



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | www.pmsjorge.pr.gov.br | CNPJ: 76.995.380/0001-03

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR nº 01/2025

### ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE SÃO JORGE D'OESTE

*Câmara de Vereadores  
São Jorge D'Oeste - PR  
FONE: 46 3534-1072  
CNPJ 02.232.834/0001-58  
03/04/25  
S6h*

Ementa: Dispõe sobre o novo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Jorge D'Oeste - PR, e dá outras providências.

A Câmara de Vereadores de **SÃO JORGE D'OESTE - PR** aprovou, e eu **GELSON COELHO DO ROSÁRIO** - Prefeito Municipal, sanciono a seguinte **LEI COMPLEMENTAR**:

#### TÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de São Jorge D'Oeste, estado do Paraná.

Art. 2º. Servidor é a pessoa legalmente investida em cargo ou função pública que recebe dos cofres públicos vencimentos ou remuneração pelos serviços prestados.

Art. 3º. Cargo é o centro unitário e indivisível de competência e atribuições, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas e remuneração correspondente, provido e exercido por um titular hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público.

Art. 4º. Os cargos públicos são de provimento efetivo, de provimento em comissão e empregos públicos;

Parágrafo Único. O Agentes Político, espécie de agente público, não engloba o conceito de servidor público, já que não se encontra sujeito a um regime estatutário,



mas sim as regras e disciplinas oriundas do arcabouço constitucional e leis que dispõe sobre o cargo.

Art. 5º. Os cargos e as funções públicas são dispostos em grupos ocupacionais, de acordo com a natureza dos serviços, sendo acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições prescritas em lei e/ou regulamento.

Art. 6º. A investidura em cargo de provimento efetivo se dará mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a existência de vagas, o comprometimento de recursos com pessoal, a rigorosa ordem de classificação e os requisitos estabelecidos em lei.

Art. 7º. Os cargos de provimento em comissão destinam-se a atender encargos de direção, de chefia e de assessoramento em caráter provisório ou permanente, são de livre nomeação e exoneração do Prefeito e Presidente do Legislativo, devendo ser preenchidos, preferencialmente, por servidores efetivos que possuam comprovada experiência ou habilitação profissional, de acordo com a necessidade e conveniência administrativa e têm como essência o elemento confiança.

§ 1º. A posse em cargo de provimento em comissão, de servidor efetivo, resulta no concomitante afastamento do servidor do cargo em que for titular.

§ 2º. Os agentes políticos (Secretários), espécie de agente público, destinam-se a comandar as Secretarias Municipais e sua nomeação e exoneração é de competência exclusiva do Prefeito.

Art. 8ª. Os servidores em exercício em cargos de provimento em comissão, os empregos públicos e os agentes políticos, são equiparados, no concernente a direitos, obrigações e fins previdenciários, aos cargos de provimento efetivo, respeitadas as peculiaridades de cada um.

## **TÍTULO II – DO CONCURSO PÚBLICO, DO PROVIMENTO E DA VACÂNCIA**

### **CAPÍTULO I - DO CONCURSO PÚBLICO**



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

Art. 9º. A realização de concurso público para provimento de cargo efetivo é de responsabilidade da Secretaria de Administração, Contabilidade e Finanças, com o assessoramento da Procuradoria Jurídica, da Divisão de Recursos Humanos – RH e da Área Contábil.

Art. 10. Os concursos são de provas ou de provas e títulos.

§ 1º. As provas serão escritas, podendo ser utilizadas também provas práticas, obedecido critério de avaliação mensurável, verificável e exigível, se for o caso.

§ 2º. No concurso para provimento de cargos que exijam formação de nível superior poderá, se assim entender a Administração, haver prova de títulos.

Art. 11. A nomeação respeitará a ordem de classificação dos candidatos habilitados.

§ 1º. O concurso público, uma vez aberto, deverá ser homologado no prazo máximo de 6 (seis) meses.

§ 2º. Compete ao Prefeito e/ou ao Presidente do Legislativo, a homologação do resultado do concurso, à vista do relatório apresentado pelo órgão executor do mesmo, dentro de 15 (quinze) dias, contados da publicação do resultado final.

Art. 12. Observar-se-ão, na realização dos concursos, as seguintes normas:

I - não se publicará edital para provimento de qualquer cargo, enquanto vigorar o prazo de validade de concurso anterior para o mesmo cargo, se ainda houver candidato aprovado dentro do número de vagas ofertadas e não convocado para a investidura;

II - o edital deverá estabelecer o prazo de validade do concurso e as condições que possibilitem a comprovação pelo candidato das qualificações para o cargo a que se habilitar;

III - assegurar-se-á aos candidatos meios amplos de recursos nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados preliminar e definitivo, e homologação de concurso;



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

IV - quando houver servidor público municipal em disponibilidade, não será feito concurso para preenchimento de cargo de igual categoria, devendo, se necessário, ser convocado o servidor disponível.

Art. 13. Deverão constar das instruções no edital de concurso:

I - a denominação de cada cargo a ser provido, o número de vagas ofertadas, os requisitos a serem preenchidos pelos candidatos, a jornada de trabalho e o vencimento inicial;

II - o prazo de validade do concurso será de até 2 (dois) anos, prorrogável uma única vez, por igual período, a juízo da Administração (Prefeito ou Presidente do Legislativo);

III - demais regulamentações e requisitos necessários para sua realização.

Art. 14. As condições para a realização de concurso serão estabelecidas em edital afixado no átrio do prédio da Sede Administrativa do Poder Executivo ou Legislativo, e publicado por, no mínimo, 3 (três) vezes, no órgão oficial do Município, divulgado através de meio eletrônico e na imprensa falada local.

## CAPÍTULO II - DO PROVIMENTO

### SEÇÃO I - DAS FORMAS E DOS REQUISITOS PARA PROVIMENTO

Art. 15. O provimento dos cargos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada um dos Poderes (Executivo/Legislativo).

Art. 16. São formas de provimento em cargo público:

I - nomeação;

II - promoção;

III - readaptação;

IV - reversão;



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

V - aproveitamento;

VI - reintegração;

VII - alteração do cargo de origem;

Art. 17. São requisitos básicos para investidura em cargos públicos:

I - ser brasileiro nato, naturalizado ou legalmente equiparado;

II - ser civilmente capaz;

III - estar em pleno gozo dos direitos políticos;

IV - estar quite com o serviço militar; (se homem);

V - gozar de boa saúde física e mental, comprovada em inspeção médica;

VI - ter se habilitado previamente em concurso público e ter sido aprovado, salvo quando se tratar de cargo para o qual não haja essa exigência;

VII - não ser condenado criminalmente ou respondendo processo por crime hediondo e/ou contra a administração pública, em quaisquer das esferas.

VIII - Não ter sido condenado por ato de improbidade;

IX - ter atendido as condições prescritas em Lei ou regulamento para determinados cargos ou carreiras.

X - Não possuir débitos inscrito em dívida ativa no Município;

Art. 18. A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 19. É de competência privativa do Prefeito, prover os cargos públicos do Poder Executivo, e do Presidente da Câmara os do Legislativo.

## SEÇÃO II - DA NOMEAÇÃO



Art. 20. A nomeação é o ato de provimento de cargo ou função pública que se completa com a posse e o exercício.

Art. 21. A nomeação far-se-á:

I - em caráter estável, quando se tratar de cargo efetivo;

II - em comissão, de livre exoneração, quando se tratar de cargos isolados, para desempenho de funções públicas eventuais ou de confiança que, em virtude da lei, assim devam ser providos.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições daquele que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período de interinidade.

Art. 22. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado 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 e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante promoção e progressão, serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Municipal e seus regulamentos.

### **SUBSEÇÃO I - DA POSSE**

Art. 23. 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, ressalvadas as alterações decorrentes de lei.

§ 1º. A posse deverá ocorrer, no prazo máximo, de 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 2º. No ato da posse, o candidato declarará por escrito, se é titular de outro cargo ou função pública, se é aposentado por qualquer regime de previdência, devendo ainda apresentar declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio.

§ 3º. Ocorrendo hipótese de acumulação proibida, a posse será suspensa até que se comprove a inexistência da acumulação, respeitado o prazo fixado no § 1º.

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

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

Art. 24. 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. 25. Cumpre à autoridade que der posse, sob pena de responsabilidade, verificar se foram satisfeitas todas as exigências legais.

§ 1º. O termo de posse será assinado pelo nomeado e pela autoridade que lhe der posse.

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

## SUBSEÇÃO II - DO EXERCÍCIO

Art. 26. Exercício é efetivo desempenho das atribuições em cargo ou função pública.

§ 1º. Compete à autoridade do órgão ou entidade para onde for designado o servidor dar-lhe exercício.

§ 2º. É de 10 (dez) dias o prazo para o servidor entrar em exercício contados da data da posse.



§ 3º. Será exonerado o servidor empossado que não entrar em exercício, no prazo previsto no parágrafo anterior.

Art. 27. O servidor terá exercício em órgão do Município (Executivo ou Legislativo, conforme o caso), podendo ser deslocado para outro, atendida a conveniência de serviço, a pedido ou de ofício, comunicando ao órgão de pessoal qualquer movimentação que ocorra.

Art. 28. O afastamento de servidor de uma repartição para ter exercício em outra, por qualquer motivo, se verificará nos casos previstos neste Estatuto, ou mediante autorização do Chefe do respectivo Poder.

### **SUBSEÇÃO III - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 29. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos de efetivo exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, a aquisição da estabilidade e a permanência no serviço público, mediante a apuração e verificação dos seguintes requisitos:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

§ 1º. Três meses antes de fim do período de estágio probatório será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação de desempenho do servidor, realizada de acordo com o que dispuser a lei ou o regulamento do sistema de avaliação, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 2º. O servidor não aprovado no estágio probatório, poderá ser exonerado, após regular decisão em procedimento administrativo em que seja garantida a ampla defesa.

§ 3º. Ao servidor em estágio probatório somente serão concedidos as licenças, afastamentos e concessões previstos nos arts. 106, incisos I a VIII, 132 seus parágrafos, incisos e alíneas, 135, incisos e alíneas.

§ 4º. O estágio probatório ficará suspenso nas licenças previstas no art. 106, incisos I, V, VI, VII e VIII e nos afastamentos previstos no art. 132, desta Lei.

§ 5º. O servidor em estágio probatório poderá exercer cargos de provimento em comissão, ou funções de direção, chefia ou assessoramento na administração, sem prejuízo funcional.

§ 6º. Além dos requisitos referidos neste artigo apurar-se-ão o domínio metodológico e o domínio de conteúdo no desempenho do cargo dos integrantes do Magistério.

Art. 30. Ao chefe do servidor compete fazer as anotações em folha de serviço, livro ponto, ou ficha de avaliação dos fatos que revelem infringência aos requisitos do estágio probatório.

§ 1º. Anualmente, e sempre que solicitado pela administração, o chefe imediato do servidor deverá enviar ao órgão de pessoal do Executivo cópia do boletim de informações do servidor que se encontra em estágio probatório.

§ 2º. Sem prejuízo da remessa de boletins periódicos, o chefe imediato da repartição, ou do órgão em que trabalha o servidor que se encontra em estágio probatório informará a seu respeito, reservadamente, através de relatório final, em até 120 (cento e vinte) dias antes do término do período de estágio probatório, ao órgão de pessoal, as informações com relação ao preenchimento dos requisitos mencionados no artigo anterior.

§ 3º. De posse dos boletins emitidos pelo chefe imediato, e do relatório final emitido pela Comissão Especial de Avaliação de Estágio, após manifestação da Procuradoria



Jurídica, o responsável pelo órgão de pessoal emitirá parecer concluindo a favor ou contra a permanência do servidor no serviço público.

§ 4º. Se o parecer for contrário à permanência do servidor no serviço público, dar-se-á conhecimento deste para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.

§ 5º. O Departamento de Recursos Humanos – RH, encaminhará toda a documentação, o parecer, a defesa e a posição da Procuradoria Jurídica do Município, ao Prefeito e/ou Presidente do Legislativo, que decidirá sobre a exoneração ou a manutenção do servidor, no prazo de 10 (dez) dias.

§ 6º. Se o Prefeito considerar aconselhável a exoneração do servidor, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato, caso contrário, ficará automaticamente ratificado o ato de nomeação.

Art. 31. O servidor em estágio probatório somente poderá ser exonerado, mediante processo administrativo, se este se impuser antes de concluído o estágio, em que seja assegurada ampla defesa.

Art. 32. Findo o período de estágio probatório sem pronunciamento da Administração, o servidor tornar-se-á automaticamente estável.

#### **SUBSEÇÃO IV - DA ESTABILIDADE**

Art. 33. Estabilidade é o instrumento que possibilita a permanência, no serviço público, após o cumprimento do período de estágio probatório, de servidor investido em cargo de provimento efetivo, nomeado em virtude de aprovação em concurso público.

Art. 34. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar em que lhe seja assegurada ampla defesa.



Art. 35. O servidor adquire estabilidade no serviço público e não em função específica, podendo ser transferido pela administração para função equivalente ao do cargo de nomeação.

### **SUBSEÇÃO V - DO ENQUADRAMENTO**

Art. 36. O candidato habilitado em concurso público e nomeado na forma da lei integrará o Quadro de Pessoal do Executivo/Legislativo, mediante enquadramento no Cargo, Nível e Classe correspondente ao respectivo Grupo Ocupacional.

Art. 37. Nas situações motivadas pela transformação de cargo ou alteração de carga horária, o enquadramento será realizado na forma do que dispuser a lei que motivou a transformação ou alteração de cargo.

