessionária, mediante reembolso das despesas realizadas pelo órgão de origem, salvo permuta funcional de servidores ou convênio formal entre o Município e o cessionário, aprovado pelo Legislativo Municipal.

§ 2º A cessão far-se-á mediante ato do Poder Executivo publicada no Órgão Oficial Do Município.

Seção II

Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo

Art. 104. Ao funcionário investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal, estadual, ficará afastado do cargo;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de vereador:

a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;

b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

IV – em qualquer caso que exija o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para promoção por merecimento;

V - No caso de afastamento do cargo, o funcionário contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

Capítulo VI Das Concessões

Art. 105. Sem qualquer prejuízo, poderá o funcionário ausentar-se do serviço:

I - por 01 (um) dia, para doação de sangue em outro Município;

II - por 01 (um) dia, para se alistar como eleitor;

III - por 05(cinco) dias consecutivos, se funcionário e por 09(nove) dias se professor contados a partir de um dia antes da realização do casamento;

IV – Luto de até 05(cinco) dias se funcionário e até 09(nove) se professor, pelo falecimento do pai, mãe, cônjuge, filho, irmão, padrasto ou madrasta, contados a partir da data do óbito;

V - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VI - para participar do corpo de jurados e outros serviços obrigatórios por lei;

VII – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na Lei do Serviço Militar, letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375 - exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista.

Art. 106. Será concedido horário especial ao funcionário estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

§ 2º Também será concedido horário especial ao funcionário portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao funcionário que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário.

Capítulo VII Do Tempo de Serviço

Art. 107. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Art. 108. Além das ausências ao serviço previstas **no art. 105** desta Lei são considerados, para fins de promoção, como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão;

III - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento;

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

V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VI - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, por período inferior a 15(quinze) dias.

c) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional, por período inferior a 15(quinze) dias.

d) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

Art. 109. É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgão ou entidades dos Poderes da União, Estado, Distrito Federal e Município, autarquia, fundação pública, sociedade de economia mista e empresa pública.

Capítulo VIII Do Direito de Petição

Art. 110. É assegurado ao funcionário o direito de requerer aos Poderes Públicos em defesa de direito ou interesse legítimo.

Art. 111. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 112. 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 30 (trinta) dias.

Art. 113. 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 a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 114. 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. 115. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

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

Art. 116. O direito de requerer prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;

II - em 120 (cento e vinte) 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 impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 117. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 118. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 119. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao funcionário ou a procurador por ele constituído.

Art. 120. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

Art. 121. São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de força maior.

Título IV Do Regime Disciplinar

Capítulo I Dos Deveres

Art. 122. 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 situações de interesse pessoal;
 - c) às 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 a conservação do patrimônio público;
 - VIII - guardar sigilo sobre assunto 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, omissão ou abuso de poder.
- Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado ampla defesa.

Capítulo II Das Proibições

Art. 123. 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 documentos públicos;
- 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 - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- X - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- XI - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XII - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XIII - proceder de forma desidiosa;

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

XV - cometer a outro funcionário atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

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

XVII - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

XVIII – participar, enquanto na atividade de diretoria, gerência, administração, conselho técnico ou administrativo de empresa ou sociedade comercial ou industrial, quando contratante ou concessionária de Serviço Público Municipal ou fornecedor de equipamentos ou materiais de qualquer natureza ou espécie, a qualquer órgão municipal, mesmo como procurador.

Capítulo III Da Acumulação

Art. 124. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades 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.

§ 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art. 125. O funcionário não poderá exercer mais de um cargo em comissão, exceto no caso previsto no art. 70 deste, nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva.

Art. 126. O funcionário vinculado ao regime desta Lei, que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.

Capítulo IV Das Responsabilidades

Art. 127. O funcionário responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 128. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 55 deste, 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. 129. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao funcionário, nessa qualidade.

Art. 130. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 131. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 132. A responsabilidade administrativa do funcionário será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Capítulo V Das Penalidades

Art. 133. São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão;
- IV - cassação de disponibilidade;
- V - destituição de cargo em comissão;
- VI - destituição de função comissionada.

Art. 134. 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.

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

Art. 135. A **advertência** será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 123, incisos I a VIII e XIX deste, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 136. A **suspensão** será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a 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 a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

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

Art. 137. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) 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. 138. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI - insubordinação grave em serviço;
- VII - ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

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

XI - corrupção;

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

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 123.

XIV – insuficiência de desempenho apurada mediante procedimento de avaliação anual de desempenho, assegurada ampla defesa.

Art. 139. A Secretaria Municipal de Administração, juntamente com a Divisão de Recursos Humanos, dará conhecimento prévio aos funcionários dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata o Inciso XIV do artigo anterior.

§ 1º - A avaliação anual de desempenho tem por finalidade a verificação do cumprimento ou não dos critérios de julgamento de avaliação previstos na Lei que estabelecer o Plano de Carreira e de Remuneração dos Funcionários Públicos Municipais.

