



## CÂMARA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA

EDIFÍCIO DR. TANCREDO DE ALMEIDA NEVES  
ESTADO DE SÃO PAULO

REQUERIMENTO

Nº 56/90

**APROVADO**

*Providenciado e respeitado*

*Sala das Sessões, 02 de Maio de 90*

*Luiz de Castro Santos*

**PREZIDENTE**

No processo de elaboração da Lei Orgânica do Município de Pirassununga, esta Presidência como os demais edis desta Casa de Leis, percebeu a preocupação dos servidores e da administração municipal no que tange a uniformização do regime jurídico único dos servidores públicos.

Como o Instituto Brasileiro de Administração Municipal - IBAM, elaborou este documento, onde estão arrolados os direitos e deveres do servidor no novo regime e traçadas as linhas para transformação dos servidores vinculados à CLT em estatutários e vice-versa, solicitamos ao órgão a remessa dessa matéria que compatibiliza o quadro de pessoal do Município.

Nestas condições, Requeiro à Mesa, pelos meios regimentais, o envio dos referidos modelos de projeto de lei ao Excelentíssimo Senhor Prefeito Municipal, no sentido de fornecer subsídio na elaboração de propositura que atenda ao disposto no artigo 4º do Ato das Disposições Transitórias da Lei Orgânica do Município de Pirassununga.

Sala das Sessões, 02 de Maio de 1990.

*Luiz de Castro Santos*  
Luiz de Castro Santos  
Presidente

## SUMÁRIO

### ● INTRODUÇÃO

#### TÍTULO I

- DISPOSIÇÕES GERAIS .....	01
----------------------------	----

#### CAPÍTULO I

- <i>Do Regime Jurídico</i> .....	01
-----------------------------------	----

#### CAPÍTULO II

- <i>Do Provimento</i> .....	02
------------------------------	----

Seção I - <i>Disposições Gerais</i> .....	02
---	----

Seção II - <i>Da Nomeação</i> .....	03
-------------------------------------	----

Seção III - <i>Do Concurso Público</i> .....	03
--	----

Seção IV - <i>Da Posse e do Exercício</i> .....	04
---	----

Seção V - <i>Da Estabilidade</i> .....	06
--	----

Seção VI - <i>Da Readaptação</i> .....	06
--	----

Seção VII - <i>Da Reversão</i> .....	07
--------------------------------------	----

Seção VIII - <i>Do Estágio Probatório</i> .....	07
---	----

Seção IX - <i>Da Reintegração</i> .....	08
---	----

#### CAPÍTULO III

- <i>Do Tempo de Serviço</i> .....	09
------------------------------------	----

#### CAPÍTULO IV

- <i>Da Vacância</i> .....	10
----------------------------	----

#### CAPÍTULO V

- <i>Da Disponibilidade e do Aproveitamento</i> .....	11
---	----

#### CAPÍTULO VI

- <i>Da Substituição</i> .....	12
--------------------------------	----

**TÍTULO II**

- **DOS DIREITOS E VANTAGENS** .....

**CAPÍTULO I**

- *Do Vencimento e da Remuneração* .....

**CAPÍTULO II**

- *Dos Benefícios* .....

**Seção Única** - *Da Aposentadoria* .....

**CAPÍTULO III**

- *Das Vantagens* .....

**Seção I** - *Disposições Gerais* .....

**Seção II** - *Da Ajuda de Custo* .....

**Seção III** - *Das Diárias* .....

**Seção IV** - *Das Gratificações e Adicionais* .....

**Subseção I** - *Da Gratificação de Função* .....

**Subseção II** - *Da Gratificação Natalina* .....

**Subseção III** - *Do Adicional por Tempo de Serviço* .....

**Subseção IV** - *Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Penosidade* .....

**Subseção V** - *Do Adicional por Serviço Extraordinário* .....

**Subseção VI** - *Do Adicional Noturno* .....

**Subseção VII** - *Do Abono Familiar* .....

**CAPÍTULO IV**

- *Das Licenças* .....