### **SEÇÃO III - DA PROMOÇÃO**

Art. 38. A promoção será realizada na forma do que dispuser o plano de cargos e vencimentos a que o servidor esteja relacionado.

### **SEÇÃO IV - DA READAPTAÇÃO**

Art. 39. Readaptação é a investidura do servidor em cargo ou função de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica, por junta médica oficial do Município, e processo regular, requisitado, quando necessário, os serviços e análises de especialistas.

§ 1º. A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida e as condições do readaptado.

§ 2º. A readaptação não acarretará aumento ou redução de vencimentos ou vantagens efetivamente percebidas pelo servidor.



Art. 40. A readaptação só será feita, se devidamente comprovado que:

I - a modificação do estado físico ou das condições de saúde do servidor diminuir sua eficiência na função que exercer;

II - o estado mental não corresponde mais à exigência do cargo.

Parágrafo único. O processo de readaptação será iniciado mediante laudo médico fornecido por junta médica oficial do Município.

### **SEÇÃO V - DA REVERSÃO**

Art. 41. Reversão é o retorno à atividade do servidor aposentado por invalidez, quando for declarado insubsistente os motivos determinantes da aposentadoria, mediante inspeção médica.

Parágrafo Único – No caso de concessão de aposentadoria por liminar, e que esta seja posteriormente cassada, haverá reversão do servidor, ao cargo anteriormente ocupado, em existindo vaga, sendo sua colocação em disponibilidade vedada.

Art. 42. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até à ocorrência de vaga, sendo-lhe cometidas funções assemelhadas às do cargo.

Art. 43. A reversão se dará a pedido ou de ofício, no cargo em que se deu a aposentadoria, ou naquele em que tiver sido transformado, não podendo o vencimento ser inferior ao provento da inatividade.

### **SEÇÃO VI - DO APROVEITAMENTO**

Art. 44. Aproveitamento é o reingresso do servidor em disponibilidade em cargo igual ou equivalente, quanto à natureza e remuneração, ao anteriormente ocupado.



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 1º. O aproveitamento dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, por junta médica do Município.

§ 2º. Se julgado capaz, o servidor assumirá o exercício do cargo, no prazo de dez (10) dias, contados da publicação do ato do provimento.

Art. 45. Havendo mais de um concorrente à mesma vaga, terá preferência o de mais tempo de disponibilidade e, no caso de empate, o de mais tempo no serviço público municipal.

Art. 46. O aproveitamento será tornado sem efeito, e a vaga extinta, se o servidor não tomar posse no prazo legal, salvo doença comprovada em inspeção médica oficial.

Parágrafo Único. Extinguindo-se a disponibilidade, caracterizará abandono de cargo, apurado mediante processo administrativo, na forma deste Estatuto.

Art. 47. Extinto o cargo, ou declarada sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade remunerada até seu aproveitamento em outro cargo ou função de natureza e vencimentos compatíveis com o cargo que ocupava.

§ 1º. Restabelecido o cargo, ainda que modificada sua denominação, será obrigatoriamente aproveitado nele o servidor posto em disponibilidade quando da extinção.

§ 2º. A disponibilidade a que se refere o caput deste artigo obedecerá às normas fixadas em lei e a remuneração será proporcional ao tempo de serviço prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, no cargo de provimento.

#### **SEÇÃO VII - DA REINTEGRAÇÃO:**

Art. 48. A reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial transitada em julgado, com ressarcimento de todas as vantagens pessoais.



§ 1º. Tendo o cargo sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade, observado o disposto no Art. 47, 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 remunerada.

§ 3º. Não sendo possível atender ao disposto neste artigo, ficará em disponibilidade até seu aproveitamento em outro cargo equivalente.

Art. 49. O servidor reintegrado será submetido a exame médico pericial.

### **SEÇÃO VIII - DA RECONDUÇÃO**

Art. 50. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II - reintegração do antigo ocupante;

§ 1º. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

§ 2º. No caso do inciso I do caput, a recondução só ocorrerá em inexistindo pedido de exoneração do servidor do cargo anteriormente ocupado.

### **SEÇÃO IX - DA ALTERAÇÃO DO CARGO DE ORIGEM**

Art. 51. Em havendo, por Lei, a transformação de um cargo efetivo em outro, com atribuições e responsabilidades compatíveis, o servidor será provido automaticamente no cargo resultante da transformação, na forma em que dispuser a lei que realizou a transformação.



### **CAPÍTULO III - DA VACÂNCIA**

Art. 52. A vacância do cargo público decorrerá de:

I - exoneração;

II – demissão ou cassação da disponibilidade;

III - promoção;

IV - readaptação;

V - aposentadoria;

VI - posse em outro cargo inacumulável;

VII – Compulsoriamente, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade;

VIII - falecimento.

§ 1º. O servidor deverá informar, a Divisão de Recursos Humanos – RH, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, do deferimento de sua aposentadoria.

§ 2º. No caso de descumprimento do contido no §1º, fica o servidor obrigado a restituir ao Município, os valores recebidos acumuladamente com sua aposentadoria, no prazo máximo 30 (trinta) dias de sua rescisão, sob pena de lançamento em dívida ativa.

Art. 53. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á:

I - a pedido do servidor;

II - de ofício;

III - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

IV - por excesso de despesa.

§ 1º. A exoneração de ofício dar-se-á:



I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II - quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido;

III - quando, por decorrência de prazo, ficar extinta a disponibilidade;

IV - por abandono do cargo;

V - Caso o servidor seja condenado criminalmente, com trânsito em julgado.

§ 2º. A exoneração por excesso de despesa será precedida de ato normativo do Chefe do Poder Executivo e/ou Legislativo, de conformidade com os seguintes critérios:

I - o ato normativo deverá especificar;

a) a economia de recursos e o número correspondente de servidores a serem exonerados;

b) a atividade funcional e o órgão ou entidade administrativa objeto de redução de pessoal;

c) o critério geral impessoal escolhido para a identificação dos servidores estáveis a serem desligados dos respectivos cargos;

d) o prazo de pagamento da indenização devida pela perda do cargo;

e) os créditos orçamentários para o pagamento das indenizações.

II - o critério geral para identificação impessoal será escolhido entre:

a) menor tempo de serviço;

b) maior remuneração;

c) menor idade.

III - o critério geral eleito poderá ser combinado com o critério complementar do menor número de dependentes para fins de formação de uma listagem de classificação.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

IV - os cargos vagos em decorrência da dispensa de servidores estáveis serão declarados extintos, sendo vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de 4 (quatro) anos.

V - a indenização a que se refere a letra "d" do inciso I equivalerá a um mês de remuneração por ano de trabalho e em caso de ano não completo à proporção de 1/12 (um doze) avos por mês trabalhado

Art. 54. A exoneração de cargo em comissão e o afastamento de servidor estável de função de confiança dar-se-ão:

I - a juízo da autoridade competente;

II - a pedido do próprio servidor.

III - por determinação judicial, com trânsito em julgado;

Parágrafo único: Os agentes políticos poderão ser nomeados e ou exonerados, a qualquer tempo, cuja decisão é exclusiva do Chefe do Executivo/Legislativo Municipal.

Art. 55. A demissão do servidor efetivo, ocorrerá após o devido processo administrativo disciplinar em que seja possibilitado a ampla defesa e o contraditório, em que se verificar a realização de falta grave pelo servidor, especialmente alguma das condutas previstas no Art. 173.

Art. 56. A vaga ocorrerá na data:

I - do falecimento;

II - imediata àquela em que o servidor completar 75 (setenta e cinco) anos de idade, ou aposentar-se, conforme Lei Complementar Federal nº 152/2015;

III - da publicação:

a) da lei que criar o cargo e conceder dotação para seu provimento, ou da que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado;



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

b) do ato que promover, transferir, aposentar, exonerar ou extinguir cargo excedente, cuja dotação permitir o preenchimento do cargo vago.

c) da posse em outro cargo ou função de acumulação proibida.

### **TÍTULO III – DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS DOS SERVIDORES**

#### **CAPÍTULO I - DOS DIREITOS.**

Art. 57. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, fixado por lei.

Parágrafo único. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário mínimo nacional.

Art. 58. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Art. 59. Nenhum servidor poderá receber, mensalmente, a título de remuneração, em cada cargo, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos poderes Executivo e Legislativo, pelo Prefeito e pelo Presidente do Legislativo, respectivamente.

Parágrafo Único. Os Procuradores Municipais, tanto do Poder Executivo como do Poder Legislativo, não estão vinculados ao teto do Prefeito ou Presidente do Legislativo, mas a 90,25% (noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento) do subsídio, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal – STF, conforme decisão unânime no Recurso Especial nº 663.696, com Repercussão geral.

Art. 60. O servidor perderá a remuneração do cargo efetivo ou da função quando:

I - no exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

II - nomeado para cargo em comissão e/ou de Agente Político, ressalvado o direito de optar entre o vencimento do cargo de provimento efetivo acrescido das vantagens, ou vencimento do cargo em comissão.



III - designado para servir em qualquer órgão da União, do Estado ou de outros municípios.

Parágrafo único. Não se aplica o disposto neste artigo quando o mandato for de vereador e houver compatibilidade de horários para o exercício do cargo e do mandato, e nos casos do inciso III, quando o servidor for cedido a órgão estadual ou federal em virtude de convênio de cooperação técnica ou por motivo de cedência.

Art. 61. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia que faltar ao serviço sem motivo justificado, ou com justificativa não aceita pela Administração.

II - a remuneração dos dias que faltar ao serviço e dos 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado da semana, se não comparecer ao serviço por 2 (dois) ou mais dias da semana, salvo se a falta tiver sido por um dos motivos justificados e previstos em lei;

III - 2/3 (dois terços) da remuneração, durante o afastamento por motivo de prisão em flagrante ou preventiva, pronúncia por crime comum, denúncia por crime funcional, condenação recorrível por crime inafiançável, ou processo no qual não haja pronúncia, com direito à diferença, calculada sobre a remuneração do mês do recebimento, se absolvido;

IV - a remuneração, durante o período de afastamento por motivo de condenação por sentença definitiva, a pena que não resulte em exoneração;

V - o vencimento básico ou a remuneração do cargo efetivo, quando nomeado para cargo em comissão, ressalvados os direitos de acumulação legal;

VI - a parcela de remuneração diária proporcional aos atrasos e ausências justificadas, ressalvadas as concessões, os horários especiais e as hipóteses de compensação de carga horária.

§ 1º. O pagamento previsto no inciso III deste artigo cessará no dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional, ou for comunicada sua evasão do estabelecimento penal.



§ 2º. Na hipótese de faltas sucessivas ao serviço, contam-se também como faltas os sábados, domingos, feriados e dias de ponto facultativos intercalados entre os dias das faltas.

§ 3º. No caso de ocorrer atraso de até uma hora em relação ao início do expediente, ou saída antecipada de até uma hora, o servidor, em qualquer das hipóteses, sofrerá desconto de 1/3 (um terço) de sua remuneração diária.

§ 4º. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo serviço.

Art. 62. Salvo imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

Art. 63. O servidor que for exonerado, demitido, ou que tiver a disponibilidade cassada, caso possua débito com o erário, terá o valor do débito descontado de uma só vez quando do pagamento de eventuais verbas rescisórias.

Parágrafo único. A não quitação do débito implicará sua inscrição em dívida ativa.

Art. 64. As reposições e indenizações ao erário serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à quinta parte do vencimento ou remuneração, em valores atualizados.

§ 1º. Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela.

§ 2º. Independente do parcelamento previsto neste artigo, o recebimento de quantias indevidas poderá implicar em processo disciplinar para apuração das responsabilidades e aplicação das penalidades cabíveis.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 3º. Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição.

Art. 65. O vencimento e as vantagens pecuniárias atribuídas ao servidor não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, salvo quando se tratar:

I - da prestação de alimentos;

II - de dívida para com a Fazenda Pública Municipal;

III - de requisição judicial.

## CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

Art. 66. São vantagens devidas ao servidor:

I - Remuneração mensal compatível com as atribuições e responsabilidades do cargo, observados os pisos salariais estabelecidos em legislação federal;

II - Férias acrescida do terço constitucional;

III - Progressões funcionais e Adicional por Tempo de Serviço (quinqüênio), disciplinadas em lei específica.

IV - Gratificação natalina;

V - Auxílio Alimentação.

## SEÇÃO I - DAS FÉRIAS

Art. 67. A cada 12 (doze) meses de efetivo exercício o servidor terá direito a férias, que deverá ser gozada antes do vencimento do segundo período aquisitivo.

§ 1º. As férias a que o servidor fazer jus serão na seguinte proporção:



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

I - 30 (trinta) dias, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes, no período aquisitivo;

II - 24 (vinte e quatro) dias, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas, no período aquisitivo;

III - 18 (dezoito) dias, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas, no período aquisitivo;

IV - 12 (doze) dias, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas, no período aquisitivo.

§ 2º. As férias devem ser gozadas nos 12 (doze) meses seguintes ao seu período aquisitivo, em dias consecutivos, podendo também ser parcelada em até 02 (dois) períodos, sendo que um período deverá ser de no mínimo 20 (vinte) dias, no interesse da Administração.

§ 3º. Caso o servidor não tenha gozado suas férias em até 30 (trinta) dias antes do vencimento do segundo período aquisitivo, caberá ao Departamento de Recursos Humanos – RH, comunicar que o servidor estará automaticamente de férias no mês seguinte.

§ 4º. A escala poderá ser alterada por autoridade superior, ouvido o chefe imediato do servidor.