§ 2º - Os critérios de julgamento de avaliação a que se refere o parágrafo anterior serão aplicados e ponderados em conformidade com o que a lei estabelecer as competências do órgão a que esteja vinculado o Funcionário,

§ 3º - Será demitido, depois de concluído processo administrativo especificadamente voltado para essa finalidade, em que lhe será assegurados o contraditório e a ampla defesa, o funcionário estável que receber:

I – dois conceitos sucessivos de desempenho insuficiente; ou

II – três conceitos interpolados de desempenho insuficiente, computados nos últimos cinco anos.

§ 4º - Será proferida em sessenta dias, a contar da interposição ou do encaminhamento, prevalecendo a data mais tardia, a decisão relativa à remessa e ao recurso interpostos contra o resultado de avaliação que configurar o disposto no parágrafo anterior.

§ 5º - O ato de desligamento será publicado, de forma resumida, no órgão oficial, com menção apenas do cargo, do número da matrícula e lotação do funcionário.

Art. 140. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 150 deste, notificará o funcionário, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois funcionários estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do funcionário, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do funcionário indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 170 e 171 deste.

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do funcionário, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 174 deste.

§ 5º A opção pelo funcionário até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições constantes neste Estatuto.

Art. 141. Será cassada a a disponibilidade do funcionário que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

Art. 142. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 46 deste, será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 143. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 138 deste Estatuto, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 144. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 123, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-funcionário para nova investidura em cargo público municipal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público municipal o funcionário que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 138, incisos I, IV, VIII, X e XI deste Estatuto.

Art. 145. Configura abandono de cargo a ausência intencional do funcionário ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 146. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 147. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 140 deste, observando-se especialmente que:

I - a indicação da materialidade dar-se-á:

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do funcionário ao serviço superior a trinta dias;

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses;

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do funcionário, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento.

Art. 148. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Prefeito Municipal, quando se tratar de demissão, cassação de disponibilidade e destituição de cargo em comissão ou de chefia;

II - pelos Secretários Municipais, Diretores de Departamento ou Chefe de Divisão, quando se tratar de advertência verbal, escrita ou de suspensão disciplinar, referendada pelo Prefeito Municipal.

Art. 149. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de 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 correr 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 disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Título V Do Processo Administrativo Disciplinar

Capítulo I Disposições Gerais

Art. 150. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Parágrafo único - A apuração de que trata o **caput**, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Prefeito Municipal, preservada as competências para o julgamento que se seguir à apuração.

Art. 151. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade, sendo assegurado, quando couber ou for solicitado, o anonimato .

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

Art. 152. 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.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 153. Sempre que o ilícito praticado pelo funcionário ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Capítulo II Do Afastamento Preventivo

Art. 154. Como medida cautelar e a fim de que o funcionário não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar 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.

Capítulo III Do Processo Disciplinar

Art. 155. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de funcionário por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 156. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três funcionários estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no parágrafo único do art. 150 deste, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º A Comissão terá como secretário funcionário designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de 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.

Art. 157. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 158. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 159. O prazo para a 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.

Seção I Do Inquérito

Art. 160. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 161. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

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

Art. 162. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 163. 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 independer de conhecimento especial de perito.

Art. 164. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

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

Art. 165. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Será admitida a acareação entre testemunhas, sempre que divergirem, em suas declarações, sobre fatos ou circunstâncias relevantes.

Art. 166. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observado os procedimentos previstos nos arts. 164 e 165.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a 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-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 167. 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 será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 168. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do funcionário, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

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

§ 2º Havendo 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, com a assinatura de (2) duas testemunhas.

Art. 169. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 170. 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 do último domicílio conhecido, 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. 171. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

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

§ 2º Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um funcionário como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

Art. 172. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar 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. 173. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Seção II Do Julgamento

Art. 174. No prazo de 20 (vinte) 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 a imposição da pena mais grave.

§ 3º Se a penalidade prevista for à demissão ou cassação de disponibilidade, o julgamento caberá a autoridade de que trata o inciso I do art. 148 deste.

§ 4º Reconhecida pela comissão a inocência do funcionário, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

Art. 175. O julgamento acatará o 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, abrandá-la ou isentar o funcionário de responsabilidade.

Art. 176. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, 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 art. 149, § 2º, será responsabilizada nos termos desta Lei.

Art. 177. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do funcionário, assegurado o silêncio sobre o fato.

Art. 178. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

Art. 179. O funcionário que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Ocorrida a exoneração de que trata o parágrafo único, inciso I do art. 45, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art. 180. Serão assegurados transporte e diárias aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Seção III Da Revisão do Processo

Art. 181. O processo disciplinar será revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação 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. 182. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 183. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 184. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Prefeito Municipal que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar. Parágrafo único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 156 deste Estatuto.

Art. 185. A revisão correrá em apenso ao processo originário. Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 186. A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 187. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 188. O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos do art. 148 deste. Parágrafo único. O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

Art. 189. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do funcionário, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração. Parágrafo único. Da revisão do processo não resultará agravamento de penalidade.

