



**Câmara Municipal de Caraguatatuba**  
Estado de São Paulo

**LEI COMPLEMENTAR Nº 25, DE 25 DE OUTUBRO DE 2007.**

*DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS  
FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DO  
MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA E  
DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS*

**Autor:** Órgão Executivo

**JOSÉ PEREIRA DE AGUILAR, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba**, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I  
DO REGIME JURÍDICO

**Art. 1º** O regime jurídico estatutário, disciplinado por esta Lei, aplica-se aos funcionários públicos da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas municipais.

**Parágrafo único** - O disposto neste Estatuto não se aplica:

I - Aos funcionários investidos em empregos públicos, assim definidos em lei municipal específica;

II - Aos empregados de empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades da Administração indireta que explorem atividade econômica;

~~III—Aos contratados por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. ([Revogado pela Lei Complementar nº 34, de 12 de abril de 2010](#)).~~

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei, são funcionários aqueles legalmente investidos em cargos públicos, de provimento efetivo ou de provimento em comissão.

**Art. 3º** Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometido a determinado funcionário, criado por lei, com denominação própria e vencimentos pagos pelos cofres públicos.

**Parágrafo único** - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, e aos estrangeiros na forma da lei, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.

**Art. 4º** Os cargos de provimento efetivo da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas serão organizados em carreiras, admitindo-se, se necessário, a criação de cargos isolados.

**Parágrafo único** - As carreiras serão organizadas em classes de cargos, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, bem como a natureza e a complexidade das atribuições a serem exercidas por seus ocupantes, na forma prevista na legislação específica.

**Art. 5º** Quadro de pessoal é o conjunto de carreiras e cargos isolados de uma entidade da Administração municipal.

**Art. 6º** É vedado cometer ao funcionário atribuições diversas das de seu cargo, exceto as de cargo de direção, chefia ou assessoramento e de comissões legais.

**Art. 7º** É proibido o exercício gratuito de cargos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

CAPÍTULO II  
DO PROVIMENTO

SEÇÃO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 8º** São requisitos básicos para a investidura em cargo público:

I - Nacionalidade brasileira;

II - Gozo dos direitos políticos;

III - Regularidade com as obrigações militares e eleitorais;

IV - Nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;

V - Idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VI - Condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do cargo, emprego ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial.

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

§ 2º Lei específica, observada a lei federal, poderá definir os critérios para admissão de estrangeiros no serviço público.

§ 3º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo a elas reservados 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§ 4º *Somente em caso de necessidade da Administração, devidamente justificada em processo administrativo e autorizada pelo Chefe do Poder Executivo, a inspeção médica oficial poderá ser, excepcionalmente, realizada num prazo de até 03 (três) meses após a posse do candidato.* [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 44, de 28 de fevereiro de 2012\).](#)

*§ 5º No caso previsto no parágrafo anterior, enquanto não realizada a inspeção médica oficial, a posse no cargo público será considerada precária, e, caso o funcionário nela não seja aprovado, será o mesmo automaticamente desligado do quadro de servidores públicos municipais, independentemente de processo administrativo.* [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 44, de 28 de fevereiro de 2012\).](#)

**Art. 9º** O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder, do dirigente superior de autarquia ou de fundação pública.

**Art. 10** A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

**Art. 11** São formas de provimento em cargo público:

I - Nomeação;

II - Promoção;

III - Readaptação;

IV - Reversão;

V - Reintegração;

VI - Recondução.

## SEÇÃO II DO CONCURSO PÚBLICO

**Art. 12** O concurso público para investidura em cargo público de provimento efetivo serão de provas escritas, teóricas e/ou práticas, podendo ser também exigidos títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

**Art. 13** O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável, uma vez, por igual período, a critério e conveniência da Administração.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no órgão oficial de publicações de atos oficiais do Município.

§ 2º Não se abrirá novo concurso público enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por funcionário em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade ainda não expirado.

§ 3º A aprovação em concurso não cria direito à nomeação, mas esta, quando ocorrer, será feita em ordem rigorosa de classificação dos candidatos, após prévia inspeção médica oficial.

**Art. 14** As normas gerais para a realização do concurso serão estabelecidas em regulamento.

**Parágrafo único** - Além das normas gerais, os concursos públicos serão regidos por instruções especiais, com ampla publicidade, que farão parte do edital.

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

**Parágrafo único** - Do edital do concurso deverão constar, entre outros, os seguintes requisitos:

I - Grau de instrução exigível, a ser comprovado, no momento da posse, mediante apresentação de documentação competente;

II - Número de vagas a serem preenchidas, distribuídas por especialização ou disciplina, quando for o caso, com o respectivo vencimento do cargo;

III – Carga horária e atribuições do cargo.

**Art. 16** Aos candidatos será assegurado direito de recurso nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados parciais ou globais, homologação de concurso e nomeação.

**Art. 17** O não atendimento de quaisquer das exigências constantes do edital implicará na automática exclusão do candidato do concurso público.

### SEÇÃO III DA NOMEAÇÃO

**Art. 18** A nomeação far-se-á:

I - Em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado ou de carreira, cujo exercício exija, apenas, conhecimentos profissionais para o bom desempenho de suas atribuições, com habilitação legal, quando for o caso;

II - Em comissão, para cargos de livre nomeação e exoneração, cujo exercício exija relação de confiança entre a autoridade nomeante e o nomeado;

**Parágrafo único** - Antes de entrar em exercício, o funcionário apresentará ao órgão competente os documentos e elementos necessários ao seu assentamento individual.

**Art. 19** A nomeação para cargo efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

**Parágrafo único** - Os demais requisitos para ingresso e desenvolvimento dos funcionários na carreira, mediante promoção, serão estabelecidos pela lei que disponha sobre o sistema de carreira na Administração Pública municipal e por seus respectivos regulamentos.

~~**Art. 20** Os cargos em comissão, destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão providos mediante livre escolha da autoridade competente de cada Poder.~~

~~**Parágrafo único** - Os cargos em comissão serão providos, preferencialmente e sempre a critério do Chefe do Executivo, por funcionários de cargo efetivo.~~

**Art. 20.** Os cargos em comissão, destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão providos mediante livre escolha da autoridade competente de cada Poder. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 66, de 23 de agosto de 2017\).](#)

§ 1º Os cargos em comissão serão providos, preferencialmente e sempre a critério do Chefe do Executivo, por funcionários de cargo efetivo. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 66, de 23 de agosto de 2017\).](#)

§ 2º Fica definido em 20% (vinte por cento) o percentual mínimo dos cargos em comissão ocupados, que deverão ser providos por servidores públicos de carreira no âmbito da Administração Pública do Município de Caraguatatuba. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 66, de 23 de agosto de 2017\).](#)

~~**Art. 21** O funcionário efetivo, quando ocupar cargo em comissão, poderá optar pela remuneração deste ou pela de seu cargo acrescida de gratificação de função a ser fixada pelo Prefeito, no ato de atribuição, em até 30% (trinta por cento).~~

~~§ 1º A gratificação prevista no caput será calculada sobre o valor do vencimento do funcionário somado às vantagens a ele incorporadas.~~

~~§ 2º O funcionário com mais de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, que se encontre na situação prevista no caput, incorporará 1/10 (um décimo) por ano da diferença entre a remuneração do cargo em comissão e a do cargo efetivo ou 1/10 (um décimo) por ano da gratificação de função correspondente a última que o funcionário estiver, até o limite de 10/10 (dez décimos), conforme o caso.~~

**Art. 21** O funcionário efetivo, quando ocupar cargo em comissão, poderá optar pela remuneração deste ou pela de seu cargo acrescida de gratificação de função a ser fixada pelo Prefeito, no ato de atribuição, em até 30% (trinta por cento). [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 38, de 14 de março de 2011\).](#)

§ 1º A gratificação prevista no caput será calculada sobre o valor do vencimento do funcionário somado às vantagens a ele incorporadas. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 38, de 14 de março de 2011\).](#)

*§ 2º O funcionário efetivo, que se encontre na situação prevista no caput, incorporará 1/10 (um décimo) por ano do valor da remuneração do cargo em comissão que ocupa ou 1/10 (um décimo) por ano da gratificação de função correspondente a última que o funcionário estiver, até o limite de 10/10 (dez décimos), conforme o caso. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 38, de 14 de março de 2011\).](#)*

*§ 3º O disposto neste artigo se estende aos funcionários nomeados como agentes públicos. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 38, de 14 de março de 2011\).](#)*

**Art. 22** As funções gratificadas destinam-se a atender a encargos previstos na organização administrativa do Município, para os quais não se tenha criado cargo em comissão.

**§ 1º** Somente serão designados para o exercício de função gratificada funcionários ocupantes de cargo efetivo do Município.

**§ 2º** O exercício da função gratificada não constitui situação permanente, mas aplica-se o disposto no § 2º do art. 21 incorporando 1/10 (um décimo) por ano da gratificação correspondente.

**§ 3º** As funções gratificadas serão especificadas na lei que instituir a estrutura administrativa, observado o disposto no art. 87.

**§ 4º** As vantagens e os acréscimos pecuniários deferidos ao funcionário se incorporam aos vencimentos à razão de um décimo por ano, até o limite de dez décimos, iniciando a contagem do prazo na data da primeira concessão.

**Art. 23** É vedado o exercício de função gratificada por funcionário ocupante de cargo em comissão.

#### SUBSEÇÃO I DA POSSE E DO EXERCÍCIO

**Art. 24** A posse dar-se-á com a assinatura, pela autoridade competente e pelo empossado, do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que

resultarão aceitos, com compromisso de bem servir, e que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de até 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável uma única vez por igual período a requerimento do interessado e por conveniência da Administração.

§ 2º A posse poderá ser concedida mediante a apresentação de procuração específica, por instrumento público.

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

§ 4º No ato da posse, o funcionário apresentará, obrigatoriamente:

I - Declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio;

II - Declaração de exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública, especificando-o, quando for o caso.

§ 5º Será tornado automaticamente sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer nos prazos previstos nos §§ 1º e 2º deste artigo.

**Art. 25** A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial, que conclua pelo atendimento à exigência contida no VI do art. 8º.

**Art. 26** Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo.

§ 1º É de 5 (cinco) dias úteis o prazo para o funcionário entrar em exercício, contados:

I - Da posse;

II - Da publicação oficial do ato, no caso de reintegração e reversão.

§ 2º A promoção, a readaptação e a recondução não interrompem o exercício.

§ 3º Será exonerado o funcionário empossado que não entrar em exercício no prazo previsto no § 1º.

§ 4º À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for designado o funcionário compete dar-lhe o exercício.

**Art. 27** O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do funcionário.

## SUBSEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 28** O funcionário público municipal, para adquirir estabilidade no serviço público, submeter-se-á a avaliação anual de desempenho, durante o período dos 3 (três) anos de estágio probatório, obedecidos os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa. ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

~~§ 1º A Secretaria Municipal de Administração deverá dar prévio conhecimento aos funcionários dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.~~

*§ 1º A Secretaria Municipal de Administração, por meio da Divisão Disciplinar, deverá dar prévio conhecimento aos servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta lei.*  
([Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017](#)).