§ 5º. As férias dos professores e especialistas de educação observarão o período ou períodos fixados pelo órgão de educação.

§ 6º. Os servidores com exercício em estabelecimentos de ensino ou órgãos vinculados à área de educação, à exceção de professor, terão direito a 30 (trinta) dias de férias anuais, que serão gozadas segundo escala elaborada pelo órgão de educação do Município, durante o período de férias escolares.

§ 7º. O gozo das férias não será interrompido por motivo de promoção ou transferência.

§ 8º. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de interesse público.



Art. 68. Cabe ao Município (Executivo/Legislativo), determinar, por Portaria, o período em que cada um dos servidores gozará suas férias, devendo comunicar-lhe com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo único: À Divisão de Recursos Humanos - RH, compete a informar cada Secretaria, sobre os servidores que terão seu período de gozo a vencer nos próximos 90 (noventa) dias, para que a Secretaria informe o nome de cada servidor, e o respectivo período em que usufruirá das férias, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 69. O pagamento do terço constitucional das férias será efetuado juntamente com o pagamento do vencimento no mês anterior aquele que o servidor irá gozá-las, acrescido de 1/3 (um terço).

§ 1º. É facultada a Administração, converter até 2/3 (dois, terços) do período de férias a que tiver direito o servidor, em abono pecuniário, no valor que lhe seria devido nos dias correspondentes, após análise do pedido do servidor.

§ 2º. O servidor exonerado de cargo efetivo, em comissão ou Agente Político, perceberá indenização relativa ao período das férias a que teria direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a 15 (quinze) dias.

§ 3º. A indenização a que se refere o parágrafo anterior será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

Art. 70. O servidor que opera direta e permanentemente com Raio X ou substância radioativa gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias por semestre de atividade profissional, proibida, em qualquer hipótese a acumulação, garantindo o adicional de férias em cada período concedido.

Art. 71. O servidor em regime de acumulação lícita perceberá o adicional calculado sobre a remuneração de cada cargo, cujo período aquisitivo lhe garanta o gozo das férias.



Art. 72. Para fins de remuneração das férias, as vantagens pecuárias percebidas ao longo do período aquisitivo serão acrescidas pela média desse período, na proporção de 1/12 (um doze) avos, cujo procedimento servirá de base para o cálculo nas situações de indenização devido à exoneração.

### **SUBSEÇÃO I - DO ADICIONAL DE FÉRIAS (TERÇO CONSTITUCIONAL)**

Art. 73. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, adicional correspondente a um terço (1/3) da remuneração do período das férias.

Parágrafo Único. No caso de o servidor exercer função de direção, de chefia, de assessoramento, de encarregado ou de coordenador, ou de Agente Político, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Art. 74. As vantagens percebidas pelo servidor a título de gratificação ou de adicional serão calculadas pela média do período aquisitivo, aplicando-se sobre o valor obtido o terço de férias.

### **SEÇÃO II - DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Art. 75. A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) a que o servidor fazer jus, no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano, e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

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

§2º. Aplicar-se-á o teto constitucional, considerando-se individualmente a parcela salarial e a da gratificação;

Art. 76. A gratificação será paga, em parcela única, até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano;



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

Art. 77. O servidor exonerado perceberá a gratificação natalina proporcional aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 78. As verbas variáveis percebidas pelo servidor serão calculadas pela média do ano, para efeitos de gratificação natalina.

### **SEÇÃO III - DO AUXILIO-ALIMENTAÇÃO**

Art. 79. O auxílio alimentação devido aos servidores, em casos específicos, encontra-se regulamentado pela Lei Municipal nº 1.114/2023, e/ou outra que venha substituí-la.

### **SEÇÃO IV - OUTRAS VANTAGENS**

Art. 80. Além das vantagens obrigatórias previstas no Art. 66, poderão ser pagas ao servidor, sem prejuízo de outras instituídas por lei, as seguintes vantagens:

I - diárias;

II - gratificações;

III - adicionais.

IV - gratificação de função;

V - gratificação em funções de Magistério e relacionadas à Educação;

VI - gratificação em funções relacionadas à Área de Saúde;

VII- adicional de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, desde que haja Laudo Pericial assim dispondo, nos termos da Lei Municipal nº 1.004/2021 e/ou outra que venha substituí-la;

VIII - adicional pela prestação de serviços extraordinários;

IX - adicional noturno;



§ 1º. As vantagens previstas no caput poderão ser regulamentadas por lei específica;

§ 2º. As diárias não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 3º. Os adicionais incorporam-se ao vencimento e provento somente nos casos e condições indicados em lei.

§ 4º. As gratificações são acessórias, não se incorporam à remuneração permanente do servidor e só vigoram enquanto existentes os pré-requisitos que determinam o direito à concessão.

§ 5º. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários posteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

### **SUBSEÇÃO I - DAS DIÁRIAS**

Art. 81. As diárias respectivas e devidas aos servidores, em casos específicos, encontram-se regulamentadas pela Lei Municipal nº 938/2020, ou outra que venha substituí-la.

### **SUBSEÇÃO II - DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

Art. 82. A critério do Prefeito ou Presidente do Poder Legislativo, poderá, ao servidor investido em função de direção, chefia, assessoramento, encarregado ou coordenador, ou ainda que estiver exercendo atribuições e responsabilidades além daquelas previstas para seu cargo de origem, ser atribuída gratificação pelo seu exercício, em conformidade com o que estabelece o Plano de Cargos e Vencimentos ou Plano de Carreira a que o servidor estiver vinculado.

Parágrafo único. Afastando-se da função, ainda que temporariamente, o servidor perderá a respectiva gratificação.



Art. 83. A servidores estaduais ou federais, regularmente cedidos para o Município, investidos em funções mencionadas no artigo anterior, poderá ser paga gratificação de função.

Art. 84. Não perderá a gratificação de função o servidor que se ausentar em virtude de férias, luto, casamento ou serviço obrigatório por lei.

### **SUBSEÇÃO III - DAS GRATIFICAÇÕES EM FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO E RELACIONADAS À EDUCAÇÃO**

Art. 85. A servidores designados para exercício de funções de direção de estabelecimento escolar ou de creche, regência de classe especial, membro da equipe pedagógica da Secretaria Municipal de Educação ou secretário escolar serão atribuídas gratificações nos termos do que dispõe o Plano de Cargos e Vencimentos do Magistério.

### **SUBSEÇÃO IV - DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E ATIVIDADES PENOSAS**

Art. 86. Será concedido adicional ao servidor que trabalhe com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida.

§ 1º. Serão consideradas atividades insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada em razão da natureza, da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

§ 2º. A caracterização e a classificação dos graus de insalubridade ou de periculosidade far-se-ão através de perícia a cargo de médico ou engenheiro do trabalho, segundo as normas definidas pela legislação federal pertinente.



§ 3º. O Executivo aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas e critérios de caracterização de insalubridade, periculosidade e penosidade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do servidor a esses agentes; Em não sendo regulamentado o quadro, aplica-se a legislação federal pertinente.

§ 4º. As normas referidas neste artigo incluem medidas de proteção do organismo do servidor nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

§ 5º. O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade deverá optar por um deles.

Art. 87. Os locais de trabalho e os servidores 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.

Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos, nos períodos definidos pela legislação vigente.

Art. 88. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

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

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao servidor que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Art. 89. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância, assegura ao servidor a percepção do adicional respectivo, com base nas disposições da Lei Municipal nº 1.004/2021 e seu anexo I, ou outra que vier a substituí-la;

Parágrafo Único. O adicional de insalubridade, só será devido ao servidor, após a data da constatação através de Laudo Pericial elaborado a pedido da Administração ou Judicial.



Art. 90. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma de regulamentação própria, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem no contato permanente com inflamáveis, explosivos ou tóxicos em condições de risco acentuado.

§1º. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao servidor adicional de 20% (vinte, por cento) sobre o vencimento base do servidor.

§ 2º. É vedada a percepção cumulativa de adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o servidor optar por um deles.

Art. 91. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

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

#### **SUBSEÇÃO V - DO ADICIONAL PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS**

Art. 92. Nas situações em que o Município, necessite dos serviços do servidor, além da jornada normal de trabalho, ou em dias em que não haja expediente, para atender necessidades emergenciais, urgentes, ou de calamidade pública, estiagem, sinistro, enchentes, o adicional pela prestação de serviços extraordinários se destina a remunerar os serviços prestados fora da jornada normal de trabalho a que estiver sujeito o servidor, no desempenho das atribuições do cargo.

Art. 93. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

§ 1º. O serviço extraordinário realizado nos domingos e feriados será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal de trabalho.



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 2º. Em havendo a edição de Decreto, estabelecendo recesso e/ou ponto facultativo, tal benefício não se aplicará aos servidores que deverão permanecer no trabalho em razão de suas atividades, sendo que estes não terão direito ao recebimento de horas extraordinárias, pelo laboro em tais ocasiões.

Art. 94. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais, urgentes e temporárias, conforme determinado no Art. 92, observando-se o limite máximo de 40 (quarenta) horas mensais.

§ 1º. O serviço extraordinário será precedido de autorização, por escrito da chefia imediata, que justificará a necessidade do mesmo e a impossibilidade de que sua realização seja feita durante o horário normal de expediente, ainda que em dias subsequentes, respondendo, no caso, por abusos.

§ 2º. Havendo indícios de que inexistiu situação excepcional e urgente, ou que o serviço poderia ter sido prestado durante o horário de expediente, ainda que em dias subsequentes, as referidas horas extras somente poderão ser pagas, em havendo parecer favorável da Procuradoria Jurídica.

§ 3º. Compete a Procuradoria Jurídica, a análise mensal das horas extras laboradas, bem como, sem sendo necessário, a edição de Recomendação Jurídica no sentido de que as horas extras em excesso sejam eliminadas.

Art. 95. Os servidores nomeados para cargo em comissão e os que recebem qualquer tipo de gratificação de função, não fazem jus ao recebimento de adicional pela prestação de serviços extraordinários, ao adicional de insalubridade e periculosidade, adicional noturno e/ou outras vantagens deste gênero, atribuída a servidores efetivos.

Art. 96. O servidor somente receberá em pecúnia 50% (cinquenta por cento) das horas extras laboradas, observado o limite do caput do Art. 94, bem como desde que cumpridos todos os requisitos previstos nesta subseção.

Parágrafo Único: Os outros 50% (cinquenta por cento) das horas extras laboradas pelo servidor serão creditadas em banco de horas, que funcionará conforme disposições da SUBSEÇÃO VI:



### **SUBSEÇÃO VI - DO BANCO DE HORAS**

Art. 97. Nas situações em que o Município, necessite dos serviços do servidor, além da jornada normal de trabalho, ou em dias em que não haja expediente, para atender necessidades próprias ou esporádicas por motivos emergenciais, de calamidade pública, estiagem, sinistro, enchentes, para realização de eventos, serviços iniciados cuja execução exigem o cumprimento de prazos e nas situações de necessidade de redução de gastos com pessoal, deverá ser utilizada a flexibilização de jornada de trabalho, através do Banco de Horas.

Art. 98. Caso o servidor necessite se ausentar durante o horário de trabalho, tal ausência pode ser compensada através do Banco de Horas, mediante pedido antecipado, concordância do Secretário da pasta, e prévia autorização da Divisão de Recursos Humanos - RH.

§ 1º. Inexistindo em favor servidor, saldo de horas a serem gozadas, as horas de sua ausência poderão ser compensadas dentro do prazo disposto no §1º do Art. 99.

§ 2º. Inexistindo referida compensação no prazo disposto no §1º, a referida ausência será descontada do servidor no primeiro pagamento subsequente.

Art. 99. O montante de 50% (cinquenta por cento) das horas laboradas extraordinariamente, observado o limite máximo de 20 (vinte) horas mensais, devidamente comprovadas, deverão ser compensadas através de Banco De Horas a ser regulamentado por Decreto, caso haja necessidade.

§ 1º. As horas extras laboradas e comprovadas através de cartões pontos e/ou relatórios, deverão ser compensadas em dias de folga, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias de seu laboro.

§ 2º. À Divisão de Recursos Humanos – RH competirá o controle do Banco de Horas, devendo determinar os dias em que os servidores gozarão de suas respectivas Folgas.



§ 3º. Referido órgão deverá comunicar ao Secretário da pasta e ao Servidor beneficiado, quais os dias que deverá gozar das folgas, sempre com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias.

§ 4º. Caso o servidor, mesmo comunicado, não goze de sua folga nos dias determinados pela Divisão de Recursos Humanos – RH, o período eventualmente laborado, não será computado como hora extra, e tal dia será considerado como folga gozada, para todos os efeitos, mesmo que tenha sido convocado pelo Secretário da pasta para laborar no referido dia.

§ 5º. O Banco de Horas a que se refere o *caput* processar-se-á da seguinte forma:

I - quando o labor extraordinário ocorrer de segundas à sextas-feiras e em dias não feriado, para cada hora trabalhada a mais, o servidor usufruirá 90 (noventa) minutos de folga;

II - quando ocorridas nos sábados, domingos e feriados, para cada hora trabalhada a mais, o servidor usufruirá 120 (cento e vinte) minutos de folga.

### **SUBSEÇÃO VII - DO ADICIONAL NOTURNO**

Art. 100. 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 cinquenta e dois minutos e trinta segundos (52'30").

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.

## **CAPÍTULO III - DA JORNADA DE TRABALHO E DO SOBREAVISO**

### **SEÇÃO I - DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 101. A jornada normal de trabalho nas repartições públicas municipais é de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, em dias úteis, de segundas a



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

sextas-feiras, com exceção das demais cargas horárias estabelecidas nos Anexos da Lei nº 857/2018 e alterações posteriores.