Título VI Da Seguridade Social do Funcionário

Capítulo Único Da Previdência Social, da Assistência a Saúde e Social dos Funcionários

Art. 190. Aplica-se o Regime Geral de Previdência Social – RGPS, administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, aos Funcionários Públicos Municipais de Coronel Vivida – PR, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

Título VII Da Contratação Temporária

Capítulo Único

Art. 191 - Para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, a Administração Direta do Município poderá efetuar a contratação de pessoal, por prazo não superior a dois anos, nas condições que a Lei determinar.

Título VIII

Capítulo Único Das Disposições Gerais

Art. 192. O Dia do Funcionário Público será comemorado a vinte e oito de outubro e o Dia do Professor a 15 de outubro.

Art. 193. Poderão ser instituídos, no âmbito do Poder Executivo, os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira:

I - prêmios pela apresentação de idéias, inventos ou projetos, propostas que favoreçam o aumento de produtividade e a redução dos custos operacionais;

II - concessão de medalhas, diplomas de honra ao mérito, condecoração e elogio.

Art. 194. Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 195. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o funcionário não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem se eximir do cumprimento de seus deveres.

Art. 196. Ao funcionário público municipal é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical.

Art. 197. As disposições contidas nesta Lei, Títulos IV e V, que tratam, respectivamente, do Regime Disciplinar e do Processo Administrativo Disciplinar, são comuns a todos os Servidores/Funcionários, independentemente do regime jurídico adotado.

Título IX

Capítulo Único Das Disposições Transitórias e Finais

Art. 198. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei:

- I. os nomeados para cargo de provimento efetivo a partir da data da publicação desta Lei;
- II. os funcionários municipais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que optem pelas disposições constantes neste Estatuto durante o prazo estabelecido no § 1º do art. 200 desta Lei.
- III. no que couber, os nomeados para cargo de provimento em comissão.

Parágrafo único – Excetua-se do disposto neste artigo os contratados por prazo determinado, os quais regem-se pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 199. Fica garantido aos funcionários do quadro de pessoal, ocupante de emprego público regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o direito de optar, no prazo estabelecido no § 1º do 200 deste:

- I. pela continuidade no plano de seu ingresso ou investidura, sem incorporação das vantagens previstas nesta Lei, ou
- II. pelo regime jurídico de trabalho e vantagens instituídas neste Estatuto e legislação correlata.

Art. 200. Os funcionários, vinculados às Leis Municipais nº 1021 e 1022 ambas de 27/10/1989, ocupantes de Emprego Público regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, poderão optar pelo enquadramento ao novo estatuto por transposição, o que será oficializado mediante Decreto do Poder Executivo Municipal, desde que:

- I. estejam lotados ou em exercício nos órgãos da estrutura organizacional do Município, na data da publicação desta Lei, incluído o afastamento legal;
- II. haja compatibilidade de atribuições do emprego ocupado (situação antiga), com o cargo público criado ou transformado na Lei que estabelecer a estrutura de cargos de provimento efetivo; observada a existência de vaga;
- III. atendam as exigências básicas do cargo a ser preenchido;
- IV. tenham ingressado no Serviço Público Municipal através de Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos;
- V. sejam detentores da estabilidade, na forma do art. 19 do ADCT da Constituição Federal de 1988.
- VI. optem pelo regime jurídico de trabalho instituído por esta Lei de forma irrevogável e irreatável;

§ 1º - Os Funcionários enquadráveis neste Estatuto têm prazo de 12(doze) meses, a contar da data da publicação desta Lei, para optar pelo regime de trabalho instituído por esta Lei e legislação dela decorrente.

§ 2º - Decorrido o prazo improrrogável estabelecido no § 1º deste artigo, o Servidor Celetista não optante pelas disposições contidas nesta Lei, poderá integrar o quadro de provimento efetivo mediante habilitação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 3º - Os funcionários optantes pelas disposições desta Lei terão enquadramento salarial na primeira referência de vencimento do grupo ocupacional a que passa a pertencer, compatível com a escolaridade e salário percebido anteriormente.

§ 4º - Aos funcionários municipais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT na data da publicação desta Lei, que optarem pelas disposições constantes neste Estatuto, será concedido abono permanente correspondente a 4%(quatro por cento), calculado sobre o respectivo vencimento básico.

§ 5º - Sobre o abono estabelecido no parágrafo anterior não incidirão encargos sociais previstos em lei, ficando expressamente desvinculados do vencimento, inclusive para cálculo de qualquer vantagem prevista neste Estatuto e legislação correlata.

Art. 201. Para dar cumprimento ao disposto no artigo anterior será instituída Comissão Especial de Enquadramento, a ser nomeada pelo Prefeito Municipal, composta por pelo menos 05(cinco) Servidores Municipais, sendo 03(três) deles estáveis, com três anos ou mais de exercício no Município, e todos de nível hierárquico não inferior ao do funcionário a ser enquadrado.

Parágrafo único – As atribuições, responsabilidades e competências da comissão de que trata este artigo, serão definidas em ato do Executivo Municipal.

Art. 202. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão pelas dotações constantes no Orçamento Geral para o exercício corrente.

Art. 203. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aos 27(vinte e sete) dias do mês de março de 2006, 117º da República e 51º do Município.

PEDRO MEZZOMO
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se:

Degelso Strapazon
Assessor de Planejamento das Secretarias de
Administração e Fazenda