§ 2º A avaliação anual de desempenho será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento: ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

I - Qualidade de trabalho - capacidade de produzir resultados na quantidade e volumes necessários às necessidades da área; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

II - Produtividade no trabalho - exatidão, frequência de erros, apresentação, ordem e esmero nos trabalhos executados, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho de seu cargo; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

III - Iniciativa - ação independente na execução dos trabalhos, apresentação de sugestões de melhoria e iniciativa de comunicação de situações fora de sua alçada; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

IV - Assiduidade - maneira como observa o cumprimento (frequência) da jornada de trabalho do cargo que ocupa, evitando faltas injustificadas; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

V - Pontualidade - maneira como observa a frequência e os horários de trabalho de seu cargo, evitando atrasos injustificados; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

VI - Administração do tempo – capacidade de execução dos trabalhos conferidos com qualidade, ordem e esmero, na quantidade e volume suficiente às necessidades de prazo da área; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

VII - Relacionamento - habilidade para interagir com a população, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

VIII - Interação com a equipe - espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

IX - Interesse - ação no sentido de desenvolver e progredir profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, bem como sendo receptivo às críticas construtivas, orientações e ações; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

X - Disciplina – atendimento às normas legais e regulamentares e aos procedimentos de sua secretaria e do órgão de sua lotação, bem assim atendimentos às normas dadas pelos superiores, desde que não contrário à Lei. ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

§ 3º Na avaliação do critério de julgamento “interesse”, previsto no inciso IX, do parágrafo anterior, será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, mencionado no inciso IV, do § 4º, deste mesmo artigo, exceto quando devidamente justificada a não participação. ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

§ 4º Os critérios mencionados no parágrafo segundo, do presente artigo, serão avaliados aplicando-se a seguinte pontuação: ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

I - Supera às expectativas – cinco (5) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados bem superiores às expectativas esperada, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

II - Atende às expectativas – quatro (4) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados pouco superiores às expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

III - Atende às expectativas – três (3) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados conforme às expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

IV - Atende parcialmente às expectativas – dois (2) pontos: caso em que o funcionário apresenta resultados que se aproximam das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito, porém não suficiente; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

V - Atende deficitariamente às expectativas – um (1) ponto: caso em que o funcionário apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

VI - Não atende às expectativas – zero (0) pontos: caso em que o funcionário não apresenta resultados, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito. ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

§ 5º Nos itens “Assiduidade”, “Pontualidade” e “Disciplina”, mencionados no § 2º do presente artigo, o funcionário avaliado não poderá receber menos do que 03 (três) pontos em cada item, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações recebidas. ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

§ 6º Observada a pontuação mencionada no § 4º., bem assim os critérios referidos nos incisos I a X, do § 2º., deste artigo, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho adotará os seguintes conceitos de avaliação: ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

I - Excelente – quando a soma total da pontuação for igual a 50 pontos; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

II - Muito bom – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 40 pontos, mas inferior 50 pontos; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

III - Bom – quando a soma total da pontuação for igual ou superior 30 pontos, mas inferior 40 pontos; ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

IV - Regular - quando a soma total da pontuação for igual ou superior 20 pontos, mas inferior 30 pontos ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

V - Insatisfatório – quando a soma total da pontuação for inferior 20 pontos. ([Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017](#))

*§ 7º Na avaliação do servidor com deficiência serão levadas em consideração as suas características e restrições para o exercício de seu cargo, conforme disciplinado por Decreto. [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 8º Quando o servidor, na primeira avaliação, não atender aos requisitos definidos nos artigos 28, § 4º, IV, V, VI e 29, I e II, desta lei, o seu superior imediato deverá enviar relatório à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, por meio da Divisão Disciplinar, dando ciência do fato ao interessado, para que em conjunto busquem a adequação da conduta do servidor, visando a melhoria do serviço por ele prestado e evitando a aplicação de penalidade disciplinar. [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

**Art. 29.** Para aferição da pontuação referente aos critérios “Assiduidade” e “Pontualidade”, serão efetuados descontos da pontuação mencionada no § 4º, inciso II, do artigo anterior, observadas as seguintes condições: [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

I - Menos 1 (um) ponto para 02 (dois) faltas injustificadas; [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

II - Menos 1 (um) ponto para 02 (dois) atrasos consecutivos ou 04 (quatro) atrasos alternados, sem justificativas. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

~~**Art. 30** A avaliação anual de desempenho será realizada por uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho composta por três funcionários, sendo dois estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do funcionário a ser avaliado, sendo um o seu chefe imediato e tendo dois deles pelo menos três anos de exercício na Secretaria a que ele esteja vinculado, indicados pelo Titular da mesma Secretaria.~~

~~**§ 1º** Caso não seja possível compor a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho conforme determina o “caput” deste artigo, poderá ser designado como membro da comissão funcionário efetivo de outra secretaria em cargo compatível e superior ao funcionário avaliado ou, na impossibilidade, designado pelo Chefe do Executivo.~~

~~§ 2º O funcionário avaliado será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a comissão que o avaliou, no prazo máximo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.~~

~~§ 3º O conceito de avaliação anual será motivado com base na aferição dos critérios previsto nesta Lei, sendo necessária a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.~~

~~§ 4º É assegurado ao funcionário o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.~~

*Art. 30. As avaliações anuais de desempenho serão realizadas por Grupos de Avaliação designados pelos Titulares das Secretarias Municipais ou das Entidades da Administração Pública Municipal Indireta, que serão compostos por três servidores, sendo dois estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do funcionário a ser avaliado, sendo um o seu superior imediato e tendo dois deles pelo menos três anos de exercício na Secretaria a que esteja vinculado. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 1º Caso não seja possível compor os Grupos de Avaliação, conforme determina o “caput” deste artigo, poderá ser designado como membro do grupo funcionário efetivo de outra secretaria em cargo de nível igual ou superior ao servidor avaliado ou, na impossibilidade, designado pelo Chefe do Executivo. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 2º Caso o servidor em estágio probatório tenha exercido suas funções em mais de um órgão ou entidade da Administração Pública Municipal, sua avaliação de desempenho será realizada pelo Grupo Avaliador atinente àquela unidade onde a sua atividade tenha sido desenvolvida por maior número de dias, prevalecendo, em caso de empate, a última unidade. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 3º O servidor avaliado será notificado do conceito anual que lhe for atribuído. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 4º Concluída a terceira avaliação do servidor pelo respectivo Grupo de Avaliação, o relatório final será encaminhado à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, de que trata o artigo 30, § 6º desta lei. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 5º Na hipótese dos parágrafos terceiro e quarto deste artigo, o servidor avaliado poderá requerer reconsideração da decisão para o Grupo que o avaliou, no prazo máximo de dez dias, a contar de sua ciência, cujo pedido será decidido em igual prazo. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 6º Caso não reconsiderada a decisão pelo Grupo Avaliador, o processo relativo à avaliação de desempenho do servidor será remetido à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, que será composta por três membros, titulares e suplentes, sendo um representante da Secretaria de Administração – Divisão Disciplinar, um representante da Secretaria de Assuntos Jurídicos e um representante da Secretaria ou Entidade a que o servidor avaliado estiver vinculado, para decisão. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 7º O conceito de avaliação anual será motivado com base na aferição dos critérios previstos nesta Lei, sendo necessária a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

*§ 8º É assegurado ao funcionário o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)*

~~**Art. 31** Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso ao Chefe do Executivo de ofício e voluntário, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao funcionário.~~

**Art. 31.** *Contra a decisão proferida pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, caberá recurso ao Chefe do Executivo de ofício e voluntário, no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao funcionário, que após análise do recurso interposto pelo servidor, decidirá*

em 30 (trinta) dias pela estabilidade ou não no serviço público, mediante decisão irrecurável. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)

**Parágrafo único.** O Chefe do Executivo poderá nomear Comissão, composta por três servidores, para auxiliá-lo na análise e decisão sobre o recurso mencionado no caput deste artigo. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)

**Art. 32** Todo o procedimento de avaliação de funcionário em estágio probatório será arquivado em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo funcionário a qualquer tempo. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

**Art. 33** Será considerado exonerado o funcionário em estágio probatório que receber: [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

I - Um conceito de desempenho insatisfatório; ou [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

II - Dois conceitos de desempenho regular. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

**Parágrafo único** - Os conceitos de desempenho mencionados nos incisos acima, deverão ser confirmados em decisão final do Chefe do Executivo, para ser efetiva a exoneração do funcionário. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

~~**Art. 34** O Chefe do Poder Executivo, atendendo ao que dispõe o artigo anterior, bem assim após análise do recurso interposto pelo funcionário, decidirá, em trinta dias, pela estabilidade ou não do mesmo no serviço público, sendo esta decisão irrecurável. [\(Revogado pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)~~

~~**Parágrafo único** - É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Lei. [\(Revogado pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)~~

~~**Art. 35** O funcionário em estágio probatório não adquirirá estabilidade no serviço público enquanto não for avaliado, ao menos uma vez, pela Comissão Especial de Desempenho, mencionada na presente Lei.~~

**Art. 35.** *O servidor em estágio probatório não adquirirá estabilidade no serviço público enquanto não for avaliado, ao menos uma vez, na forma prevista na presente lei.* [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 71, de 24 de novembro de 2017\).](#)

**Art. 36** O ato de desligamento do funcionário municipal em estágio probatório será publicado de forma resumida, na imprensa oficial local, com menção apenas do cargo, do número da matrícula e lotação do funcionário. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

**Art. 37** Os prazos previstos nesta subseção começam a correr a partir da data de cientificação ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

§ 1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente ou se este for encerrado ante da hora normal. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

§ 2º Os prazos previstos nesta subseção contam-se em dias corridos. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

**Art. 38** Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a regulamentar, por Decreto, se necessário, os atos que se mostrarem indispensáveis à execução da avaliação de desempenho. [\(Regulamentado pela Lei Complementar nº 672/2017\)](#)

### SUBSEÇÃO III DA ESTABILIDADE

**Art. 39** São estáveis, após 3 (três) anos de efetivo exercício, os funcionários nomeados em virtude de concurso público.

**Parágrafo único** - A aquisição da estabilidade está condicionada à aprovação em estágio probatório, mediante avaliação especial de desempenho, na forma prevista nos arts. 28 e seguintes.

**Art. 40** O funcionário estável só perderá o cargo:

I - Em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - Mediante processo administrativo disciplinar, assegurada a ampla defesa;

III - Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, assegurada ampla defesa;

IV - Quando houver a necessidade de redução de pessoal, em cumprimento ao limite de despesa estabelecido em lei complementar federal.

§ 1º A perda do cargo nos termos do inciso III dar-se-á na forma da lei complementar federal.

§ 2º O funcionário que perder o cargo na forma do inciso IV fará jus à indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

§ 3º A perda do cargo nos termos do inciso IV dar-se-á na forma da lei federal.

#### SEÇÃO IV DA PROMOÇÃO

**Art. 41** Promoção é a elevação do funcionário à classe imediatamente superior àquela a que pertence, na mesma carreira, desde que comprovada, mediante avaliação prévia, sua capacidade para exercício das atribuições da classe correspondente.

**Art. 42** A promoção não interrompe nem suspende o tempo de exercício que é contado no novo posicionamento na carreira.

**Art. 43** Os critérios de avaliação do funcionário para efeito de promoção serão estabelecidos pela lei que instituir o sistema de carreiras.

## SEÇÃO V DA READAPTAÇÃO

**Art. 44** Readaptação é a investidura do funcionário em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica ([Regulamentado pelo Decreto nº 200/2009](#))

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

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de carreira de atribuições afins ao anteriormente ocupado, respeitada a habilitação exigida.

§ 3º Inexistindo cargo vago, o funcionário será colocado em disponibilidade, observados os arts. 60 e seguintes, devendo ser aproveitado tão logo haja vacância de cargo compatível com a sua capacidade.

§ 4º Em qualquer hipótese, a readaptação não poderá acarretar aumento ou redução dos vencimentos do funcionário.