§ 1º. Nos casos em que os servidores não estão obrigados a marcar o ponto, o controle das horas laboradas, na sede ou fora desta, serão relatadas, para todos os efeitos, inclusive de pagamento de laboro extra ou cômputo em banco de horas.

§ 2º. O horário de início e término da jornada diária e o intervalo para refeições, serão fixados por Decreto do Prefeito e ou por Ato emanado pelo Presidente do Legislativo.

§ 3º. Fica a Administração Municipal autorizada, após análise de conveniência e oportunidade, estabelecer, por Decreto, recesso de final de ano, bem como de pontos facultativos.

Art. 102. Durante o período fixado para o cumprimento da jornada de trabalho, não é permitido ao servidor afastar-se do local de serviço sem autorização do chefe imediato, devendo ocupar-se com atividades inerentes à função que desempenha, organizando o local de trabalho com afazeres afins, quer na execução de serviços de recuperação, conserto, revisão dos equipamentos colocados à sua disposição, ou que utiliza como ferramenta de trabalho.

Art. 103. O servidor ocupante de cargo em comissão, ou investido em função de confiança e/ou Agente Político, submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado, sempre que houver necessidade, ou no interesse da administração, observada a existência de provimento com menor carga horária semanal.

Art. 104. É facultado ao servidor da Administração pública do Município, ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo, requerer a redução da sua jornada de trabalho, a qual será concedida no interesse da Administração.

§ 1º. Com exceção dos servidores que possuem carga horária de 20 (vinte horas) semanais, os demais poderão requerer a redução de até 50% (cinquenta, por cento) de sua carga horária de trabalho semanal, com redução proporcional de sua



remuneração, desde que a carga horária restante a ser efetivamente cumprida não seja inferior a 20 (vinte) horas semanais.

§ 2º. O pedido somente será deferido no interesse da Administração, cabendo ao Prefeito a decisão final e irrecorrível sobre o pedido de redução de carga horária.

§ 3º. A jornada reduzida poderá ser revertida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou de ofício, de acordo com o juízo de conveniência e oportunidade da Administração.

§ 4º. O servidor que requerer redução da jornada de trabalho, aguardará o deferimento da mesma, ficando neste lapso temporal, obrigado a cumprir o horário integral.

§ 5º. No caso de reversão de ofício da redução da carga horária anteriormente concedida, caberá ao servidor retornar ao laboro, cumprindo integralmente a carga horária laboral originária de seu cargo, em no máximo 30 (trinta) dias úteis, após ser notificado da reversão.

§ 6º. Por ser a redução da jornada temporária, esta não implica na perda de vantagens permanentes inerentes ao cargo ocupado, ainda que concedidas em virtude de leis que dispõe sobre o cumprimento da carga horária integral de 40 (quarenta) horas semanais, devidas na proporção do laboro semanal.

## **SEÇÃO II - DO SOBREAVISO**

Art. 105. Para atender a necessidades específicas de serviço, poderá ser utilizado o instituto do sobreaviso, cuja remuneração do servidor corresponderá a 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal e aplica-se em períodos além jornada de trabalho, noturno, sábados, domingos e feriados.

§ 1º. Dependendo da situação em que se der a necessidade da utilização do instituto do sobreaviso, o servidor não necessitará permanecer no local de trabalho, podendo ficar em sua própria casa, ou em local diverso, bastando deixar informado o local onde poderá ser encontrado ou telefone para contato.



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 2º. Em havendo a necessidade de trabalho, pelo regime de sobreaviso, e tendo mais de um servidor que possa laborar, cabe a Secretaria respectiva definir escala para que haja rodízio permanente, limitada, para cada servidor 40 (quarenta) horas mensais, nesse regime.

## **CAPÍTULO IV - DAS LICENÇAS**

### **SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 106. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - para tratamento de saúde;

II - à gestante;

III - à paternidade;

IV - por adoção;

V - por motivo de doença em pessoa da família;

VI - por afastamento do cônjuge ou companheiro (a):

VII - para o serviço militar;

VIII - para atividade política;

IX - para tratar de assuntos de interesses particulares;

X - para desempenho de mandato classista;

XI - licença especial.

Art. 107. Terminada a licença, o servidor retornará ao exercício imediatamente, exceto se houver prorrogação, nos casos expressamente permitidos por esta lei.



Parágrafo único. O pedido de prorrogação, deverá ser apresentado em até 48 (quarenta e oito) horas antes do término do prazo; devendo o servidor retornar ao trabalho, onde aguardará a decisão sobre o pedido.

Art. 108. O servidor não poderá permanecer em licença por prazo superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo nos casos dos incisos I, VIII e IX do art. 106 desta Lei.

## **SEÇÃO II - DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

Art. 109. Será concedida licença ao servidor, para tratamento de saúde, mediante apresentação de atestado ou laudo médico, por período de até 15 (quinze) dias.

Parágrafo Único. Quando o período indicado no atestado ou laudo médico for superior a 15 (quinze) dias, o servidor será submetido à avaliação médica, cabendo ao Município pagar somente os vencimentos correspondentes aos primeiros 15 (quinze) dias da licença, encaminhando-se o servidor ao órgão previdenciário.

Art. 110. No curso da licença o servidor abster-se-á de exercer qualquer atividade remunerada ou gratuita, sob pena de cassação imediata da mesma, com perda total do vencimento correspondente ao período usufruído, podendo ser aplicada a penalidade que o caso exigir, mediante o regular procedimento administrativo.

Parágrafo Único. O servidor poderá ser examinado, a pedido ou de ofício, devendo reassumir imediatamente as funções do cargo, se for considerado apto para o trabalho, sob pena de se considerar como faltosos os dias de ausência.

Art. 111. Expirado o prazo da licença, o servidor reassumirá imediatamente o exercício das funções do cargo, sob pena de se considerar como faltosos os dias de ausência.

Art. 112. O servidor em gozo de licença comunicará ao órgão de pessoal o local onde poderá ser encontrado.

Parágrafo Único. O disposto no "caput" se estende a quaisquer das licenças previstas no Art. 106 desta Lei.



Art. 113. O atestado ou o laudo médico nenhuma referência fará ao nome ou à natureza da doença de que sofra o servidor, salvo tratando-se de lesões produzidas por acidente, doenças profissionais ou moléstias referidas no Art. 115 desta Lei.

Art. 114. O servidor que apresente indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido à inspeção médica.

Parágrafo Único. Será punido disciplinarmente o servidor que se recusar à inspeção médica, cessando os efeitos da pena tão logo se verifique a inspeção.

Art. 115. A licença ao servidor atacado de tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, lepra, paralisia ou cardiopatia grave, será concedida mediante atestado ou laudo médico e submetido o servidor à avaliação médica.

### **SEÇÃO III - DA LICENÇA À GESTANTE**

Art. 116. À servidora gestante serão concedidos 180 (cento e oitenta) dias de licença, com todas as vantagens, mediante avaliação médica, de acordo com as exigências estabelecidas nesta Lei e na Lei Municipal nº 762/2016 e/ou outra que venha substituí-la.

Parágrafo Único: O disposto no *caput* se aplicará as empregadas contratadas através do Processo Seletivo Simplificado – PSS.

### **SEÇÃO IV - DA LICENÇA À PATERNIDADE**

Art. 117. O servidor terá licença por motivo de nascimento de filho, por 5 (cinco) dias úteis, contados da data de nascimento do filho.

§ 1º. Fica o servidor com o compromisso de comunicar a Divisão de Recursos Humanos – RH, por qualquer meio físico e/ou tecnológico, em até 24 (vinte e quatro) horas do nascimento do filho.



§ 2º. Para não perder o benefício, o servidor deverá comprovar essa condição com a apresentação de cópia da certidão de nascimento da criança ao órgão de pessoal à Divisão de Recursos Humanos – RH, até no máximo 03 (três) dias de seu retorno ao trabalho.

§ 3º. Se o comunicado e a prova não forem feitos, como dispõe os parágrafos anteriores, o servidor não terá direito aos vencimentos dos 5 (cinco) dias úteis, que serão contados como faltas para todos os efeitos legais.

#### **SEÇÃO V - DA LICENÇA POR ADOÇÃO:**

Art. 118. Em caso de adoção ou guarda definitiva judicial, poderá ser concedida licença ao adotante, quando adotar legalmente menor de até 8 (oito) anos de idade, sendo que os demais requisitos estão previstos na Lei Municipal nº 762/2016, e/ou outra que venha substituí-la.

§ 1º. A licença será concedida após à entrega da criança aos pais adotivos por autoridade competente para fins de adoção, comprovada por certidão do respectivo órgão.

§ 2º. Aos adotantes solteiros (as), serão aplicadas as normas estabelecidas na Lei Municipal nº 762/2016. (decisão do STF no RE nº 1.348.854).

#### **SEÇÃO VI - DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA**

Art. 119. Poderá ser concedida licença ao servidor, com remuneração, por até 15 (quinze) dias, por motivo de doença do cônjuge ou companheiro (a), dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, sogro ou sogra, ou dependente que viva às suas expensas e conste de seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 1º. A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.



§ 2º. O deferimento fica condicionado a Parecer positivo da Assistência Social, que comprove os requisitos dispostos no Parágrafo anterior, bem como de Parecer da Procuradoria Jurídica.

§ 3º. A licença poderá ser prorrogada por mais de 15 (quinze) dias, sem remuneração, mediante parecer de junta médica, e dos órgãos acima mencionados, em que fique comprovada a necessidade de assistência direta do servidor.

§4º. A licença de que trata este artigo limita-se a uma por ano.

### **SEÇÃO VII - DA LICENÇA PELO AFASTAMENTO DO CÔNJUGE OU COMPANHEIRO(A)**

Art. 120. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar o cônjuge ou companheiro (a), que for transferido (a) para outro ponto do território nacional, para o exterior, ou para o exercício de mandato eletivo fora do Município, desde que a serviço da União ou do Estado.

Parágrafo Único. A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração e será interrompida a requerimento do servidor ou no interesse da Administração Pública.

### **SEÇÃO VIII - DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR**

Art. 121. Ao servidor convocado para o serviço militar e outros encargos de segurança nacional será concedida licença sem remuneração, na forma e condições previstas na legislação específica, mediante apresentação de documentos oficiais.

Parágrafo Único. Concluído o serviço militar, ou os encargos de segurança nacional, o servidor terá até 30 (trinta) dias para reassumir o exercício do cargo.

### **SEÇÃO IX - DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA**



Art. 122. O servidor terá direito à licença sem remuneração, a partir da data estabelecida pelo Tribunal Superior Eleitoral para sua desincompatibilização, até a data de sua escolha em convenção partidária como candidato a cargo eletivo.

§ 1º. O servidor candidato a cargo eletivo no Município onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, encarregado ou coordenador, 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 servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, pelo período de três meses.

#### **SEÇÃO X - DA LICENÇA PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSES PARTICULARES**

Art. 123. Poderá ser concedida ao servidor estável licença para tratar de assuntos de interesses particulares, sem remuneração, com pedido devidamente justificado, pelo prazo de até 24 (vinte e quatro) meses, não podendo ultrapassar o final do mandato do Prefeito que a conceder.

§ 1º. É vedada a concessão da licença disposta no *caput* caso haja necessidade da contratação de substituto ao servidor requerente.

§ 2º. A concessão da licença, fica condicionada a parecer favorável da Procuradoria Municipal.

§ 3º. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, no interesse das partes.

§ 4º. Somente será concedida nova licença depois de transcorridos 02 (dois) anos de efetivo exercício da licença anterior.



§ 5º. A concessão da licença sem vencimentos se dará somente por decisão do Chefe do Poder Executivo/Legislativo e o requerente aguardará em exercício sua concessão.

§ 6º. No caso de desaparecimento ou sequestro de membro da família de primeiro grau de parentesco, será concedida ao servidor licença remunerada de no máximo 90 (noventa) dias, sendo interrompida na elucidação do caso, ou no transcurso do prazo acima, a que ocorrer primeiro.

### **SEÇÃO XI - DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA**

Art. 124. É assegurado ao servidor efetivo o direito à licença, com remuneração, para o desempenho de mandato na entidade sindical representativa da categoria dos servidores municipais, não podendo ser impedido de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais, salvo se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 1º. Somente poderá ser licenciado o servidor eleito para cargo de diretor-presidente na referida entidade.

§ 2º. A licença terá duração igual à do mandato;

§ 3º. Em havendo reeleições, referida licença será automaticamente prorrogada, enquanto o Servidor estiver na Presidência da entidade, descrita no “caput”.

§ 4º. O servidor, desde que efetivo, mas ocupante de cargo em comissão ou função gratificada desincompatibilizar-se-á do cargo ou da função, quando empossado no mandato de que trata este artigo, percebendo aos vencimentos de seu cargo efetivo.

### **SEÇÃO XII - DA LICENÇA ESPECIAL**

Art. 125. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor efetivo fará jus a licença especial de três meses, com a respectiva remuneração, sem prejuízo do cargo.



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 1º. A licença será concedida no interesse da administração, obrigatoriamente antes do vencimento de outra.

§ 2º. Em caso do indeferimento do pedido de Licença Especial, poderá a Administração, desde que concorde o servidor, indenizá-lo nos termos do disposto no Art. 126, ou conceder referida Licença em outro momento, desde que antes do vencimento da próxima licença.