## SEÇÃO VI DA REVERSÃO

**Art. 45** Reversão é o retorno à atividade de funcionário aposentado por invalidez quando declarados, por junta médica oficial, insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria.

**Art. 46** Se o funcionário não retornar ao serviço público no prazo previsto no art. 26, § 1º, II, sua ausência será considerada falta injustificada, salvo em caso de doença comprovada em inspeção médica oficial.

**Parágrafo único** - A hipótese prevista neste artigo configurará abandono de cargo, apurado mediante processo administrativo, na forma desta Lei.

**Art. 47** A reversão far-se-á no mesmo cargo anteriormente ocupado ou em outro de atribuições análogas e de igual vencimento.

**Art. 48** Para que a reversão possa efetivar-se, é necessário que o aposentado não haja completado 70 (setenta) anos de idade.

## SEÇÃO VII DA REINTEGRAÇÃO

**Art. 49** Reintegração é a reinvestidura do funcionário concursado no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens e reconhecimento dos direitos inerentes ao cargo.

§ 1º Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o funcionário ficará em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 60 e seguintes.

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

**Art. 50** Se o funcionário não entrar em exercício no prazo previsto no art. 26, § 1º, II, sua ausência será considerada falta injustificada, salvo em caso de doença comprovada em inspeção médica oficial.

## SEÇÃO VIII DA RECONDUÇÃO

**Art. 51** Recondução é o retorno do funcionário estável ao cargo anteriormente ocupado.

§ 1º A recondução ocorrerá em casos de:

I - Inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II – Desalojamento do funcionário de cargo em que o precedente titular tenha sido reintegrado.

§ 2º Encontrando-se provido o cargo anterior, o funcionário será aproveitado em outro de atribuições e vencimentos compatíveis ou colocado em disponibilidade, observado, em qualquer das hipóteses, o disposto nos arts. 60 e seguintes.

### CAPÍTULO III DA REMOÇÃO E DA REDISTRIBUIÇÃO

#### SEÇÃO I DA REMOÇÃO

**Art. 52** Remoção é o ato pelo qual o funcionário passa a ter exercício em outro órgão da Administração municipal, no âmbito do mesmo quadro de pessoal.

§ 1º Dar-se-á a remoção:

I - De ofício;

II - A pedido, a critério da Administração.

§ 2º A remoção de ofício ocorrerá para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades do serviço, inclusive nos casos de reorganização da estrutura interna da Administração Municipal.

§ 3º A remoção por permuta de funcionários será precedida de requerimento dos interessados.

#### SEÇÃO II DA REDISTRIBUIÇÃO

**Art. 53** Redistribuição é o deslocamento de funcionário efetivo, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outra entidade da Administração Municipal, no âmbito do mesmo Poder.

§ 1º A redistribuição ocorrerá de ofício para ajustamento de quadros de pessoal às necessidades do serviço, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade da Administração municipal.

§ 2º A redistribuição dar-se-á mediante decreto.

§ 3º Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, os funcionários estáveis que não puderem ser redistribuídos serão colocados em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 60 e seguintes.

#### CAPÍTULO IV DO TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 54** A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

**Art. 55** Além das ausências ao serviços previstas no art. 161, serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - Férias;

II - Exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão ou entidade federal, estadual, distrital ou municipal.

III - Participação autorizada em programas de treinamento ou capacitação;

IV - Desempenho de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou municipal;

V - Júri e outras obrigações legais;

VI - Missão ou estudo, quando o afastamento houver sido autorizado pela autoridade competente;

VII - Participação em competições esportivas, quando o afastamento houver sido autorizado pela autoridade competente;

#### VIII - Licenças:

- a) para tratamento de saúde;
- b) à gestante, à adotante e à paternidade;
- c) por acidente em serviço;
- d) por motivo de doença em pessoas da família, observado o disposto no art. 134, III;
- e) para o serviço militar;
- f) para concorrer a cargo eletivo, observado o disposto no art. 138, § 2º;
- g) exercício de mandato classista;
- h) prêmio.

**Parágrafo único** - Nas hipóteses previstas nos incisos II, IV e VIII, alíneas “c”, “e” e “g” deste artigo, o tempo de serviço não será computado para efeito de promoção quando a licença for igual ou superior a 3 (três) anos.

**Art. 56** É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgãos ou entidades dos Poderes da União, do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios.

#### CAPÍTULO V DA VACÂNCIA

**Art. 57** A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - Exoneração;
- II - Demissão;
- III - Promoção;
- IV - Aposentadoria;
- V - Posse em outro cargo inacumulável;
- VI – Falecimento;

VII – Readaptação.

**Art. 58** A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do funcionário ou de ofício.

**§ 1º** A exoneração de ofício ocorrerá:

I - Quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II - Quando, tendo tomado posse, o funcionário não entrar em exercício no prazo estabelecido;

III - Quando o funcionário não for aprovado na avaliação periódica de desempenho prevista no art. 40, III;

IV - Quando houver a necessidade de redução de pessoal, em cumprimento ao limite de despesa estabelecido em lei complementar federal.

**§ 2º** A exoneração do cargo em comissão dar-se-á:

I - A juízo da autoridade competente;

II - A pedido do próprio funcionário.

**Art. 59** A vaga ocorrerá na data:

I - Do falecimento do ocupante do cargo;

II - Imediata àquela em que o funcionário completar 70 (setenta) anos de idade;

III - Da publicação da lei que criar o cargo e conceder dotação para o seu provimento ou da lei que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado;

IV - Da publicação do ato que aposentar, exonerar, demitir ou conceder promoção;

V - Da posse em outro cargo de acumulação proibida.

## CAPÍTULO VI DA DISPONIBILIDADE E DO APROVEITAMENTO

**Art. 60** Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o funcionário estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

§ 1º O tempo de serviço público federal, estadual ou municipal será contado para efeito de disponibilidade.

§ 2º O cálculo da remuneração a que se refere o caput deste artigo far-se-á na razão de 1/35 (um trinta e cinco avos) por ano de serviço, se homem, e de 1/30 (um trinta avos) por ano de serviço, se mulher.

§ 3º A proporcionalidade de que trata o parágrafo anterior será reduzida em 5 (cinco) anos para professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério.

§ 4º A remuneração do funcionário em disponibilidade não poderá ser inferior a 1 (um) salário mínimo vigente no país.

**Art. 61** O retorno à atividade de funcionário em disponibilidade far-se-á, mediante aproveitamento obrigatório, em caso de vacância de cargo de atribuições e vencimento compatíveis com o anteriormente ocupado.

§ 1º O órgão de pessoal determinará o imediato aproveitamento do funcionário em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer em órgão ou entidade da Administração municipal.

§ 2º No aproveitamento terá preferência o funcionário que estiver há mais tempo em disponibilidade e, no caso de empate, o que contar mais tempo de serviço público municipal.

**Art. 62** O aproveitamento de funcionário que se encontre em disponibilidade dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, mediante inspeção por junta médica oficial.

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

§ 2º Verificando-se redução de sua capacidade física ou mental que inviabilize o exercício das atribuições antes desempenhadas, observar-se-á o disposto no art. 44.

§ 3º Constatada a incapacidade definitiva para o exercício de qualquer atividade no serviço público, o funcionário em disponibilidade será aposentado.

**Art. 63** Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o funcionário não entrar em exercício no prazo estabelecido no § 1º do artigo anterior, salvo em caso de doença comprovada em inspeção por junta médica oficial.

**Parágrafo único** - A hipótese prevista neste artigo configurará abandono de cargo, apurado mediante processo administrativo, na forma desta Lei.

## CAPÍTULO VII DA SUBSTITUIÇÃO

**Art. 64** Os funcionários ocupantes de cargo em comissão ou investidos em função gratificada terão substitutos indicados por ato normativo da Administração, ou previamente designados pela autoridade competente.

§ 1º O funcionário substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função a que se refere o caput deste artigo, quando a substituição ocorrer por prazo superior a 7 (sete) dias.

§ 2º A substituição dar-se-á de forma automática nos afastamentos ou impedimentos regulamentares do titular.

**Art. 65** Em caso excepcional, atendida a conveniência da Administração, o titular do cargo de direção, chefia ou assessoramento poderá ser nomeado ou designado, cumulativamente, como substituto para outro cargo da mesma natureza, até que se verifique a nomeação ou designação do titular.

**Parágrafo único** - Na hipótese prevista no caput, o funcionário poderá optar pela remuneração que lhe for mais vantajosa.

**Art. 66** Havendo excepcional interesse público, a substituição temporária de funcionário efetivo poderá fazer-se mediante contratação por tempo determinado, na forma que a lei estabelecer.

## TÍTULO II DOS DIREITOS E VANTAGENS

### CAPÍTULO I DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 67** A jornada normal de trabalho dos funcionários municipais não será superior a 8 (oito) horas diárias e o período normal da semana de trabalho não excederá a 40 (quarenta) horas.

**§ 1º** A jornada mínima dos funcionários atenderá à conveniência da Administração e poderá ser diferenciada de acordo com a necessidade do serviço.

**§ 2º** A jornada de trabalho poderá ser fixada de forma distinta à do caput deste artigo, sempre que for exigido o regime de escalonamento de trabalho para assegurar o funcionamento dos serviços públicos ininterruptos, respeitado o limite semanal.

**Art. 68** O funcionário terá direito a repouso remunerado, em um dia da semana, preferencialmente aos domingos, bem como nos dias de feriado civil e religioso, observado o disposto no § 2º do art. 67.

**§ 1º** A remuneração do dia de repouso corresponderá a um dia normal de trabalho para cada semana trabalhada.

**§ 2º** Perderá a remuneração do repouso de que trata este artigo o funcionário que, durante a semana, não comparecer ao serviço sem motivo justificado, observado, ainda, o disposto no art. 79, I.

**Art. 69** O período extraordinário não está compreendido nos limites previstos no art. 67, devendo ser remunerado com a gratificação prevista no art. 93.

**§ 1º** O período extraordinário somente será assim considerado quando requisitado justificadamente pela chefia imediata, não podendo exceder o limite máximo de 2 (duas) horas diárias.

**§ 2º** Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá o período extraordinário exceder o limite máximo previsto no parágrafo anterior, para atender à realização de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à Administração, observado o disposto no art. 93.

**§ 3º** Poderá ser adotado o sistema de compensação de horários, desde que atendida à conveniência da Administração e à necessidade de serviço.

**§ 4º** A compensação a que se refere o parágrafo anterior será em dobro, em se tratando de serviço extraordinário executado aos domingos e feriados.

**Art. 70** O horário do expediente nas repartições e o controle da freqüência do funcionário serão estabelecidos em regulamento.

**Art. 71** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, conceder-se-á um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora, não podendo exceder de 2 (duas) horas; todavia, o intervalo não observado por motivo alheio à vontade do funcionário será remunerado como hora extra comum.

## CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 72** Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

**Art. 73** Nenhum funcionário poderá receber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior aos limites estabelecidos pela Constituição da República. [\(Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015\)](#)

**Art. 74** A revisão geral anual da remuneração dos funcionários públicos municipais, ativos, inativos e pensionistas, far-se-á no dia 1o. de janeiro de cada ano e sem distinção de índices, observando-se, sempre, os limites estabelecidos na Constituição Federal.

**Art. 75** *Nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou os proventos, salvo por imposição legal ou mandado judicial.* [Regulamentado pelo Decreto nº 392/2015.](#)

~~§ 1º Mediante autorização do funcionário, poderá haver consignação em folha de pagamento em favor de terceiros inclusive instituição financeira, por meio de celebração de convênio, a critério da Administração, na forma definida em regulamento, até o limite de 50% (cinquenta por cento) do vencimento base, acrescido das vantagens incorporadas ou proventos.~~

~~§ 2º Aplicam-se ao limite estabelecido no parágrafo anterior, os contratos firmados e reconhecidos pela entidade de classe representativa dos funcionários públicos municipais.~~

~~§ 3º O limite disposto no parágrafo primeiro deste artigo poderá ser de até 60% (sessenta) desde que a consignação tenha por finalidade financiamento habitacional e/ou convênio médico/odontológico.~~

~~§ 3º O limite disposto no parágrafo primeiro deste artigo poderá não ser obedecido desde que a consignação tenha por finalidade financiamento habitacional e/ou convênio médico/odontológico.~~ [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)

**§ 1º** *Mediante autorização do funcionário, poderá haver consignação em folha de pagamento em favor de terceiros inclusive instituição financeira, por meio de*

celebração de convênio, a critério da Administração, na forma definida em regulamento, até o limite de 30% (trinta por cento) do vencimento-base, acrescido das vantagens incorporadas ou proventos. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 39, de 27 de maio de 2011\).](#)

*§ 2º Aplicam-se o limite estabelecido no parágrafo anterior aos contratos firmados e reconhecidos pela entidade de classe representativa dos funcionários públicos municipais. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 39, de 27 de maio de 2011\).](#)*

~~*§ 3º O limite disposto no parágrafo primeiro deste artigo poderá ser de até 40% (quarenta por cento) desde que a consignação tenha por finalidade financiamento habitacional e/ou convenio médico/odontológico. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 39, de 27 de maio de 2011\).](#)*~~

*§ 3º O limite disposto no § 1º deste artigo poderá ser de até 50% (cinquenta por cento), sendo 10% (dez por cento) exclusivamente para cartão de crédito e 10% (dez por cento) para financiamento habitacional, seguro de vida e/ou convênio médico/odontológico. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 76, de 26 de agosto de 2019\).](#)*

**Art. 76** A remuneração, os proventos e a pensão não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de decisão judicial.

**Art. 77** As reposições e indenizações ao Erário, após apuradas em procedimento administrativo, poderão ser descontadas em parcelas mensais não excedentes a 10% (dez por cento) da remuneração ou dos proventos, em valores atualizados, independentemente de consentimento do funcionário.

**§ 1º** Quando constatado pagamento indevido ao funcionário por erro no processamento da folha, a reposição ao Erário será feita em uma única parcela, no mês subsequente da constatação.

**§ 2º** O funcionário que, em débito com o erário, for demitido, exonerado ou tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá retido das verbas a receber do erário o valor de seu débito e, sendo o seu crédito insuficiente, o prazo de 30 (trinta) dias para quitar a diferença.

§ 3º Será inscrito em dívida ativa, para cobrança judicial, o débito que não tenha sido quitado no prazo previsto no parágrafo anterior.

**Art. 78** O recebimento de quantias indevidas poderá ensejar processo administrativo disciplinar, para apuração de responsabilidades e aplicação das penalidades cabíveis.

**Art. 79** O funcionário perderá:

I - A remuneração do dia, se não comparecer ao serviço, salvo por motivo legal ou por moléstia devidamente comprovada nos termos deste Estatuto;

II - A parcela da remuneração diária proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, exceto nos casos de compensação de horários ou quando devidamente autorizados ou justificados pela autoridade competente;

III - A remuneração, quando afastado por motivo de prisão em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão e durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo.

**Parágrafo único** - Na hipótese do inciso III deste artigo, observar-se-á o disposto no art. 84, III e parágrafo único.

## SEÇÃO II DO VENCIMENTO

**Art. 80** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, sendo vedada a sua vinculação.

**Art. 81** O vencimento é irredutível, desde que observados os limites dispostos na Constituição da República.

**Art. 82** O menor vencimento não será inferior a 1 (um) salário mínimo vigente no país.

CAPÍTULO III  
DAS VANTAGENS

SEÇÃO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 83** Por vantagem compreende-se todo o estipêndio diverso do vencimento recebido pelo funcionário e que represente efetivo proveito econômico.

**Art. 84** São vantagens a serem pagas aos funcionários:

I - Gratificações e adicionais;

II - Salário família;

III - Auxílio-reclusão;

IV - Auxílio-funeral.

**Parágrafo único** - As vantagens previstas nos incisos II e III serão concedidas na forma da legislação competente.

**Art. 85** As vantagens previstas nesta Seção não serão computadas nem acumuladas para efeito de concessão de acréscimos pecuniários ulteriores. [\(Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015\)](#)

SEÇÃO II  
DAS GRATIFICAÇÕES E DOS ADICIONAIS

**Art. 86** Além dos vencimentos e vantagens previstos nesta Lei, serão deferidos as gratificações e os adicionais seguintes: [\(Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015\)](#)

I - Gratificação de função; [\(Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015\)](#)

II - Gratificação natalina;

III - Gratificação por serviço extraordinário;

IV - Gratificação de produtividade;

V - Gratificação de encargos especiais;

VI – Gratificação por condução de ambulância;

VII – Adicional por tempo de serviço; ([Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015](#))

VIII - Adicional pelo exercício de atividade insalubre, perigosa ou penosa;

IX - Adicional noturno;

X - Gratificação por participação em órgão de deliberação coletiva.

XI – Gratificação natalícia.

§ 1º A gratificação prevista no inciso XI dependerá de regulamentação a se expedida por decreto pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º As gratificações e adicionais somente se incorporarão aos vencimentos ou proventos nos casos indicados em lei.

~~§ 3º Aos ocupantes de cargo em comissão, além dos direitos sociais consagrados pelo art. 7º, incisos VIII e XVII, da Constituição Federal, serão concedidos, também, a gratificação de encargos especiais, a licença prêmio, o adicional por tempo de serviço, gratificação por participação em órgão de deliberação coletiva e gratificação natalícia.~~

§ 3º Aos ocupantes de cargo em comissão, além dos direitos sociais consagrados pelo art. 7º, incisos VIII e XVII, da Constituição Federal, serão concedidos, também, a gratificação de encargos especiais, o adicional por tempo de serviço, gratificação por participação em órgão de deliberação coletiva e gratificação natalícia. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 74, de 18 de junho de 2018](#)).

SUBSEÇÃO I  
DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

**Art. 87** Ao funcionário investido em função gratificada a que se refere o art. 22, será devida gratificação de função, a ser fixada em lei.

**Parágrafo único** - A gratificação de função é vantagem pecuniária de caráter transitório, devendo, ainda, ser observado o disposto no § 2º do art. 22 a seu respeito.

SUBSEÇÃO II  
DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

**Art. 88** A gratificação natalina será paga, anualmente, a todo funcionário municipal, independentemente da remuneração a que fizerem jus.

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

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

**Art. 89** A gratificação natalina poderá ser paga em duas parcelas, devendo ser integralizado seu pagamento até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

**§ 1º** O pagamento de cada parcela far-se-á tomando por base a remuneração devida no mês em que ocorrer o pagamento.

**§ 2º** A segunda parcela será calculada com base na remuneração em vigor no mês de dezembro, abatida a importância da primeira parcela pelo valor pago.

**Art. 90** Caso o funcionário deixe o serviço público municipal, a gratificação natalina ser-lhe-á paga proporcionalmente ao número de meses de exercício no ano, com base na remuneração do mês em que ocorrer a exoneração ou demissão.

**Art. 91** A gratificação natalina será estendida aos inativos e pensionistas, com base nos proventos e na pensão que perceberem na data do pagamento daquela.

**Art. 92** A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

### SUBSEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

**Art. 93** O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho e de 100% (cem por cento) quando executado aos domingos e feriados, exceto nos casos em que a escala de trabalho seja exigência do cargo que o funcionário ocupa ou em que haja legislação específica.

§ 1º O cálculo da hora será efetuado sobre o vencimento do cargo acrescido de função gratificada quando designado, mais vantagens incorporadas do funcionário.

§ 2º O serviço extraordinário realizado no horário previsto no art. 107 será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, em função de cada hora extra.

**Art. 94** Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas diárias e observado o disposto no art. 69, §2º.

**Parágrafo único** - Havendo a compensação de horários prevista no art. 69, §§ 3º e 4º, não será concedida a gratificação de que trata esta Seção.

**Art. 95** O exercício de cargo em comissão exclui a gratificação por serviço extraordinário.

**Art. 96** É vedado conceder gratificação por serviço extraordinário com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos.

SUBSEÇÃO IV  
DA GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

**Art. 97** A gratificação de produtividade, respeitando o limite do vencimento do cargo, será paga aos funcionários que exercerem funções externas de fiscalização tributária, de posturas municipais, de normas sanitárias e outras atividades fiscalizadoras, em decorrência dos resultados alcançados pela fiscalização, bem assim aos funcionários que, pela forma prevista em ato regulamentar, exerçam funções mensuráveis pela produção de seu trabalho e aqueles funcionários afastados de outros poderes para prestar serviços no Município.

SUBSEÇÃO V  
DA GRATIFICAÇÃO DE ENCARGOS ESPECIAIS

**Art. 98** Será devida gratificação de encargos especiais, a ser fixada pelo Chefe do Executivo, até o limite do vencimento do seu cargo, funcionário que, a pedido formal da Administração, participar de banca examinadora, comissão, desenvolver trabalho técnico ou científico ou, ainda, exercer atribuição definida que não seja própria do cargo.

**Parágrafo único** - O pagamento da gratificação de encargos especiais exclui o direito à gratificação por serviço extraordinário.

SUBSEÇÃO VI  
DA GRATIFICAÇÃO DE CONDUÇÃO DE AMBULÂNCIA

**Art. 99** Será devida gratificação de condução de ambulância ou de veículo similar, destinado exclusivamente ao transporte de enfermos, a razão de 20% (vinte por cento) do vencimento do cargo, aos funcionários titulares dos cargos ou empregos públicos de motorista, que exerçam suas atividades na Secretaria Municipal de Saúde.

SUBSEÇÃO VII  
DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 100** O adicional por tempo de serviço é a vantagem permanente, calculada sobre o vencimento do cargo efetivo adquirida em razão do transcurso de 3 (três) anos de efetivo exercício no Município.

§ 1º Por triênio de efetivo exercício no serviço público municipal, será concedido, ao funcionário um adicional correspondente a 5% (cinco por cento) do vencimento de seu cargo efetivo, sendo devido a partir da primeira remuneração a ser paga depois de completado o período aquisitivo. ([Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015](#))

§ 2º A concessão do adicional de que trata este artigo é automática e independe de requerimento do funcionário, estendendo-se aos comissionados.

**Art. 101** Serão considerados tempo de serviço, para concessão do benefício previsto no caput deste artigo, os afastamentos computados como de efetivo exercício, assim estabelecido no art. 55 deste Estatuto.

**Art. 102** O funcionário, ao completar 20 (vinte) anos de serviço efetivo municipal em Caraguatatuba perceberá mais a sexta – parte de sua remuneração incorporada em seu vencimento para todos efeitos legais e ao completar 30 (trinta) anos terá direito a um adicional trintenário nos termos do parágrafo 1º deste artigo.

§ 1º O adicional previsto no caput deste artigo será de 20% (vinte por cento) sobre os vencimentos do cargo, mais as vantagens incorporadas. ([Regulamentado pelo Decreto nº 234/2015](#))

§ 2º Aos profissionais do magistério o prazo previsto no caput deste artigo será de 25 (vinte e cinco) anos.

#### SUBSEÇÃO VIII

#### DOS ADICIONAIS PELO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE INSALUBRE, PERIGOSA OU PENOSA

**Art. 103** Os funcionários que trabalham, com habitualidade, em locais insalubres, sujeitos a intempéries ou em contato permanente, ou por inalação direta de substância tóxica, carbônica, radioativa ou que coloca em risco a vida humana, fazem jus a um adicional.