§ 3º. O servidor efetivo, que solicitar exoneração e/ou se aposentar, desde que admitido antes da vigência desta Lei, que não usufruiu uma ou mais licenças, será indenizado, em no máximo 02 (duas) licenças não gozadas, na proporção de uma remuneração básica a cada mês de licença.

§4º. O período em que o servidor permanecer usufruindo qualquer das licenças previstas no Art. 106 não será computado para fins de concessão de licença especial.

Art. 126. Perde o direito à licença especial o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II - afastar-se do cargo em virtude de condenação e pena privativa de liberdade por sentença transitada em julgado;

Art. 127. A requerimento do servidor efetivo, a licença poderá ser convertida em pecúnia, na proporção de três meses de remuneração básica do cargo efetivo, por quinquênio, desde que o valor mensal a este título, não ultrapasse 5% (cinco, por cento), do valor total da folha de pagamento do Executivo e o direito a licença especial tenha sido adquirido a partir da vigência desta lei.

Parágrafo Único. Nos casos em que o servidor já possua direito à licença especial a ser gozada antes da vigência desta lei, a conversão em pecúnia dar-se-á no valor de uma e meia remuneração básica por quinquênio.

## **CAPÍTULO V - DOS AFASTAMENTOS**

### **SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**



Art. 128. Poderá ser concedido ao servidor efetivo, sem remuneração, os seguintes afastamentos:

I - para servir a outro órgão ou entidade, desde que pública;

II - para estudo ou missão oficial;

III - para frequência a curso de treinamento, aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado, quando não houver relação com o cargo ocupado;

IV - para exercício de mandato eletivo.

## **SEÇÃO II - DO AFASTAMENTO PARA SERVIR A OUTRO ÓRGÃO OU ENTIDADE**

Art. 129. O servidor efetivo poderá ter exercício em outro órgão da União, do Estado, do Distrito Federal ou de outro Município, em virtude de convênio de cooperação técnica, desde que o ônus seja do órgão onde o servidor prestará serviço.

§ 1º. Na hipótese de cedência para outro Órgão Público ou para o desempenho de cargo em comissão em outro Município, Estado ou União, o afastamento será sem remuneração e o tempo não será computado para efeitos de quinquênio, promoção, progressão de vencimentos e licença especial.

§ 2º. Nas demais situações o servidor contará o tempo de serviço para todos os efeitos funcionais.

§ 3º. A cessão far-se-á mediante ato expedido pelo Prefeito e/ou Presidente do Legislativo e publicado no órgão de imprensa oficial do Município e dependerá de parecer favorável da Procuradoria Jurídica do Município.

## **SEÇÃO III - DO AFASTAMENTO PARA MISSÃO OFICIAL**

Art. 130. O servidor não poderá ausentar-se do Município para missão oficial, sem autorização da Administração, a qual deverá considerar, para a concessão do



afastamento, a conveniência administrativa, a oportunidade e o aproveitamento do servidor no Serviço Público Municipal.

§ 1º. A concessão da licença prevista no *caput* dependerá de parecer favorável da Procuradoria Jurídica do Município.

§ 2º. A ausência não excederá ao mandato do Prefeito e, finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitido novo afastamento para o mesmo fim.

§ 3º. Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida licença para tratar de assuntos de interesses particulares antes de decorrido igual período ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com o afastamento.

§ 4º. Os afastamentos previstos no *caput* deste artigo, quando concedidos, dão direito ao servidor à remuneração do cargo.

#### **SEÇÃO IV - DO AFASTAMENTO PARA FREQUÊNCIA A CURSO DE TREINAMENTO, APERFEIÇOAMENTO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO**

Art. 131. Ao servidor matriculado em curso de treinamento, de aperfeiçoamento, de especialização, de mestrado ou doutorado, poderá ser concedida dispensa do expediente, nos dias e horários necessários à frequência regular ao curso, mediante a comprovação da frequência ao mesmo e sem prejuízo da remuneração.

§ 1º. A dispensa será concedida nas situações em que o curso vise o melhor aproveitamento do servidor no serviço público.

§ 2º. Em caso de acumulação de cargos, somente será concedida a dispensa quando o curso visar o aproveitamento do servidor em relação a ambos.

§ 3º. Nas situações em que o curso não tiver relação com o aproveitamento do servidor no serviço público, poderá ser concedida a dispensa mediante



compensação de carga horária, a qual deverá ser cumprida no mesmo lapso temporal de duração do curso.

§ 4º. A concessão depende de Parecer favorável da Procuradoria Jurídica, e autorização do Chefe do Executivo, a requerimento do servidor, que mencionará o tempo de sua duração e a finalidade.

§ 5º. A dispensa com compensação de carga horária somente será computada para todos os efeitos funcionais e de tempo de serviço após procedida a compensação.

### **SEÇÃO V - DO AFASTAMENTO PARA EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO**

Art. 132. Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

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

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

III - investido no mandato de Vereador:

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

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

Parágrafo Único: O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde residia ao ser eleito.

Art. 133. Cumprido o mandato, o servidor tem o prazo de 30 (trinta) dias, no máximo, para assumir o cargo.

Art. 134. O período de mandato eletivo não será computado para todos os efeitos legais, apenas para efeitos de tempo de serviço.



## **CAPÍTULO VI - DAS CONCESSÕES**

Art. 135. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por um dia, para doação de sangue;

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

III - por 5 (cinco) dias úteis, em razão de:

a) casamento;

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

IV - por 3 (três) dias úteis em razão de falecimento de tios, sobrinhos, cunhados, sogros, genro e nora;

V - pelo período necessário, para atender convocação, como jurado;

VI - pelo dobro do tempo que for comprovado seu trabalho nas eleições;

Parágrafo Único: Em caso de extrema necessidade, para acompanhamento de familiar em consultas médicas, exames e/ou internamentos, a ausência do servidor não poderá exceder a 03 (três) dias, por ano de trabalho, podendo ser integral ou o parcial, mas cada uma não poderá ser inferior a meio dia.

Art. 136. Será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial.

Art. 137. À família do servidor efetivo, que vier a falecer, cujo óbito ocorra no período de até 180 (cento e oitenta) dias, de seu desligamento, será concedido auxílio funeral no valor que houver comprovação documental, limitado a até 03 (três) vezes o salário mínimo nacional.



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

Parágrafo Único. Quando não houver pessoa da família do servidor no local do falecimento, o auxílio-funeral será pago a quem promover o enterro, mediante prova das despesas.

## **CAPÍTULO VII - DO TEMPO DE SERVIÇO**

Art. 138. É computado para todos os efeitos legais e funcionais, o tempo de serviço público prestado ao Município de São Jorge D'Oeste-PR, mesmo laborado em cargo não efetivo.

Art. 139. A apuração do tempo de serviço far-se-á em dias, que serão convertidos em anos, considerando o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Art. 140. Será considerado como de efetivo exercício, além das ausências ao serviço previstas no Art. 128, os afastamentos em virtude de:

I- férias;

II - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado ao Município de São Jorge D'Oeste, em cargo de provimento efetivo.

c) para o desempenho de mandato classista;

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) para capacitação ou estudo, nos termos do que dispõe este Estatuto;

f) por convocação para o serviço militar.

III - júri e outros serviços obrigatórios por lei;



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

IV - exercício de cargo em comissão na Administração Municipal de São Jorge D'Oeste PR;

V - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou autorizado pela Administração;

VI - participação em competição desportiva oficial ou convocação para integrar representação desportiva municipal, conforme disposto em normatização específica através de Decreto.

VII - participação em missões devidamente autorizadas pelo Prefeito Municipal, no interesse do serviço público.

Art. 141. É vedada a soma de tempo de serviço simultâneo prestado em 02 (dois) ou mais cargos ou funções.

## **CAPÍTULO VIII - DO DIREITO DE PETIÇÃO**

Art. 142. É assegurado ao servidor o direito de requerer e representar aos poderes públicos em defesa de direito ou de interesse legítimo, devendo a petição ser dirigida à autoridade competente e encaminhada por intermédio daquela a quem estiver imediatamente subordinado.

Art. 143. 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 deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 144. Caberá recurso:

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º. Da decisão a que se refere o artigo anterior caberá recurso ao Prefeito, salvo se este proferiu a decisão.



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

Art. 145. 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. 146. O pedido de reconsideração e o recurso poderão ser recebidos, com efeito, suspensivo, a juízo da autoridade. Caso não tenha sido provido, retroagirão, nos seus efeitos, à data do ato impugnado.

Art. 147. O direito de requerer prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial 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 impugnado, ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 148. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, suspende a prescrição.

Parágrafo Único. Suspenso a prescrição, o prazo recomeçará a contar pelo restante, no dia em que cessar a interrupção.

Art. 149. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

Art. 150. Para o exercício do direito de petição, é assegurada ao servidor ou a procurador por ele constituído, na repartição, vista do processo ou documento.

Art. 151. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade ou vício insanável.



Art. 152. São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste capítulo, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado.

## **TÍTULO IV - DO MAGISTÉRIO**

### **CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 153. Aplicam-se ao Magistério todos os dispositivos constantes deste Estatuto, salvo disposições contrárias previstas na legislação específica.

Art. 154. Para os efeitos desta lei, pertencem ao Quadro do Magistério todos os servidores investidos em cargos de professor.

Art. 155. Todas as demais disposições e peculiaridades atinentes ao Magistério, encontram-se dispostas na Lei Municipal nº 857/2018 e disposições posteriores.

## **TÍTULO V - DO REGIME DISCIPLINAR**

### **CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 156. Poder Disciplinar é a faculdade de punir internamente servidores por infrações funcionais.

§ 1º. O regime disciplinar controla o servidor no desempenho e conduta em suas funções, responsabilizando-os por faltas cometidas.

§ 2º. A administração, como titular do poder disciplinar, tem o dever de zelar pela eficiência, moralidade e aprimoramento do pessoal e só exercer em benefício do serviço público e, perseguindo esse objetivo, é o único juízo da conveniência e oportunidade de punição do servidor dentro das normas específicas da repartição.

§ 3º. A aplicação da pena disciplinar tem para o superior hierárquico o caráter de um Poder-Dever, uma vez que a transigência na punição é considerada crime contra a Administração Pública.



## CAPÍTULO II - DA ACUMULAÇÃO

Art. 157. Ressalvados os casos permitidos na Constituição Federal, é vedada a acumulação remunerada de quaisquer cargos públicos, exceto quando houver compatibilidade de horários:

I - de dois cargos de professor;

II - de cargo de professor, com outro técnico ou científico;

III - a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde com profissões regulamentadas.

Art. 158. Verificada, em processo administrativo, acumulação vedada e provada a boa-fé, o servidor optará por um dos cargos; Se não o fizer dentro de 15 (quinze) dias será exonerado de qualquer deles, a critério da Administração.

§ 1º. A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 2º. Provada a existência de má-fé, o servidor será demitido de ambos os cargos e restituirá corrigido o que tiver recebido indevidamente.

§ 3º. Se a acumulação vedada envolver cargo ou função em outra atividade estatal ou paraestatal, será o servidor demitido/exonerado do cargo municipal.

§ 4º. A vedação de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios.

§ 5º. É permitida a acumulação de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo efetivo, desde que provido através de aprovação em concurso público, realizado posteriormente à aposentadoria, ou em cargo comissionado, podendo ainda ser nomeado na função de Secretário (Agente Político).

Art. 159. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão, nem ser remunerado pela participação de deliberação coletiva.



Art. 160. O servidor 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 servidor que se afastar de um dos cargos que ocupa poderá optar pela remuneração deste ou pela do cargo em comissão.

### **CAPÍTULO III - DOS DEVERES E DAS PROIBIÇÕES**

#### **SEÇÃO I - DOS DEVERES**

Art. 161. É dever do servidor observar as normas municipais em vigor, tanto na administração direta como na indireta, assim como manter comportamento condizente, de acordo com os costumes éticos e morais da sociedade.

Art. 162. São deveres do servidor:

I - assiduidade;

II - pontualidade;

III - discrição;

IV - tratar com urbanidade as pessoas, atendendo-as sem preferência;

V - moralidade compatível com a conduta administrativa;

VI - lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

VII - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

VIII - observância das normas legais e regulamentares;

IX - cumprir as ordens dos superiores hierárquicos e sua fiel execução, exceto quando manifestamente ilegais;



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

- X - dar conhecimento à autoridade superior das irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- XI - guardar sigilo sobre assuntos de atividades relativas a cargo por ele ocupado e do órgão em que atuou, que não devam ser divulgados;
- XII - providenciar para que sua declaração de rendas esteja sempre em ordem no assentamento individual;
- XIII - atender prontamente:
- a) ao público em geral, com presteza de informações, resguardando as protegidas por lei;
  - b) à expedição das certidões requeridas para a defesa de direito, ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- XIV - apresentar-se decentemente trajado em serviço ou com o uniforme que for destinado a cada caso;
- XV - frequentar, quando designado, cursos de aperfeiçoamento profissional;
- XVI - participar do processo de planejamento de atividades relacionadas ao seu serviço;
- XVII - manter espírito de cooperação e solidariedade humana com os colegas;
- XVIII - apresentar relatório ou resumos de suas atividades nas hipóteses e prazos previstos em lei, ou quando determinado pela autoridade competente;
- XIX - sugerir providências tendentes à melhoria e aperfeiçoamento do serviço;
- XX - proceder, na vida pública e privada, de forma a dignificar a função pública;
- XXI - levar ao conhecimento da autoridade superior sobre irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- XXII - submeter-se a inspeção médica determinada pela autoridade competente;



XXIII - representar contra a ilegalidade ou abuso de poder.

Parágrafo Único. A representação de que trata o inciso XXIII será encaminhada a Procuradoria Jurídica, a qual, após análise preliminar, poderá sugerir o arquivamento e/ou a abertura de Sindicância e/ou Procedimento Administrativo Disciplinar – PAD, sendo assegurado ao representado, o direito à defesa e ao contraditório.

## SEÇÃO II - DAS PROIBIÇÕES

Art. 163. Ao servidor é vedado:

- I - ausentar-se do serviço, durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer material, documento ou objeto da repartição, salvo em caso de home office e ou necessidade comprovada;
- 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 servidores 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 (a), 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;



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

- X - participar da gerência ou administração de empresa privada, sociedade civil, salvo a participação em conselhos de administração e fiscal de empresa ou entidade em que o Município detenha direta ou indiretamente participação no capital social, sendo-lhe vedado exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- XI - 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;
- XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie em razão de suas atribuições;
- XIII - omitir informações, quando solicitadas, salvo as permitidas por lei ou regulamento;
- XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XV - proceder de forma desidiosa no desempenho de suas funções;
- XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVIII - referir-se de modo depreciativo em informações paralelas ou despachos às autoridades e a atos administrativos públicos escritos ou orais, podendo, em trabalho assinado, criticá-lo do ponto de vista doutrinário ou da organização dos servidores;
- XIX - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XX - exercer comércio entre colegas de trabalho, promovendo ou subscrevendo listas de donativos;



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

XXI - fazer contratos de natureza comercial ou industrial com o poder municipal, para si mesmo ou como representante de outrem;

XXII - requerer ou promover a concessão de privilégios ou favores idênticos, na esfera municipal, exceto privilégio de isenção própria;

XXIII - ocupar cargos ou exercê-los em empresas, estabelecimentos ou instituições que mantenham relações contratuais ou de dependência com o Governo do Município;

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

XXV - recusar-se, quando solicitado, a atualizar seus dados cadastrais.

XXVI - descumprir determinação de Folga emanada pela Divisão de Recursos Humanos - RH em razão do Banco de Horas;

XXVII - deixar de cumprir o horário de trabalho determinado pela Administração (Executivo ou Legislativo);

Parágrafo Único. A iniciativa de comunicar ao Chefe da Administração, quando da infringência aos incisos I ao XV, é do superior hierárquico para que o mesmo tome as devidas providências, em consonância com as penalidades previstas no Art. 168 deste Estatuto, sob pena de responder pelas mesmas penalidades se não o fizer.

#### **CAPÍTULO IV - DAS RESPONSABILIDADES**

Art. 164. Os servidores públicos que cometerem irregularidades no desempenho de suas atribuições, ou a pretexto de exercê-las, serão responsabilizados administrativa, civil e criminalmente.

Art. 165. A responsabilidade administrativa é a que resulta de ato omissivo ou comissivo da violação de normas internas da administração pelo servidor sujeito ao estatuto e disposições complementares em lei, decreto ou qualquer provimento regulamentar da função pública.



§ 1.º A falta funcional gera o ilícito administrativo e dá ensejo à aplicação de pena disciplinar pelo superior hierárquico, ou de quem tenha obrigação de fazer, após efetivamente comprovada através do devido processo administrativo.

§ 2.º A punição administrativa ou disciplinar não depende de processo civil ou criminal a que se sujeite também o servidor pela mesma falta, nem obriga a administração a aguardar o desfecho dos demais processos.

§ 3.º Apurado o ilícito funcional pelo processo administrativo, o superior hierárquico ou quem tem a obrigação de fazer, deverá aplicar imediatamente a penalidade, sob pena de em não o fazendo responder administrativa, civil e criminalmente.

§ 4.º A extinção da pena administrativa dar-se-á pelo cumprimento da mesma.

Art. 166. A responsabilidade civil de reparação do dano causado decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1.º A responsabilidade civil é independente das demais (administrativa e criminal) e se apura na forma do Direito Privado perante a Justiça Comum.

§ 2.º A comprovação de culpa, dolo, omissão ou atos comissivos do servidor serão feitas através do competente processo administrativo, findo o qual a autoridade competente lhe impõe a obrigação de repará-lo, mediante reposição ou indenização em dinheiro, neste caso indicando a forma de pagamento.

§ 3.º A indenização de prejuízo causado, prevista no “caput” deste artigo, poderá ser liquidada mediante o desconto em prestações mensais não excedentes à 30 (trinta), por cento, do vencimento ou remuneração, na falta de outros bens que respondam pela indenização.

§ 4.º A obrigação de reparar o dano causado estende-se aos herdeiros, até o limite da herança recebida.

§ 5.º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante à Fazenda Municipal, em ação regressiva proposta depois de transitar em julgado a



decisão de última instância que houver condenado a Fazenda Municipal a indenizar o terceiro prejudicado.

Art. 167. A responsabilidade criminal é a que resulta do cometimento de crime funcional ou contravenção, ambos definidos em Lei Federal.

§ 1º. Considera-se servidor público, para efeitos penais, quem, embora transitoriamente ou sem remuneração, exercer cargo, emprego ou função pública em entidade estatal, autárquica ou paraestatal;

§ 2º. A condenação criminal por um delito funcional importa o reconhecimento de culpa administrativa e civil, mas a absolvição somente isenta o servidor nos casos dos incisos I à IV e VI do Artigo 386 do Código de Processo penal.

§ 3º. O processo dos crimes funcionais previstos no Código Penal e Leis esparsas obedecem ao rito estabelecido no Código de Processo Penal.

Art. 168. As cominações civis, penais e disciplinares poderão cumular-se, sendo uma e outra, independentes entre si, assim como as instâncias Cíveis, Penais e Administrativas.

#### **CAPÍTULO IV - DAS PENALIDADES**

Art. 169. São penas disciplinares, na ordem crescente da gravidade:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação da disponibilidade;

V - destituição de função de confiança;

VI - destituição de cargo em comissão;



Art. 170. Na aplicação de pena disciplinar serão considerados a natureza e a gravidade das infrações cometidas, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 171. A advertência será aplicada por escrito, com o ciente do servidor, nos casos de violação de proibição constante do Art. 162, incisos I a VIII, XIV, XV e XVIII, de inobservância de dever funcional previsto no Art. 161, ou em outro dispositivo legal, regulamento ou norma interna que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Parágrafo Único. Em caso de recusa do servidor em dar o ciente, 2 (duas) testemunhas poderão fazê-lo na presença do mesmo.

Art. 172. A suspensão, sem remuneração, será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e a de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 60 (sessenta) dias.

§ 1º. Será punido com suspensão de até 10 (dez) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação, bem como aqueles que descumprirem os incisos XXVI e XXVII do Art. 162.

§ 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 remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 3º. Nos demais casos de descumprimento dos deveres e obrigações, a Administração, em face da gravidade do fato, estabelecerá o respectivo período da suspensão.

Art. 173. 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 servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.



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

Art. 174. A pena de demissão será aplicada quando ocorrer:

I - crime contra a Administração Pública, nos termos da Lei Penal;

II - abandono de cargo ou emprego;

III - incontinência pública e conduta escandalosa, vício em jogos proibidos e embriaguez habitual;

IV - indisciplina ou insubordinação reiteradas;

V - ofensa física em serviço contra o servidor ou particular, salvo se em legítima defesa, própria ou de outrem;

VI - aplicação irregular de dinheiro público;

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

VIII - revelação de segredo de que tenha conhecimento em razão de seu cargo;

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

X - corrupção ativa e passiva;

XI - reincidência em qualquer pena disciplinar;

XII - incidência em qualquer infração de que trata os incisos IX, X e XIX do Art. 162 desta Lei.

XIII - condenação criminal irreversível;

XIV - improbidade administrativa;

XV - inassiduidade, impontualidade ou insubordinação habitual;

XVI - A perda da qualificação o e/ou requisito obrigatório previsto para o exercício do cargo.



§ 1º. Considera-se abandono de cargo a ausência ao serviço, sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

§ 2º. Será ainda demitido o servidor que, durante o período de 12 (doze) meses, faltar ao serviço 60 (sessenta) dias intercalados, sem causa justificada, por se tratar de inassiduidade habitual.

Art. 175. O ato que demitir o servidor mencionará sempre a causa da penalidade e a disposição legal em que se fundamenta.

Parágrafo Único. Considerada a gravidade da falta, a demissão poderá ser aplicada com nota "A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO" que constará sempre nos atos de demissão, fundamentados nos incisos I, VI e VII do Art. 174.

Art. 176. Será cassada a disponibilidade, exonerando-se o servidor, se ficar provado, em processo administrativo, que nessa situação, quando na atividade:

I - praticou qualquer das faltas passíveis de demissão;

II - praticou crime cuja pena importa em demissão, mesmo que o trânsito em julgado de decisão condenatória tenha sido posterior ao ato inativatório;

III - aceitou ilegalmente cargo ou emprego público;

IV - praticou usura ou advocacia administrativa, em face do Município.

Parágrafo único. Será igualmente cassada a disponibilidade do servidor que não assumir, no prazo legal, o exercício do cargo ou função em que for aproveitado.

Art. 177. Para imposição de pena disciplinar são competentes:

I - o Prefeito, nos casos de demissão ou de cassação de disponibilidade; de destituição de cargo em comissão e de destituição de função de confiança

II - o Prefeito, no caso de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, ou tempo indeterminado, até à conclusão do processo administrativo;

III - o chefe da repartição e outras autoridades, na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência;



IV - o Secretário, nos casos de suspensão de até 30 (trinta) dias e abandono de cargo ou função.

Art. 178. 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. 54 será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 179. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos VI, VII, X e XIV do Art. 174, implica a indisponibilidade dos bens a ser solicitado via judicial, bem como o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 180. A demissão ou a destituição de cargo em comissão por infringência aos incisos IX e XI, do Art. 163 e incisos do Art. 196, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público municipal, mesmo através de concurso, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Art. 181. As penas poderão ser atenuadas quando a confissão da infração for espontânea, salvo as penas de demissão e de cassação de disponibilidade.

Art. 182. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, nos casos de infrações puníveis com demissão e cassação de disponibilidade; ou destituição de função de confiança;

II - em 2 (dois) anos, nos casos de suspensão; e

III - em 180 (cento e oitenta) dias, nos casos de advertência.

§ 1º. A falta, também prevista na lei penal, como crime, prescreverá juntamente com este.

§ 2º. O prazo de prescrição começa a correr da data em que a autoridade tomar conhecimento da existência da falta.



§ 3º. A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interromperá a prescrição.

§ 4º. Na hipótese do parágrafo anterior o prazo prescricional recomeça a correr no dia imediato ao da interrupção.

## **CAPÍTULO V - DO AFASTAMENTO PREVENTIVO**

Art. 183. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a interferir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá solicitar o afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, sem prejuízo de remuneração, cabendo a decisão ao Prefeito ou Presidente do Legislativo.

Parágrafo Único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, a pedido da autoridade instauradora, findo o qual cessarão seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Art. 184. O servidor terá direito:

I - à contagem do tempo de serviço relativo ao período em que tenha estado preso ou afastado preventivamente, quando do processo não houver resultado pena disciplinar ou esta se limitar à advertência;

II - à contagem do período de afastamento que exceder do prazo de suspensão disciplinar aplicada;

III - à contagem do período de afastamento preventivo e ao pagamento do vencimento ou remuneração e de todas as vantagens do exercício, desde que reconhecida a sua inocência.



## **CAPÍTULO VI - DA SINDICÂNCIA**

Art. 185. A sindicância será cometida a servidor ocupante de cargo efetivo, podendo este ser dispensado de suas atribuições normais até à apresentação do relatório.

Parágrafo Único. A critério da autoridade competente, considerando o fato a ser apurado, a função sindicante poderá ser atribuída a uma comissão composta por 03 (três) servidores estáveis, sendo 01 (um) indicado pelo Sindicato dos Servidores do Município de São Jorge D'Oeste e 02 (dois) pelo Executivo Municipal.

Art. 186. O sindicante ou a comissão efetuará, de forma sumária, as diligências necessárias ao esclarecimento da ocorrência e indicação do responsável, apresentando, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, relatório a respeito.

§ 1º. Preliminarmente devem ser ouvidos o autor da representação e o servidor implicado, se houver.

§ 2º. Reunidos os elementos apurados, o sindicante ou comissão traduzirá, no relatório, as suas conclusões, indicando o possível culpado, qual a irregularidade ou transgressão e o seu enquadramento nas disposições estatutárias.

Art. 187. O relatório deverá ser encaminhado ao Procurador Geral, o qual de posse das conclusões acompanhada dos elementos que instruíram o processo, opinará, no prazo de 10 (dez) dias úteis:

I - pela instauração de processo administrativo disciplinar, ou;

II - arquivamento do processo.

§ 1º. Entendendo o Procurador Geral que os fatos não estão devidamente elucidados, inclusive na indicação do possível culpado, devolverá o processo ao sindicante ou comissão para ulteriores diligências, em prazo certo e não superior a 05 (cinco) dias úteis.

§ 2º. De posse da manifestação opinativa do Procurador Geral, o Prefeito ou Presidente do Legislativo, decidirá no prazo e nos termos deste artigo.



## **TÍTULO VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO E SUA REVISÃO**

### **CAPÍTULO I - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO**

Art. 188. O processo administrativo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas funções/atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 189. O processo administrativo será conduzido por comissão de 03 (três) servidores estáveis, sendo 01 (um) indicado pelo Sindicato dos Servidores do Município de São Jorge D'Oeste e 02 (dois) pelo Chefe do Executivo, dos quais um será seu presidente.