§ 1º Os valores relativos aos adicionais tratados nesta Subseção será o estabelecido em legislação específica.

§ 2º O funcionário que fizer jus a mais de um dos adicionais dispostos nesta Subseção deverá optar por um deles, sendo vedado o recebimento cumulativo dessas vantagens.

§ 3º O direito ao adicional de insalubridade, periculosidade ou penosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

**Art. 104** Haverá permanente controle da atividade do funcionário em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos, visando à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de procedimentos e normas de saúde, higiene e segurança.

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

**Art. 105** Na concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou penosidade, serão observadas as situações especificadas na legislação municipal.

**Art. 106** Os locais de trabalho e os funcionários que operam com raios X ou substâncias radioativas devem ser mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

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

SUBSEÇÃO IX  
DO ADICIONAL NOTURNO

**Art. 107** O serviço noturno prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia a 5 (cinco) horas do dia seguinte terá o valor/hora acrescido de mais 20% (vinte por cento).

§ 1º 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.

§ 2º Nos casos em que a jornada de trabalho diária compreender um horário entre os períodos diurno e noturno, o adicional será pago proporcionalmente às horas de trabalho noturno.

#### SUBSEÇÃO X DA GRATIFICAÇÃO PELA PARTICIPAÇÃO EM ÓRGÃO DE DELIBERAÇÃO COLETIVA

**Art. 108** A gratificação pela participação em órgão de deliberação coletiva interna será devida ao funcionário que for nomeado pela autoridade competente para participar de órgão deliberativo coletivo municipal, ficando a critério do Chefe do Executivo sua fixação em cada caso, respeitado o limite do valor da maior referência atribuída a membro participante.

#### SEÇÃO III DO AUXÍLIO-FUNERAL

**Art. 109** O auxílio-funeral é devido à família do funcionário falecido, ainda que ao tempo de sua morte estivesse em disponibilidade ou aposentado, em valor equivalente a 3 (três) vezes o menor vencimento pago pelo Município ou equivalente a sua remuneração quando essa for superior àquela.

§ 1º No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão de um dos cargos ocupados.

§ 2º Aplica-se o disposto no parágrafo anterior quando se tratar de hipótese de acumulação de proventos com vencimentos.

§ 3º Entende-se por família do funcionário falecido, as pessoas especificadas no artigo 161 inciso III alínea “a” e inciso IV.

**Art. 110** O auxílio-funeral será pago, até o limite previsto no caput do artigo anterior, mediante procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que comprove haver custeado o funeral.

**Parágrafo único** - O pagamento será autorizado à vista da certidão de óbito e demais documentos comprobatórios.

## CAPÍTULO IV DAS INDENIZAÇÕES

### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 111** Considera-se indenização todo valor pecuniário percebido pelo funcionário para evitar ocorrência de gastos pessoais extraordinários pelo exercício de suas atribuições.

**Parágrafo único** - As indenizações não sofrerão desconto de qualquer natureza, nem poderão ser computadas para percepção de qualquer vantagens.

**Art. 112** São indenizações pagas ao funcionário:

I - As diárias;

II - As de transporte.

### SEÇÃO II DAS DIÁRIAS

**Art. 113** A todo funcionário que for designado para serviço, curso ou outra atividade fora do Município, em caráter eventual ou transitório, serão concedidas diárias, para custeio das despesas de alimentação, hospedagem e locomoção.

**Art. 114.** O funcionário que receber diárias e não se afastar do Município, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 2 (dois) dias úteis.

**Parágrafo único** - Na hipótese de o funcionário retornar ao Município, em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, deverá restituir as diárias recebidas em excesso, no prazo estabelecido no caput.

**Art. 115** Os critérios e os valores das diárias serão regulamentados e fixados por ato do Chefe do Executivo.

### SEÇÃO III DO TRANSPORTE

**Art. 116** Conceder-se-á indenização de transporte ao funcionário que realizar despesas com a utilização de veículo próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo.

**Parágrafo único** - Os critérios e os valores para a indenização de que trata o caput deste artigo serão estabelecidos e fixados por ato do Chefe do Executivo.

### CAPÍTULO V DAS LICENÇAS

#### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 117** Conceder-se-á ao funcionário licença:

I - Para tratamento de saúde;

II - À gestante, à adotante e à paternidade;

III - Por acidente em serviço;

IV - Por motivo de doença em pessoas da família;

V - Para o serviço militar;

VI - Para concorrer a cargo eletivo;

VII - Para desempenho de mandato classista;

VIII - Para tratar de interesse particular;

IX – Por prêmio;

§ 1º O funcionário somente poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses nos casos dos incisos III, V, VII e VIII.

§ 2º Findo o período de licença, deverá o funcionário retornar ao seu cargo no primeiro dia útil subsequente, sob pena de ser considerado como faltoso neste e nos demais dias em que não comparecer, salvo justificção prevista nesta Lei.

§ 3º Fica vedado o exercício de atividade remunerada durante o período das licenças previstas nos incisos I a IV e VII.

~~§ 4º Ao funcionário que se encontre no período de estágio probatório, só poderão ser concedidas as licenças previstas nos incisos I, II, III e V.~~

§ 4º Ao funcionário que se encontre no período de estágio probatório, só poderão ser concedidas as licenças previstas nos incisos I, II, III, IV e V. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 51, de 7 de novembro de 2013\).](#)

~~§ 5º Ao ocupante de cargo em comissão só poderão ser concedidas as licenças previstas nos incisos I, II, III e IX deste artigo.~~

§ 5º Aos ocupantes de cargo em comissão só poderão ser concedidas as licenças previstas nos incisos I, II e III deste artigo. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 74, de 18 de junho de 2018\).](#)

**Art. 118** A licença concedida dentro de 30 (trinta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

**Art. 119** O pedido de prorrogação de qualquer licença deverá ser apresentado, no mínimo, 3 (três) dias úteis antes de findo o prazo respectivo.

**Parágrafo único** - Indeferido o pedido, contar-se-á como licença o período compreendido entre a data da conclusão desta e a do conhecimento do despacho denegatório da prorrogação pretendida.

## SEÇÃO II DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

**Art. 120** Será concedida ao funcionário licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica oficial, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

**Art. 121** Toda licença para tratamento de saúde terá que ser avaliada por médico indicado pela Administração Municipal, devendo o funcionário ser submetido a inspeção médica para homologação atestado de saúde.

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

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

**Art. 122** Findo o prazo da licença, o funcionário poderá ser submetido a nova inspeção médica, que poderá concluir pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

§ 1º No curso da licença poderá o funcionário requerer inspeção médica, caso se julgue em condições de reassumir o exercício ou com direito à aposentadoria.

§ 2º O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato de aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

**Art. 123** O funcionário não poderá recusar a inspeção médica, aplicando-se-lhe o disposto no art. 192, § 1º no caso de recusa.

**Art. 124** Caso fique comprovado que o funcionário gozou, indevidamente, de licença para tratamento de saúde, o mesmo estará sujeito à penalidade de suspensão, pelo período de 60 (sessenta) dias, observado o disposto no art. 192, § 2º.

**Parágrafo único** - A administração representará o médico responsável pela emissão de atestado falso ao órgão de ética de sua entidade de classe, bem assim dará ciência do fato ao Ministério Público, para as providencias criminais cabíveis.

### SEÇÃO III

#### DA LICENÇA À GESTANTE, À ADOTANTE E DA LICENÇA PATERNIDADE

**Art. 125** Será concedida licença à funcionária gestante, por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

**§ 1º** A licença poderá iniciar-se a partir do primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

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

**§ 3º** No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento a funcionária reassumirá o exercício.

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

**§ 5º** VETADO.

**Art. 126** Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses, a funcionária lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a dispor de 1 (uma) hora, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora.

**Art. 127** À funcionária que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança que não seja recém-nascida e tenha até 4 (quatro) anos de idade serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada, para ajustamento do adotado ou tutelado ao novo lar.

**Parágrafo único** - No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 4 (quatro) e menos de 8 (oito) anos de idade, o prazo de que trata este artigo será de 60 (sessenta) dias, e de trinta dias se a idade for superior a oito anos.

**Art. 128** Pelo nascimento de filho ou adoção, o funcionário terá direito à licença-paternidade de 7 (sete) dias consecutivos.

#### SEÇÃO IV DA LICENÇA POR ACIDENTE EM SERVIÇO

**Art. 129** Será licenciado, com remuneração integral, o funcionário acidentado em serviço.

**Art. 130** Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo funcionário e que se relacione mediata ou imediatamente com o exercício do cargo.

**Parágrafo único** - Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - Decorrente de agressão sofrida, sem provocação, pelo funcionário no exercício do cargo;

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

**Art. 131** O funcionário que, na hipótese de acidente em serviço, necessite de tratamento especializado, inexistindo meios e recursos adequados em instituição pública, poderá ser tratado em instituição privada, correndo as despesas por conta do Município.

**Parágrafo único** - O tratamento previsto neste artigo deverá ser recomendado por junta médica oficial.

**Art. 132** A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

SEÇÃO V  
DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOAS DA FAMÍLIA

**Art. 133** Poderá ser concedida licença ao funcionário por motivo de doença do cônjuge ou convivente, ascendente, descendente, irmão ou dependente que conste do seu assentamento funcional.

§ 1º A licença será precedida de atestado médico, acompanhado de laudo, fornecido por junta médica oficial e comprovação da relação prevista no caput.

§ 2º A licença somente será deferida se a assistência direta do funcionário for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, bem como se não houver prejuízo para a continuidade do serviço público.

§ 3º Quando mais de um funcionário guardar com o adoecido a relação prevista no caput, somente um deles poderá licenciar-se, sendo este o parente mais próximo, se não houver acordo entre os funcionários.

**Art. 134** A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, por até 30 (trinta) dias, podendo daí em diante, mediante parecer de junta médica oficial, ser prorrogada nas seguintes condições:

I - Com desconto de 1/3 (um terço) da remuneração quando, excedidos 30 (trinta) dias, prorrogar-se por até 30 (trinta) dias;

II - Com desconto de 2/3 (dois terços) da remuneração quando, excedidos 60 (sessenta) dias, prorrogar-se por até 180 (cento e oitenta) dias;

III - Sem remuneração, a partir de 181 (cento e oitenta e um) dias até o limite previsto no caput do art. 135.

§ 1º Não será considerado como de efetivo exercício o período de licença sem remuneração previsto no inciso III deste artigo.

§ 2º Cessada a necessidade, deverá o funcionário regressar ao exercício de seu cargo em 24 (vinte e quatro) horas, salvo se apresentar justificativa para prazo maior.

**Art. 135** A licença prevista neste artigo somente será concedida se não houver prejuízo para o serviço público, não podendo ser superior, em hipótese alguma, a 24 (vinte e quatro) meses.

## SEÇÃO VI DA LICENÇA PARA SERVIÇO MILITAR

**Art. 136** Ao funcionário convocado para o serviço militar será concedida licença sem remuneração à vista de documento oficial, que comprove a obrigatoriedade de incorporação ou a matrícula em curso de formação da reserva.

**Art. 137** Ao funcionário desincorporado será concedido prazo não excedente a 15 (quinze) dias para reassumir o exercício, sem perda do cargo.

**Parágrafo único** - O prazo previsto no caput deste artigo terá início na data da desincorporação do funcionário do serviço militar.

## SEÇÃO VII DA LICENÇA PARA CONCORRER A CARGO ELETIVO

**Art. 138** O funcionário terá direito a licença, sem remuneração, durante o período entre a sua escolha, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

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

§ 2º Não será considerado como de efetivo exercício o período de licença sem remuneração previsto no caput deste artigo

**Art. 139** Tratando-se de ocupante de cargo em comissão titular de um cargo efetivo, ficará exonerado daquele e licenciado deste.

**Parágrafo único** - Tratando-se de funcionário efetivo investido em função gratificada será destituído desta no momento em que se licenciar do cargo efetivo.

## SEÇÃO VIII

### DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA

**Art. 140** É assegurado e opcional ao funcionário o direito a licença remunerada para o desempenho de mandato de Presidente em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão.

§ 1º Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a conceder 01 (um) diretor eleito a cada 2000 (dois mil) funcionários.

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

## SEÇÃO IX

### DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSE PARTICULAR

**Art. 141** A critério da Administração, poderá ser concedida ao funcionário estável licença para o trato de interesse particular, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração, podendo ser prorrogada, por uma vez, por igual período.

§ 1º O requerente aguardará, em exercício, a concessão da licença, configurando falta os dias em que ele não trabalhar.

§ 2º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou por interesse da Administração.

§ 3º A licença será negada quando o afastamento do funcionário for inconveniente ao interesse da Administração.

§ 4º Não se concederá nova licença de igual natureza antes de decorridos 2 (dois) anos do término ou da interrupção da anterior.

## SEÇÃO X DA LICENÇA-PRÊMIO

~~Art. 142~~ Após cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, o funcionário fará jus a 3 (três) meses de licença, a título de prêmio, com remuneração de seu cargo.

~~§ 1º~~ Na contagem do tempo de serviço que trata o caput, não serão computados como dias de efetivo exercício para concessão da licença prêmio os afastamentos:

I— Para tratamento de saúde;

II— Por motivo de doença em pessoas da família;

III— Para tratar de interesse particular;

IV— Faltas injustificadas.

~~§ 2º~~ na ocorrência das ausências previstas no parágrafo anterior, o período aquisitivo de 5 (cinco) anos mencionado no caput deste artigo, será prorrogado na mesma proporção das mencionadas ausências.

~~§ 3º~~ Somente o tempo de serviço público prestado ao Município será computado para efeito da licença prêmio.

~~§ 4º~~ A licença prêmio poderá ser gozada de uma só vez ou em parcelas e, neste último caso, em períodos não inferiores a 30 (trinta) dias, devendo o funcionário, para esse fim, declarar expressamente, no requerimento, o número de dias que pretende gozar.

~~§ 5º~~ Conforme opção do funcionário e conveniência da Administração, a licença prêmio poderá ser convertida em dinheiro, com base na remuneração percebida à época da aquisição do direito.

~~§ 6º O pedido de licença prêmio deverá ser instruído com certidão de tempo de serviço, expedido pela Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração. [\(Revogado pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)~~

~~§ 7º O funcionário deverá aguardar em exercício a apreciação de seu pedido de gozo da licença prêmio. [\(Revogado pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)~~

~~§ 8º No caso de reeleição para o mandato classista, o funcionário terá seu período aquisitivo para fins de licença prêmio interrompido. [\(Revogado pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)~~

~~**Art. 143** Não se concederá licença prêmio ao funcionário que, no período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício:~~

~~I – Sofrer penalidade disciplinar de suspensão;~~

~~II – Afastar-se do cargo em virtude de:~~

~~a) licença para exercício de mandato classista, com exceção ao primeiro mandato;~~

~~b) condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva.~~

~~**Art. 144** Cumprirá à autoridade competente, tendo em vista o interesse e conveniência da Administração, determinar o período de gozo da licença prêmio, bem como se a mesma será concedida por inteiro ou parceladamente.~~

~~§ 1º O número de funcionários em gozo simultâneo de licença prêmio não será superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa.~~

~~§ 2º Em caso de gozo parcelado da licença prêmio, os períodos não poderão ser inferiores a um mês.~~

~~Art. 142. Após cada período de 01 (um) ano de efetivo exercício, o servidor efetivo fará jus a Licença - Prêmio por Assiduidade, desde que: [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)~~

**Art. 142** Após cada período de 01 (um) ano de efetivo exercício, o servidor efetivo e que já tenha cumprido o período de estágio probatório fará jus a Licença - Prêmio por Assiduidade, desde que: [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 74, de 18 de junho de 2018\).](#)

*I - Não tenha faltado ou ausentado do serviço público, com exceção das ausências previstas no artigo 161, da Lei Complementar nº. 25, de 25 de outubro de 2007 e não tenha gozado licença, exceto as seguintes: [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)*

*a) tratamento de saúde, não superior a 05 (cinco) dias, salvo nos casos de moléstias infecto-contagiosa que coloquem em risco a coletividade e nos afastamentos decorrentes de acidente de trabalho e intervenções cirúrgicas, exceto a de estética, devendo ser avaliado por médico da Administração Pública ou por médico indicado para esta avaliação; [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)*

*b) licença à gestante, à adotante e licença paternidade (artigos 125 a 128); [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)*

*c) licença por motivo de doença da família, devidamente justificada e aprovada pelo Secretário da Pasta, desde que não seja superior a 03 (três) dias e que seja imprescindível, mediante comprovação, o acompanhamento; [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)*

*II - Não tenha sofrido penalidade disciplinar de suspensão; [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)*

*III - Licença Prêmio por assiduidade. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)*

**§ 1º** A licença-prêmio por assiduidade corresponderá a 18 (dezoito) dias de remuneração a ser paga até o mês de abril seguinte à aquisição do benefício, ou gozada até o mês de dezembro seguinte à aquisição do benefício, de conformidade com a manifestação expressa do servidor, que terá até o último dia útil do mês de

fevereiro seguinte à aquisição do benefício para expressar sua opção pelo gozo ou pelo pagamento em pecúnia da licença prêmio. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

§ 2º O período aquisitivo para a licença de que trata este artigo será contado ano a ano (1º de janeiro a 31 de dezembro), com início em 1º de janeiro de 2010. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

§ 3º A licença - prêmio por assiduidade não integrará os vencimentos ou remuneração para quaisquer fins. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

§ 4º No mês de março do ano seguinte ao período aquisitivo de que trata o caput deste artigo, a Secretaria Municipal de Administração deverá encaminhar ao Gabinete do Prefeito e a Secretaria Municipal da Fazenda a lista com os nomes dos servidores e valores que terão direito a licença - prêmio por assiduidade, seja na forma de remuneração ou em dias a serem gozados. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

§ 5º Os requisitos contidos nos incisos I até III deste artigo são taxativos. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

§ 6º O período de 18 (dezoito) dias mencionado no § 1º deste artigo poderá ser dividido em dois períodos iguais de 09 (nove) dias corridos, os quais poderão ser gozados ou remunerados, de conformidade com a manifestação expressa do servidor, com anuência do chefe imediato e de acordo com a disponibilidade da Administração. ([Acrescido pela Lei Complementar nº 74, de 18 de junho de 2018](#)).

**Artigo 143** A licença - prêmio por assiduidade será discriminada em folha de pagamento. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

**Artigo 144** A Administração contemplará na peça orçamentária a previsão para o pagamento da licença - prêmio por assiduidade. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

**Parágrafo único** - Independentemente do número de servidores com direito ao recebimento da licença prêmio por assiduidade, esta terá que ser concedida indistintamente a todos na forma do §1º do artigo 142. ([Redação dada pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009](#)).

## CAPÍTULO VI DAS FÉRIAS

**Art. 145** Todo funcionário terá direito, após cada período de 12 (doze) meses de exercício, ao gozo de 1 (um) período de férias remuneradas, na seguinte proporção:

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado injustificadamente ao serviço mais de 05 (cinco) vezes;

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 06 (seis) a 14 (quatorze) faltas injustificadas;

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas injustificadas;

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas injustificadas;

V – Acima de 32 (trinta e duas) faltas injustificadas, o funcionário perderá o direito das férias de que trata este artigo.

**Art. 146** Independentemente de solicitação, será pago ao funcionário, por ocasião das férias, adicional de 1/3 (um terço) da remuneração correspondente ao período de férias.

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

**Art. 147.** Não terá direito a férias o funcionário que, no curso do período aquisitivo, não contar com no mínimo de 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício quando do início do gozo da licença para tratar de interesse particular, tiver gozado a licença prevista no inciso I, IV e VIII do art. 117 por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo único** - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o funcionário retornar ao serviço, após os afastamentos previstos neste artigo.

**Art. 148** Atendendo à conveniência e à necessidade do serviço, as férias poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, não podendo um deles ser inferior a 10 (dez) dias.

**Art. 149** As férias serão concedidas de acordo com a escala organizada pela chefia imediata, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o funcionário adquiriu o direito, na forma do art. 145.

**Art. 150** O pagamento das férias e do adicional de 1/3 da remuneração será efetuado, no mês do período de gozo.

**Art. 151** Durante as férias, o funcionário terá direito, além do vencimento, a todas as vantagens que percebia no momento em que passou a fruí-las.

**Art. 152** É proibida a acumulação de férias, salvo por imperiosa necessidade do serviço e pelo máximo de 2 (dois) períodos, atestada a necessidade pelo Secretário Municipal a que estiver submetido o funcionário.

**Art. 153** O funcionário que opera direta e permanentemente com raios X ou substâncias radioativas gozará, obrigatoriamente, 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida, em qualquer hipótese, a acumulação.

**Art. 154** As férias dos profissionais do magistério serão reguladas por normas específicas.

**Art. 155** No caso de exoneração será devida ao funcionário a remuneração correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

**Parágrafo único** - O funcionário exonerado antes de 12 (doze) meses de serviço terá direito também à remuneração relativa ao período aquisitivo incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

**Art. 156** O funcionário em regime de acumulação lícita perceberá o adicional de férias calculado sobre a remuneração do cargo cujo período aquisitivo lhe garanta o gozo das férias.

**Parágrafo único** - O adicional de férias será devido em função de cada cargo exercido pelo funcionário.

**Art. 157** As férias somente poderão ser interrompidas por imperiosa necessidade de serviço.

**Art. 158** O funcionário casado com funcionária do Município e vice-versa poderá gozar férias no mesmo período, desde que não haja prejuízo para o serviço.

**Art. 159** Até 15 (quinze) dias do período de férias poderão ser convertidos em pecúnia, a pedido do funcionário, ficando a critério da administração conceder integralmente o período ou apenas dez dias em pecúnia.

## CAPÍTULO VII DAS CONCESSÕES

**Art. 160** Nenhum funcionário poderá faltar ao serviço sem causa justificada.

**Art. 161** Sem qualquer prejuízo, poderá o funcionário ausentar-se do serviço:

I - Por 1 (um) dia, em cada 6 (seis) meses, para doação de sangue;

II - Por 1 (um) dia, para se alistar como eleitor;

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

- a) falecimento de cônjuge, convivente, avós, pais, filhos ou adotados, irmãos, padrasto, madrasta, enteados e menor sob tutela;
- b) casamento, civil ou religioso, exclusivamente, contados da realização do ato.

IV - Por 2 (dois) dias úteis, em razão do falecimento de tios, cunhados, genro, nora, sogro, sogra e primos, comprovando o grau de parentesco.