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

§ 2. 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. 190. A comissão processante, sempre que necessário e expressamente determinado no ato de designação, dedicará todo o tempo aos trabalhos do processo, ficando os membros da comissão, em tal caso, dispensados dos serviços normais da repartição.

Art. 191. O processo administrativo deverá ter contraditório, assegurada ampla defesa ao acusado, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 192. Quando o processo administrativo disciplinar resultar de prévia sindicância, o relatório desta integrará os autos como peça informativa da instrução.

Parágrafo Único. Na hipótese de o relatório de sindicância concluir pela prática de crime, a autoridade competente oficiará ao Ministério Público, remetendo cópia dos autos, independente da imediata instauração do processo administrativo disciplinar.



Art. 193. O prazo para a conclusão do processo não excederá 90 (noventa), contados da data do ato que instaurar o procedimento, admitida a prorrogação por mais 60 (sessenta), dias, quando as circunstâncias o exigirem, mediante autorização da autoridade que determinou a sua instauração.

Art. 194. As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Art. 195. Ao instalar os trabalhos da comissão, o presidente determinará a autuação da portaria e demais peças existentes e designará o dia, hora e local para a primeira audiência e a citação do indiciado.

Art. 196. A citação do indiciado deve ser feita pessoalmente e contra recibo, com cópia da portaria e demais peças existentes, para apresentar defesa preliminar, no prazo máximo 10 (dez) dias úteis, podendo requerer provas e arrolar testemunhas, até no máximo de 03 (três).

§ 1º. Caso o indiciado se recuse a receber a citação, deve o fato ser certificado com a assinatura de, no mínimo, duas testemunhas.

§ 2º. Estando o indiciado ausente do Município, se conhecido seu endereço, deve ser citado por via postal, em carta registrada, juntando-se ao processo o comprovante do registro e o aviso de recebimento.

§ 3º. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, divulgado como os demais atos oficiais do Município, com prazo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 197. O indiciado poderá constituir procurador para fazer sua defesa.

Parágrafo Único. Em caso de revelia, o presidente da comissão processante designará, de ofício, um defensor dativo, que deverá ser servidor estável no Município que apresentará Defesa Preliminar no prazo de 10 (dez) dias úteis, a qual poderá se dar por negativa geral.



§ 1º. Havendo mais de um indiciado, o prazo para apresentação da Defesa Preliminar será comum e de 10 (dez) dias úteis para cada um, contados a partir das respectivas citações.

§ 2º. O indiciado ou seu defensor tem direito a vistas do processo na repartição, podendo ser fornecida cópia de inteiro teor mediante requerimento e reposição do custo.

Art. 198. Após a apresentação da Defesa Preliminar, a Comissão designará data para a audiência de instrução, devendo notificar o servidor, com no mínimo 10 (dez) dias úteis de antecedência, ficando o servidor investigado responsável pela comunicação da data, local e horário da audiência às suas testemunhas.

Art. 199. Na audiência de instrução a comissão promoverá tomada de depoimentos das testemunhas arroladas pela comissão, seguido do depoimento da testemunhas arroladas pelo servidor, de eventuais acareações, e ao final o interrogatório do servidor;

§ 1º. Em havendo necessidade, a critério da comissão, poderá buscar o apoio de técnicos, peritos, bem como proceder investigações e diligências complementares, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos, respeitando sempre o contraditório.

§ 2º. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 3º. As testemunhas serão ouvidas, separadamente, com prévia intimação do indiciado ou de seu procurador.

§ 4º. Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

§ 5º. O investigado poderá requerer à Comissão novas diligências e informações.

§ 6º. O presidente da comissão poderá indeferir pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

§ 7º. Será indeferido o pedido de prova pericial quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art. 200. Concluído o interrogatório do investigado, poderá a comissão processante, se julgar útil ao esclarecimento dos fatos, reinquirir as testemunhas.

Art. 201. Declarada encerrada a instrução processual a comissão apresentará as alegações finais por memoriais no prazo de 10 (dez) dias úteis, e após concederá o mesmo prazo para a defesa apresentar suas alegações finais.

Art. 202. Decorrido o prazo, apresentada a defesa ou não, a comissão apreciará todos os elementos do processo, apresentando relatório em que constará, em relação a cada indiciado, separadamente, as irregularidades a que lhe são atribuídas, as provas que instruíram o processo e as razões da defesa, propondo, justificadamente, a absolvição ou punição do indiciado e indicando a pena cabível e seu fundamento legal, no caso de punição.

Parágrafo Único. O relatório e todos os elementos dos autos serão remetidos a Procuradoria Geral do Município para manifestação opinativa, sendo posteriormente encaminhado para deliberação da autoridade competente.

Art. 203. A comissão ficará à disposição da Procuradoria Geral até à decisão final do processo, para prestar esclarecimento ou para a tomada das providências julgadas necessárias.

Art. 204. Recebidos os autos, a autoridade competente para decisão do processo:

I - dentro de 05 (cinco) dias úteis:

a) pedirá esclarecimentos ou providências que entender necessários à comissão processante, fixando prazo;

b) encaminhará os autos ao Prefeito, se entender que a pena cabível extrapola à sua competência;



II - despachará o processo dentro de 10 (dez) dias úteis, acolhendo ou não as conclusões da comissão processante, fundamentando o seu despacho se concluir diferentemente do proposto.

Parágrafo único. Nos casos do inciso I deste artigo, o prazo para decisão final será contado, respectivamente, a partir do retorno ou recebimento dos autos.

Art. 205. Da decisão final são admitidos os recursos previstos nesta Lei.

Art. 206. As possíveis, irregularidades processuais que não constituam vícios substanciais insanáveis, suscetíveis de influírem na apuração da verdade ou na decisão do processo, não lhe acarretarão a nulidade.

Art. 207. O servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, após à conclusão do processo e ao cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo Único. Excetua-se o caso de processo administrativo instaurado apenas para apurar o abandono de cargo, quando poderá haver exoneração a pedido, a juízo da autoridade competente.

## **CAPÍTULO II - DA REVISÃO DO PROCESSO**

Art. 208. A revisão do processo administrativo disciplinar poderá ser requerida, no prazo de 02 (dois), anos, contados da publicação da decisão, uma única vez, quando:

I - a decisão for contrária ao texto da lei ou à evidência dos autos;

II - a decisão se fundar em depoimentos, exames ou documentos falsos ou viciados;

III - forem aduzidas novas provas, suscetíveis de atestar a inocência do investigado ou de autorizar diminuição de pena.

Parágrafo Único. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão do processo.

Art. 209. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao servidor punido.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

Art. 210. O processo de revisão será realizado por comissão designada segundo os moldes das comissões de processo administrativo e correrá em apenso aos autos do processo originário.

Art. 211. As conclusões da comissão serão encaminhadas à Procuradoria Geral do Município para manifestação opinativa sobre a (im)procedência do pedido no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 212. Após parecer da Procuradoria Geral do Município, caberá ao Prefeito ou Presidente do Legislativo, dentro de 10 (dez) dias uteis, proferir decisão.

Art. 213. Julgada procedente a revisão, serão tornadas insubsistentes ou atenuadas as penalidades impostas, restabelecendo-se os direitos decorrentes dessa decisão.

## TÍTULO VII - DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

### CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 214. Os servidores do Município de São Jorge D'Oeste e seus dependentes, para fins de benefícios da seguridade social, ficam vinculados ao RGPS – Regime Geral de Previdência Social.

### CAPÍTULO II - DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E À SAÚDE

Art. 215. A assistência social ao servidor e a seus dependentes será realizada por meio de ações que proporcionem acesso aos benefícios e serviços da seguridade social.

Art. 216. A assistência à saúde dos servidores da ativa e dos inativos, e de seus dependentes, será prestada pelo Sistema Único de Saúde - SUS.

### CAPÍTULO III - DO SALÁRIO-FAMÍLIA



Art. 217. O salário-família será concedido, de conformidade com o que dispõe a legislação previdenciária do Regime Geral de Previdência Social, a partir da data de apresentação da Certidão de Nascimento, ao servidor que tiver filhos que se enquadrem nas exigências previstas na Legislação Federal.

Parágrafo Único. 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 sustento do servidor.

Art. 218. Nenhum desconto incidirá sobre o salário-família, nem este servirá de base a qualquer contribuição.

Art. 219. Todo aquele que, por ação ou omissão, der causa a pagamento indevido de salário-família, ficará obrigado à sua restituição, sem prejuízo das demais cominações legais.

## **TÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 220. Consideram-se dependentes do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem de seu assentamento individual, desde que devidamente comprovado.

Parágrafo Único. Equipara-se ao cônjuge o(a) companheiro(a), na forma do que estabelece a lei civil.

Art. 221. Para todos os efeitos previstos neste Estatuto e em leis municipais, os exames de sanidade física e mental serão obrigatoriamente realizados por médicos do Município ou, na sua falta, por médico credenciado.

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



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

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

Art. 222. Contar-se-ão por dias úteis, os prazos previstos neste Estatuto.

Art. 223. São isentos de taxas, emolumentos ou custas, os requerimentos, certidões e outros papéis que, na esfera administrativa, interessarem ao servidor municipal ativo ou inativo, nessa qualidade.

Art. 224. É vedado ao servidor laborar sob a chefia imediata de cônjuge ou parente até o terceiro grau.

Art. 225. É vedado exigir atestado de ideologia como condição de posse ou exercício em cargo público.

Art. 226. O presente Estatuto se aplica aos servidores da Câmara Municipal, cabendo ao Presidente de referido Poder as funções e atribuições reservadas ao Prefeito, em relação aos demais servidores municipais.

Art. 227. Pode ser admitido para cargos adequados servidor de capacidade física reduzida, aplicando-se processos especiais de seleção.

Art. 228. O dia 15 de outubro será consagrado à comemoração do Dia do Professor e o dia 28 de outubro será consagrado à comemoração do dia do Servidor Público, considerando-se assim Pontos Facultativo, nos quais o Chefe do Poder Executivo definirá, por Decreto, se haverá expediente.

Art. 229. Por motivo de convicções filosófica, religiosa ou política nenhum servidor pode ser privado de seus direitos.

Art. 230. Em havendo necessidade, a regulamentação desta Lei poderá ser realizada através de Decreto.

Art. 231. A Procuradoria Jurídica recorrerá até o segundo grau de jurisdição (Tribunal de Justiça/Tribunal Regional do Trabalho/Tribunal Regional Federal da Região), em processos cujas decisões sejam desfavoráveis do Município.



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

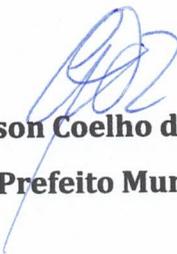
ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

Parágrafo Único: Após decisão em segundo grau de jurisdição, os procuradores municipais efetivos analisarão a possibilidade de reversão da decisão e, entendendo haver pouca chance de êxito, poderão deixar de recorrer visando diminuir os eventuais ônus ao Município; em entendendo o contrário, apresentarão o recurso cabível.

Art. 232. Assegurar-se-á ao Servidor direitos adquiridos.

Art. 233. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 060/2005.

**Gabinete do Executivo Municipal de São Jorge D'Oeste, Estado do Paraná, aos três dias do mês de abril de do ano de dois mil e vinte e cinco (2025), 62º ano da emancipação.**

  
**Gelson Coelho do Rosário**  
**Prefeito Municipal**



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

---

## SUMÁRIO

**TÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**TÍTULO II - DO CONCURSO PÚBLICO, DO PROVIMENTO E DA VACÂNCIA**

**CAPÍTULO I - DO CONCURSO PÚBLICO**

**CAPÍTULO II - DO PROVIMENTO**

**SEÇÃO I - DAS FORMAS E DOS REQUISITOS PARA PROVIMENTO**

**SEÇÃO II - DA NOMEAÇÃO**

**SUBSEÇÃO I - DA POSSE**

**SUBSEÇÃO II - DO EXERCÍCIO**

**SUBSEÇÃO III - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**SUBSEÇÃO IV - DA ESTABILIDADE**

**SUBSEÇÃO V - DO ENQUADRAMENTO**

**SEÇÃO III - DA PROMOÇÃO**

**SEÇÃO IV - DA READAPTAÇÃO**

**SEÇÃO V - DA REVERSÃO**

**SEÇÃO VI - DO APROVEITAMENTO**



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

**SEÇÃO VII - DA REINTEGRAÇÃO**

**SEÇÃO VIII - DA RECONDUÇÃO**

**SEÇÃO IX - DA ALTERAÇÃO DO CARGO DE ORIGEM**

**CAPÍTULO III - DA VACÂNCIA**

**TÍTULO III - DOS DIREITOS E VANTAGENS DOS SERVIDORES**

**CAPÍTULO I - DOS DIREITOS**

**CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS**

**SEÇÃO I - DAS FÉRIAS**

**SUBSEÇÃO I - DO ADICIONAL DE FÉRIAS (TERÇO CONSTITUCIONAL)**

**SEÇÃO II - DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

**SEÇÃO III - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**SEÇÃO IV - OUTRAS VANTAGENS**

**SUBSEÇÃO I - DAS DIÁRIAS**

**SUBSEÇÃO II - DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

**SUBSEÇÃO III - DAS GRATIFICAÇÕES EM FUNÇÕES DE MAGISTÉRIO E RELACIONADAS À EDUCAÇÃO**

**SUBSEÇÃO IV - DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E ATIVIDADES PENOSAS**

**SUBSEÇÃO V - DO ADICIONAL PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS**

**SUBSEÇÃO VI - DO BANCO DE HORAS**

**SUBSEÇÃO VII - DO ADICIONAL NOTURNO**



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

---

**CAPÍTULO III - DA JORNADA DE TRABALHO E DO SOBREAVISO**

**SEÇÃO I - DA JORNADA DE TRABALHO**

**SEÇÃO II - DO SOBREAVISO**

**CAPÍTULO IV - DAS LICENÇAS**

**SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

**SEÇÃO II - DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

**SEÇÃO III - DA LICENÇA À GESTANTE**

**SEÇÃO IV - DA LICENÇA À PATERNIDADE**

**SEÇÃO V - DA LICENÇA POR ADOÇÃO**

**SEÇÃO VI - DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA**

**SEÇÃO VIII - DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR**

**SEÇÃO IX - DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA**

**SEÇÃO X - DA LICENÇA PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSES PARTICULARES**

**SEÇÃO XI - DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA**

**SEÇÃO XII - DA LICENÇA ESPECIAL**

**CAPÍTULO V - DOS AFASTAMENTOS**

**SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

**SEÇÃO II - DO AFASTAMENTO PARA SERVIR A OUTRO ÓRGÃO OU ENTIDADE**

**SEÇÃO III - DO AFASTAMENTO PARA MISSÃO OFICIAL**

**SEÇÃO IV - DO AFASTAMENTO PARA FREQUÊNCIA A CURSO DE TREINAMENTO, APERFEIÇOAMENTO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO**