~~V – Faltas abonadas, [\(Revogado pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)~~

~~§ 1º para efeito do que dispõe o inciso V serão abonadas as faltas, até o máximo de 6 (seis) por ano desde que não exceda 1 por mês, devendo o funcionário apresentar seu pedido com antecedência de, no mínimo, de 2 (dois) dias úteis da data que pretende se ausentar, cuja aceitação ou não, fica a critério do chefe imediato. [\(Revogado pela Lei Complementar nº 33, de 30 de dezembro de 2009\).](#)~~

~~V – faltas abonadas. [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 62, de 6 de março de 2017\).](#)~~

**Parágrafo único.** *Para efeito do que dispõe o inciso V serão abonadas as faltas, até o máximo de 06 (seis), por ano, desde que não exceda 01 (uma) por mês, devendo o funcionário apresentar seu pedido com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias úteis da data que pretende se ausentar, cuja aceitação ou não, ficará a critério do chefe imediato, por meio de decisão motivada; o abono para comemorar o natalício independará de autorização do chefe imediato ou de falta anterior no mês. [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 62, de 6 de março de 2017\).](#)*

**Art. 162** Poderá ser concedido horário especial ao funcionário estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o de trabalho, sem prejuízo do exercício do cargo.

**Art. 163** O funcionário poderá ser cedido, mediante requisição, para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

I - Para exercício de cargo em comissão;

II - Em casos previstos em leis específicas;

III - Em razão de cumprimento de convênio ou acordo.

**Parágrafo único** - O ônus da remuneração será do órgão ou entidade requisitante, salvo nos casos previstos em lei, convênio ou acordo.

## CAPÍTULO VIII DO EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO

**Art. 164** Ao funcionário municipal investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - Tratando-se de mandato federal, estadual ou distrital, ficará afastado do cargo;

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

III - Investido no mandato de Vereador:

a) havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo do subsídio do cargo eletivo;

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

**§ 1º** Para efeito de benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se em exercício estivesse.

**§ 2º** O funcionário investido em mandato eletivo municipal é inamovível pelo tempo de duração de seu mandato.

## CAPÍTULO IX DO DIREITO DE PETIÇÃO

**Art. 165** É assegurado ao funcionário peticionar à Administração Municipal em defesa de direito ou de interesse legítimo, com relação à sua vida funcional, independentemente de qualquer pagamento, manifestando para qual finalidade.

**Art. 166** O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

**§ 1º** O chefe imediato do requerente terá o prazo de 2 (dois) dias úteis, após o recebimento do requerimento, para remetê-lo à autoridade competente.

**§ 2º** O requerimento será decidido no prazo máximo de 20 dias, salvo em casos que obriguem a realização de diligência ou estudo especial, quando o prazo máximo será de 90 (noventa) dias.

**Art. 167** Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão denegatória.

**§ 1º** O pedido de reconsideração deverá ser decidido no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

**§ 2º** Não se admitirá mais de um pedido de reconsideração.

**Art. 168** Caberá recurso:

I - Do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - Das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

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

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

**Art. 169** O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 15 (quinze) dias a contar da publicação ou ciência pelo interessado da decisão recorrida.

**Art. 170** O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, mediante fundamentação.

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

**Art. 171** O direito de requerer prescreve:

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

II - Em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

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

**Art. 172** O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, suspendem a prescrição.

**Art. 173** A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela Administração.

**Art. 174** Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao funcionário ou a procurador por ele constituído.

**Art. 175** A Administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

TÍTULO III  
DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I  
DOS DEVERES

**Art. 176** São deveres do funcionário:

- I - Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - Ser leal às instituições a que servir;
- III - Observar as normas legais e regulamentares;
- IV - Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - Atender com presteza:
  - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
  - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situação de interesse pessoal;
  - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;
- VI - Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo que exerce;
- VII - Zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- VIII - Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- IX - Ser assíduo e pontual no serviço;
- X - Tratar com urbanidade as pessoas;

XI - Representar contra ilegalidade ou abuso de poder;

XII - Apresentar-se ao serviço em boas condições de asseio e convenientemente trajado ou com o uniforme que for determinado;

XIII - Seguir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;

XIV - Freqüentar programas de treinamento ou capacitação instituídos ou financiados pela Administração;

XV - Colaborar para o aperfeiçoamento dos serviços, sugerindo à Administração as medidas que julgar necessárias;

XVI - Providenciar para que esteja sempre atualizado o seu assentamento individual, bem como sua declaração de família; ([Regulamentado pelo Decreto nº 459/2016](#))

XVII - Submeter-se à inspeção médica determinada por autoridade competente.

§ 1º A representação de que trata o inciso XI será apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado o direito de defesa.

§ 2º Será considerado como co-autor o superior hierárquico que, recebendo denúncia ou representação verbal ou escrita a respeito de irregularidades no serviço ou de falta cometida por funcionário seu subordinado, deixar de tomar as providências necessárias à sua apuração.

## CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES

**Art. 177** Ao funcionário é proibido:

I - Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - Recusar fé a documentos públicos;

III - Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à execução de serviço;

IV - Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;

V - Atender a pessoas na repartição, para tratar de assuntos particulares;

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

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

VIII - Compelir ou aliciar outro funcionário no sentido de filiação a associação profissional, sindical ou partido político;

IX - Retirar, modificar ou substituir, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição, com o fim de criar direitos ou obrigações ou de alterar a verdade dos fatos;

X - Recusar-se ao uso de equipamento de proteção individual destinado à proteção de sua saúde ou integridade física, ou à redução dos riscos inerentes ao trabalho;

XI - Ingerir bebida alcoólica ou fazer uso de substância entorpecente durante o horário do trabalho ou apresentar-se habitualmente sob sua influência ao serviço;

XII - Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem em detrimento da dignidade da função pública;

XIII - Participar de gerência ou de administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XIV - Atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas municipais, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até segundo grau e de cônjuge ou convivente;

XV - Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XVI - Praticar usura sob qualquer de suas formas;

XVII - Proceder de forma desidiosa;

XVIII - Utilizar pessoal ou recursos materiais de repartição em serviços ou atividades particulares;

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

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

XXI - Praticar atos de sabotagem contra o serviço público.

### CAPÍTULO III DA ACUMULAÇÃO

**Art. 178** É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto:

I - A de dois cargos de professor;

II - A de um cargo de professor com outro técnico ou científico;

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

**§ 1º** A proibição de acumular estende-se a empregos e funções em autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e sociedades controladas direta ou indiretamente pela União, pelo Distrito Federal, pelos Estados e pelos Municípios.

**§ 2º** A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários, observados os limites a que se refere o art. 71.

**Art. 179** É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria no serviço público com a remuneração de cargo, emprego ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma do artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão, ressalvados os direitos dos funcionários que ingressaram no serviço público por concurso público, até a data de 16/12/1998, conforme art. 11, da Emenda Constitucional n. 20.

**Art. 180** O funcionário não poderá exercer mais de um cargo em comissão, salvo na hipótese prevista no art. 65.

**Art. 181** O funcionário que acumular lícitamente 2 (dois) cargos de carreira, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.

**Parágrafo único** - O funcionário que se afastar dos 2 (dois) cargos que ocupa poderá optar pela soma da remuneração destes ou pela do cargo em comissão.

**Art. 182** Verificada em processo administrativo a acumulação proibida e não havendo prova de má-fé, o funcionário optará pela remuneração de um dos cargos ou funções.

**§ 1º** Provada a má-fé, perderá o cargo ou função que exercia há mais tempo e será obrigado a restituir o que tiver percebido indevidamente, sem prejuízo do procedimento penal cabível.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, sendo um dos cargos, empregos ou funções exercido em outro órgão ou entidade a demissão ser-lhe-á comunicada.

**Art. 183** As autoridades e os chefes de serviço que tiverem conhecimento de que qualquer de seus subordinados acumula, indevidamente, cargos ou funções públicas, comunicarão o fato ao órgão de pessoal, para os fins indicados no artigo anterior, sob pena de co-responsabilidade.

#### CAPÍTULO IV DAS RESPONSABILIDADES

**Art. 184** O funcionário responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

**Parágrafo único** - As responsabilidades civil e penal serão apuradas e punidas na forma da legislação federal pertinente.

**Art. 185** A indenização de prejuízo dolosa ou culposamente causado ao Erário somente será reparada na forma prevista no art. 77, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

**Art. 186** A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

**Art. 187** As sanções civis, penais e administrativas poderão ser aplicadas cumulativamente, sendo independentes entre si.

**Art. 188** A responsabilidade administrativa dos funcionários será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou a sua autoria.

#### CAPÍTULO V DAS PENALIDADES

**Art. 189** São penalidades disciplinares:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Demissão;

IV - Cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - Destituição de cargo em comissão.

**Art. 190** Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes, bem como os antecedentes funcionais.

§ 1º As penas impostas aos funcionários serão registradas em seus assentamentos funcionais.

§ 2º O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

**Art. 191** A advertência será aplicada, por escrito, nos casos de violação da proibição constante do art. 177, incisos I a V, e de inobservância de dever funcional previsto no art. 176 e em demais leis, regulamentos ou normas internas, desde que não justifique imposição de penalidade mais grave.

**Art. 192** A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com a advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita à penalidade de demissão, não podendo exceder a 90 (noventa) dias.

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

§ 2º O funcionário suspenso perderá, durante o período de suspensão, todas as vantagens e os direitos do exercício do cargo.

§ 3º Quando houver conveniência para o serviço público, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, equivalente a 50% (cinquenta por cento), por dia, de remuneração, ficando o funcionário obrigado a permanecer em serviço.

**Art. 193** As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

**Parágrafo único** - O cancelamento da penalidade não surtirá efeito retroativo.

**Art. 194** A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I – Prática de crime contra a Administração Pública;

II - Abandono de cargo;

III - Inassiduidade habitual;

IV - Improbidade administrativa;

V - Incontinência pública e conduta escandalosa;

VI - Insubordinação grave em serviço;

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

VIII - Aplicação irregular de dinheiro público;

IX - Revelação de segredo apropriado em razão do cargo;

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

XI - Acumulação ilegal de cargos, funções ou empregos públicos, inclusive de proventos deles decorrentes, quando eivados de má-fe;

XII - Transgressão ao art. 177, incisos XI a XXI;

XIII - Reincidência de faltas penalizadas com suspensão, observado o disposto no art. 192.

**Art. 195** Será cassada a aposentadoria ou disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

**Art. 196** A destituição de funcionário comissionado, não ocupante de cargo efetivo, será aplicada nos casos de infração sujeita à penalidade de demissão.

**Art. 197** A demissão de cargo efetivo ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII e X do art. 194, implica o ressarcimento ao Erário, sem prejuízo de ação penal cabível.

**Art. 198** A demissão do cargo efetivo ou a destituição de cargo em comissão por infringência ao art. 194, incisos V, IX e XIII, incompatibiliza o ex-funcionário para nova investidura em cargo público do Município pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

**§ 1º** O prazo a que se refere o caput deste artigo será de 15 (quinze) anos nos casos de infringência ao art. 194, incisos I, VIII, X e XI.

**§ 2º** Ainda que haja transcorrido o prazo a que se refere este artigo, a nova investidura somente poderá se dar após o ressarcimento, com valor atualizado, dos danos ou prejuízos decorrentes das faltas em razão das quais foram as penas aplicadas.

**Art. 199** Configura abandono de cargo a ausência injustificada do funcionário ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

**Art. 200** Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por 30 (trinta) dias, interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses.

**Art. 201** As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - Pelo Prefeito, pelo Presidente da Câmara Municipal e pelo dirigente superior de autarquia e fundação, quando se tratar de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e suspensão igual ou superior a 30 (trinta) dias de funcionário vinculado ao respectivo Poder, órgão ou entidade;

II - Pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão de não ocupante de cargo efetivo;

III - Pelas autoridades administrativas mencionadas no inciso I ou por autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso I, quando se tratar de suspensão inferior a 30 (trinta) dias;

IV - Pelas chefias e direções competentes, na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, em casos de advertência escrita ou verbal.

**Art. 202** A ação disciplinar prescreverá em:

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

II - 2 (dois) anos quanto à suspensão;

III - 180 (cento e oitenta) dias quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade competente para aplicação da pena.

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

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

TÍTULO IV  
DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 203** A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata mediante sindicância ou processo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

**Art. 204** As denúncias sobre irregularidades deverão ser feitas por escrito e, sendo fundadas, serão objeto de apuração.

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

**Art. 205** A critério da autoridade competente, considerando a denúncia de irregularidade a ser apurada, a sindicância poderá ser realizada por um funcionário ou uma comissão composta de 3 (três) funcionários.

**Art. 206** Da sindicância poderá resultar:

- I - Arquivamento do processo;
- II - Aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- III - Instauração de processo disciplinar.

**Art. 207** Sempre que o ilícito praticado pelo funcionário ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou ainda destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

CAPÍTULO II  
DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

**Art. 208** Como medida cautelar, e a fim de que o funcionário não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá ordenar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo único** - O afastamento poderá ser prorrogado por até 60 (sessenta) dias, findo os quais cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

### CAPÍTULO III DO PROCESSO DISCIPLINAR

#### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 209** O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar as responsabilidades do funcionário por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação mediata com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

~~**Art. 210** O processo disciplinar será conduzido por Comissão composta de 3 (três) funcionários, devendo, pelo menos, 02 (dois) serem ocupantes de cargo de carreira, e todos de hierarquia superior à do acusado, sendo um deles designado para exercer a Presidência.~~

**Art. 210.** *O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores, designados pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou do mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.* [\(Redação dada pela Lei Complementar n.º 61, de 6 de março de 2017\).](#)

§ 1º Os integrantes da Comissão serão designados pela autoridade competente para a aplicação da pena aparentemente cabível.

§ 2º O Presidente da Comissão designará Secretário um de seus membros.

**§ 3º** Não poderá participar de Comissão de Sindicância ou de Inquérito cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 2º (segundo) grau.

**Art. 211** A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da Administração.

**Art. 212** O processo disciplinar desenvolve-se nas seguintes fases:

I - Instauração, com a publicação do ato no Paço Municipal que constitui a Comissão;

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

III - Julgamento.

**Art. 213** O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá a 60 (sessenta) dias, contados da data da instalação da comissão, que deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias da data de recebimento do processo respectivo, admitida a sua prorrogação por até 60 (sessenta) dias, quando as circunstâncias o exigirem.

**§ 1º** Sempre que necessário, a Comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos.

**§ 2º** As reuniões da Comissão serão registradas em atas que deverão detalhar o ocorrido e as deliberações adotadas.

## SEÇÃO II DO INQUÉRITO

**Art. 214** O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

**Art. 215** Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

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

**Art. 216** Na fase do inquérito, a Comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir completa elucidação dos fatos.

**Art. 217** É assegurado ao funcionário o direito de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

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

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

**Art. 218** Após a inquirição das testemunhas, a Comissão promoverá o interrogatório do acusado.

**§ 1º** No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e quando divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias poderá ser promovida acareação entre eles.

**§ 2º** O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, sem direito de formular perguntas.

**§ 3º** O acusado e/ou seu procurador poderão assistir à inquirição das testemunhas, sendo-lhes vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhes, porém, reinquiri-las, por intermédio do Presidente da Comissão.

**Art. 219** As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo Presidente da Comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

**Parágrafo único** - Se a testemunha for funcionário público municipal, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve e ao secretário responsável pela pasta de lotação do funcionário, enquanto os funcionários públicos federais, distritais e estaduais serão notificados por intermédio das repartições ou unidades a que pertencem.

**Art. 220** O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo.

**§ 1º** As testemunhas serão inquiridas separadamente, de modo a evitar que uma ouça o depoimento da outra.

**§ 2º** Serão ouvidas, primeiramente, as testemunhas arroladas pela Comissão e, após, as arroladas pelo funcionário ou seu defensor.

**§ 3º** Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes, quando necessária para o esclarecimento dos fatos.

**Art. 221** Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado a Comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame, por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra, da rede ou não.

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

**Art. 222** Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do funcionário, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º A Comissão determinará, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, a citação do indiciado, por mandado expedido pelo Presidente da Comissão, juntando cópia do Portaria, para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-lhe vista aos autos do processo na repartição.

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

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro para diligências reputadas indispensáveis, a critério da Comissão.

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

**Art. 223** O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à Comissão o lugar onde poderá ser encontrado, sob pena de o processo correr à sua revelia.

**Parágrafo único** - Na hipótese deste artigo, o indiciado será citado via postal, em carta registrada, juntando-se ao processo o comprovante do registro e aviso de recebimento.

**Art. 224** Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado por 2 (duas) vezes, com intervalo de 8 (oito) dias, em órgão de imprensa oficial ou em periódico de circulação no Município, para apresentar defesa.

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

**Art. 225** Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

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

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

**Art. 226** Apreciada a defesa, a Comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

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

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

**Art. 227** O processo disciplinar, com o relatório da Comissão, será remetido à autoridade que determinou sua instauração, para julgamento.

### SEÇÃO III DO JULGAMENTO

**Art. 228** No prazo de 15 (quinze) dias, prorrogáveis por até 15 (quinze) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

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

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

§ 3º Se a penalidade prevista for a de demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I do art. 201.

**Art. 229** O julgamento será baseado no relatório da Comissão, salvo quando este for contrário às provas dos autos.

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

**Art. 230** Verificada a existência de vício insanável, a autoridade julgadora declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra Comissão para instauração de novo processo.

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

**§ 2º** A autoridade que tiver ciência da irregularidade no serviço público e der causa à prescrição de que trata o art. 202 será responsabilizada na forma desta Lei.

**Art. 231** Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do processo nos assentamentos individuais do funcionário.

**Parágrafo único** - Ao lado da anotação, consignar-se-á a ocorrência da prescrição.

**Art. 232** Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público, para eventual instauração de ação penal, ficando um traslado na repartição.

**Art. 233** O funcionário que responde a processo disciplinar somente poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

**Art. 234** Serão assegurados quando solicitado ao Presidente da Comissão transportes e alimentação:

I - Aos membros da Comissão, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial para esclarecimento dos fatos;

II - Ao funcionário convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado.

#### SEÇÃO IV DA REVISÃO DO PROCESSO

**Art. 235** O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificarem a inocência do punido e/ou a inadequação da penalidade aplicada.

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

§ 2º Em caso de incapacidade mental do funcionário, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

**Art. 236** No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

**Art. 237** A simples alegação da injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos ainda não apreciados no processo originário.

**Art. 238** O requerimento da revisão do processo será encaminhado ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

**Parágrafo único** - Recebida a petição, o dirigente do órgão ou entidade providenciará a constituição de nova Comissão, na forma do art. 210.

**Art. 239** A revisão correrá em apenso ao processo originário.

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

**Art. 240** A Comissão Revisora terá até 30 (trinta) dias para a conclusão dos trabalhos, prorrogáveis por até 30 (trinta) dias, quando as circunstâncias o exigirem.

**Art. 241** Aplicam-se aos trabalhos da Comissão Revisora, no que couber, as normas e os procedimentos próprios da Comissão do processo disciplinar.

**Art. 242** O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade.

**Parágrafo único** - O prazo para julgamento será de até 10 (dez) dias contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

**Art. 243** Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do funcionário, exceto em relação à destituição de cargo em comissão que será convertida em exoneração.

**Parágrafo único** - Da revisão do processo não poderá resultar agravamento da penalidade já aplicada.

## TÍTULO V DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 244** O Prefeito Municipal baixará, por decreto, os regulamentos necessários à fiel execução da presente Lei, inclusive visando atender as necessidades que vierem a ocorrer em face da transição dos dispositivos previstos na Lei Complementar nº 11, de 16 de dezembro de 2002 em relação à presente.

**§ 1º** Salvo em caso de estatuto próprio, aplica-se este Estatuto aos funcionários da Câmara Municipal, cabendo ao seu presidente as atribuições reservadas ao prefeito municipal.

**§ 2º** Em relação aos funcionários de fundações e autarquias aplicar-se-á o disposto neste Estatuto, cabendo à sua autoridade máxima exercer as atribuições reservadas ao Prefeito, se isto estiver previsto nas normas instituidoras e organizadoras da entidade.

**Art. 245** Aos agentes políticos e aos ocupantes de cargo em comissão aplicam-se os direitos e vantagens para eles expressamente previstos neste Estatuto, observadas as disposições da Constituição Federal.

**Art. 246** Os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo.

**Art. 247** Para efeitos das leis que disponham sobre funcionários públicos, consideram-se dependentes do funcionário, além do cônjuge e dos filhos, quaisquer pessoas que comprovadamente vivam às suas expensas e constem de seu assentamento individual.

**Parágrafo único** - Equipara-se ao cônjuge o convivente, que comprove união estável como entidade familiar.

**Art. 248** Os instrumentos de procuração utilizados para recebimento de direitos ou vantagens de funcionários municipais terão validade por 6 (seis) meses, devendo ser renovados após findo esse prazo.

**Art. 249** Para os efeitos previstos neste Estatuto e nas demais leis municipais, os exames médicos serão obrigatoriamente realizados por médico credenciado pela Administração Municipal.

**§ 1º** Em casos especiais, atendendo à natureza da enfermidade, a autoridade municipal poderá designar junta médica para proceder ao exame.

**§ 2º** Os atestados médicos concedidos aos funcionários municipais terão sua validade condicionada à ratificação posterior por médico credenciado pela Administração Municipal.

**Art. 250** Na contagem dos prazos previstos neste Estatuto, não se computará o dia inicial, prorrogando-se para o primeiro dia útil o vencimento que incidir em sábado, domingo ou feriado.

**Art. 251** O dia 28 de outubro será consagrado ao funcionário público municipal.

## TÍTULO VI DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**Art. 252** O tempo de serviço prestado ao Município será computado a partir da data da admissão regular do funcionário para efeitos de:

I - Adicionais por tempo de serviço;

II - Gratificações ou prêmios de incentivo;

III - Licenças e outras vantagens previstas em lei municipal.

**Parágrafo único** - Nas hipóteses de contratação por prazo determinado, o tempo de serviço não será computado para efeito deste artigo.

**Art. 253** As vantagens permanentes adquiridas anteriormente à vigência deste Estatuto integrarão a remuneração dos funcionários nos termos das respectivas leis que as concediam.

**Parágrafo único** - Os funcionários efetivos que estiverem ocupando cargo em comissão ou função gratificada desde o exercício de 2003, aplicar-se-ão os dispositivos dos artigos 21 e 22 no período mencionado.

**Art. 254** Para fazer face às despesas decorrentes da aplicação desta Lei, serão utilizados recursos orçamentários próprios em cada exercício.

**Art. 254-A** *Os servidores estáveis, ocupantes de cargos celetistas em extinção, aplicar-se-ão os dispositivos constantes do artigo 161, inciso V e seu § 1o., artigo 22, artigo 100 ao 102, artigo 109 e 110, todos desta Lei Complementar. [\(Acrescido pela Lei Complementar nº 28, de 27 de fevereiro de 2008\).](#)*

**Art. 255** Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2008.

**Art. 256** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Complementar n.º 11, de 16 de dezembro de 2002 e a [Lei Complementar nº 13](#), de 05 de setembro de 2003.

Caraguatatuba, 25 de Outubro de 2007.

**JOSÉ PEREIRA DE AGUILAR**  
**PREFEITO MUNICIPAL**