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

---

**SEÇÃO V - DO AFASTAMENTO PARA EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO**

**CAPÍTULO VI - DAS CONCESSÕES**

**CAPÍTULO VII - DO TEMPO DE SERVIÇO**

**CAPÍTULO VIII - DO DIREITO DE PETIÇÃO**

**TÍTULO IV - DO MAGISTÉRIO**

**CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**TÍTULO V - DO REGIME DISCIPLINAR**

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO II - DA ACUMULAÇÃO**

**CAPÍTULO III - DOS DEVERES E DAS PROIBIÇÕES**

**SEÇÃO I - DOS DEVERES**

**SEÇÃO II - DAS PROIBIÇÕES**

**CAPÍTULO IV - DAS PENALIDADES**

**CAPÍTULO V - DO AFASTAMENTO PREVENTIVO**

**CAPÍTULO VI - DA SINDICÂNCIA**

**TÍTULO VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO E SUA REVISÃO**

**CAPÍTULO I - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO**

**CAPÍTULO II - DA REVISÃO DO PROCESSO**

**TÍTULO VII - DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR:**

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

**CAPÍTULO II - DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E À SAÚDE**



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

---

## **CAPÍTULO III - DO SALÁRIO-FAMÍLIA**

## **TÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS**



## MENSAGEM DE JUSTIFICATIVA

Excelentíssimos Senhores Vereadores,

Na qualidade de Prefeito Municipal de São Jorge d'Oeste, Estado do Paraná, tenho a honra de encaminhar à Vossas Excelências, a fim de ser submetido ao exame e à deliberação desta Egrégia Casa das Leis, o incluso projeto de lei, que dispõe sobre a reforma do Estatuto dos Servidores Públicos de São Jorge d'Oeste – PR, realizando adequações ao regime jurídico da administração pública.

A presente proposição legislativa é fruto do trabalho desenvolvido por uma equipe multidisciplinar que englobou a Procuradoria Jurídica do Município, a Controladoria Municipal, Departamentos de Contabilidade e Recursos Humanos, bem como a Secretaria de Administração, Finanças e Contabilidade, com colaboração ainda do Sindicato dos Servidores Públicos do Município.

Trata-se, pois, de projeto que integra um conjunto de medidas de ajuste necessárias ao alcance da completa reorganização administrativa e funcional do Poder Executivo, das quais ainda também fazem parte outros projetos de leis, tais como aquele que promove alterações na Lei Municipal nº 776/2017 que trata estrutura administrativa do Poder Executivo, o projeto de lei que reestrutura os cargos administrativos do Poder Executivo, o que aumenta o valor do auxílio-alimentação para servidores lotados em cargos com remuneração inicial mais baixa, e ainda o projeto de lei que cria e organiza a Procuradoria Jurídica do Município.

Almeja-se com a aprovação do presente projeto de lei, a racionalização da máquina pública com a adequação de suas engrenagens centrais e foco na eficiência da prestação dos serviços públicos e na garantia de um aparato administrativo autossustentável, a “atualização” do regime jurídico à que está submetido o funcionalismo público municipal, com a adequação de conceitos e posições jurídicas já superadas por legislações



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

federais e/ou entendimentos jurisprudenciais dos Tribunais Superiores, além de garantir de forma clara alguns direitos dos servidores que não estavam previstos ou estavam de delineados de maneira vaga, trazendo segurança jurídica tanto para o próprio Município quanto para os servidores.

A evolução da sociedade impôs a busca por novas formas de solução de controvérsias e pacificação social, em substituição a um sistema totalmente ligado à repressão. Neste sentido, o atual modelo, focado no caráter punitivo, especialmente quanto às condutas de baixo potencial ofensivo, mostra-se defasado. O projeto que ora é apresentado busca solucionar todos estes pontos e outros mais, elevando o regime disciplinar do Município de São Jorge d'Oeste ao patamar de modernidade e conformidade jurídica em relação ao ordenamento jurídico pátrio, tal como ocorre nos Municípios vizinhos mais populosos. Perseguiu-se ainda, na elaboração do texto, a simplificação e atualização de termos e estruturas normativas, com o principal intuito de conferir maior clareza redacional e segurança jurídica na aplicação da legislação.

O Projeto de Lei ora apresentado privilegia as mais modernas tendências na área de pessoal, podendo-se elencar, entre outras inovações, a disciplina conferida sobre a licença-paternidade, a equiparação da duração da licença-maternidade e licença-paternidade em caso de nascimento de filho e adoção, a regulamentação dos aspectos atinentes à fruição e pagamento de férias e possibilidade de sua conversão em pecúnia, a regulamentação do banco de horas, entre outros.

Nesta mesma trilha, o projeto dispõe-se a adotar mecanismos de modernização do regimento, de modo a torná-lo melhor compreensível à gestão e aos próprios interessados, bem como proporcionar a unificação de procedimentos visando reduzir o grande volume de demandas judiciais atualmente existentes.

Nesta inteligência, conforme já adiantado pelo Corpo Jurídico do Poder Executivo na apresentação ocorrida em data de 18/03/2025, as



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | www.pmsjorge.pr.gov.br | CNPJ: 76.995.380/0001-03

principais alterações que o presente Projeto de Lei pretende trazer em relação à legislação atualmente vigente (Lei Municipal nº 60/2005) são as seguintes:

| <b>ANTES</b>                                                                                      | <b>DEPOIS</b>                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Previsão de aplicação do Estatuto apenas para os cargos efetivos e em comissão                    | Previsão expressa de aplicação do Estatuto aos cargos efetivos, em comissão, empregos públicos (PSS) e Agentes Políticos (Secretários)                                                                                 |
| Organização de Concurso Público pelo Departamento de Recursos Humanos – RH                        | Organização de Concurso Público pela Secretaria de Administração, com assessoramento do RH e da Procuradoria Jurídica                                                                                                  |
| Requisito para nomeação: não ser condenado criminalmente ou responder processo por crime hediondo | Requisito para nomeação: a) Não ser condenado criminalmente ou respondendo processo por crime hediondo e/ou contra a administração pública, em quaisquer das esferas; b) Não ter sido condenado por ato de improbidade |
|                                                                                                   | Parecer da Procuradoria Jurídica em decisão sobre o estágio probatório de servidor, para verificar a legalidade do procedimento.                                                                                       |
|                                                                                                   | Reversão do servidor aposentado por invalidez quando houve cassação de decisão liminar, se houver vaga, vedado a colocação em disponibilidade.                                                                         |
|                                                                                                   | Impossibilidade de recondução do servidor caso exista pedido de exoneração.                                                                                                                                            |



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

|                                                                                                                |                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aposentadoria Compulsória aos 70 anos                                                                          | Aposentadoria compulsória aos 75 anos, conforme Lei Complementar 152/2015.                                                                                 |
|                                                                                                                | Dever do servidor de informar a aposentadoria no prazo de 30 dias, sob pena de devolução dos valores recebidos acumuladamente.                             |
| Gratificação natalina, terço constitucional, subentendidos como verbas discricionárias, em desacordo com a CF. | Gratificação natalina, terço constitucional, Progressão Funcional, ATS e Auxílio Alimentação como DIREITO dos servidores, impossibilitando a sua retirada. |
|                                                                                                                | Obrigatoriedade de gozo das férias nos 12 meses seguintes à aquisição do direito.                                                                          |
| Vedação da conversão das férias em pecúnia                                                                     | Possibilidade de conversão de 2/3 das férias em pecúnia.                                                                                                   |
| Adicional de Periculosidade 30%.                                                                               | Adicional de Periculosidade 20%                                                                                                                            |
| Hora extra limitada a 60h mensais.                                                                             | Hora Extra limitada em 40h mensais, sendo 50% paga em pecúnia (limitada a 20h) e 50% creditado em banco de horas (limitado a 20h).                         |
| Banco de Horas previsto de forma genérica e facultativa.                                                       | Banco de Horas previsto de forma detalhada, sendo obrigatório para 50% das horas extras laboradas.                                                         |
| regime de sobreaviso revogado                                                                                  | Retorno do Regime de Sobreaviso, limitado a 40h mensais, sendo a remuneração de 1/3 da hora normal.                                                        |



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | www.pmsjorge.pr.gov.br | CNPJ: 76.995.380/0001-03

|                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Licença à gestante de 120 dias (em desacordo com a Lei Municipal nº 762/2016).                                                                             | Licença à gestante de 180 dias, aplicando as disposições da Lei Municipal nº 762/2016, com previsão expressa de aplicação para contratadas através de PSS. |
| Licença para desempenho de mandato classista de no máximo 24 meses.                                                                                        | Licença para desempenho do mandato classista enquanto durar o mandato.                                                                                     |
| Conversão da licença especial em pecúnia – uma remuneração e meia.                                                                                         | Conversão da licença especial e pecúnia – três remunerações.                                                                                               |
| Auxílio funeral servidor aposentado – sem limite de prazo.                                                                                                 | Auxílio funeral servidor aposentado – até 180 dias do desligamento.                                                                                        |
| Processo Administrativo Disciplinar previsto genericamente.                                                                                                | Processo Administrativo disciplinar previsto de forma detalhada.                                                                                           |
| Comissão de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar:<br><br>1 servidor indicado pelo Município;<br><br>2 servidores indicados pelo Sindicato. | Comissão de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar:<br><br>2 servidores indicados pelo Município;<br><br>1 servidor indicado pelo Sindicato. |

Convém mencionar que as alterações realizadas até hoje na Lei Municipal nº 60/2005 não foram suficientes para remodelar o regime jurídico dos servidores de forma eficiente, conforme exigência do próprio comando constitucional, que em seu Art. 37, *caput*, consagrou a eficiência administrativa como norte a ser observado pela Administração Pública, *in verbis*:

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios **obedecerá** aos princípios de*



MUNICÍPIO DE

# SÃO JORGE D'OESTE

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

*legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). [...]*

Assim, forçoso concluir que é necessária uma reforma no regime jurídico do funcionalismo municipal, o que se pretende através do presente Projeto de Lei ora apresentado, o qual moderniza a disciplina da matéria, adotando a União como paradigma, bem como aperfeiçoa o seu teor, de acordo com a Constituição Federal de 1988, o entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores, bem como os conceitos jurídicos e entendimentos trazidos pela melhor doutrina jurídica.

Ainda, a fim de uniformizar a legislação, evitar conflito aparente de normas jurídicas, assegurar a isonomia e facilitar a compreensão e aplicação das normas disciplinares por todos os órgãos responsáveis pelo controle da Administração Municipal, inclusive o controle social, com a aprovação do presente Projeto de Lei, necessário se tornará a revogação da regulamentação disciplinar atualmente vigente, qual seja a Lei nº 60/2005, já muito antiga e defasada no que concerne à conceitos jurídicos e previsões que já não mais se adequam à Jurisprudência Pátria.

Em seu lugar, passam a ser aplicadas as normas disciplinares constantes no presente Projeto de Lei, o qual entendemos ser perfeitamente adequado ao atual cenário vivido no funcionalismo público do Município.

Convém mencionar, por fim, que o presente Projeto de Lei não descuida da austeridade na realização de gastos públicos, eis que não redundam em incremento de despesas, sendo que, ao contrário, espera-se proporcionar uma economia na folha salarial do Município, especialmente em razão da implementação do banco de horas, o qual deve reduzir significativamente o valor dispendido mensalmente para pagamento das horas extraordinariamente laboradas pelos servidores.

Esta é, no entender do Poder Executivo, a necessária justificativa para aprovação do presente Projeto de Lei.



MUNICÍPIO DE

**SÃO JORGE D'OESTE**

ESTADO DO PARANÁ | [www.pmsjorge.pr.gov.br](http://www.pmsjorge.pr.gov.br) | CNPJ: 76.995.380/0001-03

Ante o exposto, envio o anexo Projeto de Lei Complementar nº 01/2025 a essa Egrégia Casa Legislativa, na expectativa de vê-lo apreciado e aprovado por Vossas Excelências.

**Gabinete do Executivo Municipal de São Jorge D'Oeste, Estado do Paraná, aos três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco (2025), 62º ano da emancipação.**

  
**Gelson Coelho do Rosário**  
**Prefeito Municipal**