**Seção I** - *Disposições Gerais* .....

**Seção II** - *Da Licença para Tratamento de Saúde* .....

<b>Seção III</b>	- <i>Da Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade .....</i>	26
<b>Seção IV</b>	- <i>Da Licença por Acidente em Serviço .....</i>	27
<b>Seção V</b>	- <i>Da Licença por Motivo de Doença em Pessoas da Família .....</i>	28
<b>Seção VI</b>	- <i>Da Licença para Serviço Militar .....</i>	28
<b>Seção VII</b>	- <i>Da Licença para Atividade Política .....</i>	29
<b>Seção VIII</b>	- <i>Da Licença para Tratar de Interesses Particulares .....</i>	29
<b>Seção IX</b>	- <i>Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista .....</i>	29
<b>Seção X</b>	- <i>Da Licença-Prêmio .....</i>	30
<b>CAPÍTULO V</b>		
	- <i>Das Férias .....</i>	31
<b>CAPÍTULO VI</b>		
	- <i>Das Concessões .....</i>	32
<b>CAPÍTULO VII</b>		
	- <i>Do Exercício de Mandato Eletivo .....</i>	34
<b>CAPÍTULO VIII</b>		
	- <i>Da Assistência à Saúde .....</i>	34
<b>CAPÍTULO IX</b>		
	- <i>Do Direito de Petição .....</i>	34
<b>TÍTULO III</b>		
	- <b>DO REGIME DISCIPLINAR .....</b>	36

## **CAPÍTULO I**

- <i>Dos Deveres</i> .....	36
<b>Seção I</b> - <i>Das Proibições</i> .....	37
<b>Seção II</b> - <i>Da Acumulação</i> .....	39
<b>Seção III</b> - <i>Das Responsabilidades</i> .....	40
<b>Seção IV</b> - <i>Das Penalidades</i> .....	41

## **CAPÍTULO II**

- <i>Do Processo Administrativo</i> .....	45
<b>Seção I</b> - <i>Disposições Gerais</i> .....	45
<b>Seção II</b> - <i>Do Afastamento Preventivo</i> .....	45
<b>Seção III</b> - <i>Do Processo Disciplinar</i> .....	46
<b>Subseção I</b> - <i>Disposições Gerais</i> .....	46
<b>Subseção II</b> - <i>Do Inquérito</i> .....	47
<b>Subseção III</b> - <i>Do Julgamento</i> .....	50
<b>Subseção IV</b> - <i>Da Révisão do Processo</i> ...	52

## **TÍTULO IV**

- <b>DISPOSIÇÕES FINAIS</b> .....	54
-----------------------------------	----

## **CAPÍTULO I**

- <i>Disposições Gerais</i> .....	54
-----------------------------------	----

## **CAPÍTULO II**

- <i>Disposições Transitórias</i> .....	55
---	----

## APRESENTAÇÃO

---

---

A uniformização do regime jurídico dos servidores públicos, determinada pela Constituição, é condição indispensável para por fim à anarquia que domina a administração de pessoal no serviço público brasileiro, nos três níveis de Governo.

A tarefa apresenta algumas dificuldades, pois não é fácil optar por apenas uma solução, quer quanto ao regime jurídico propriamente dito, quer quanto às normas que o regem, quando existe uma diversidade de situações que devem ser consideradas e um leque de alternativas a escolher.

No intuito de contribuir para que a norma constitucional seja cumprida, o IBAM preparou este modelo, que segue a linha mestra dos antigos estatutos dos funcionários públicos, mas incorpora um conjunto de dispositivos da legislação trabalhista, alguns dos quais em virtude do mandamento contido no § 2º do artigo 39 da Constituição.

O modelo espelha a experiência do IBAM no trato com os problemas da Administração Pública brasileira, especialmente a municipal, nos últimos 37 anos, mas a diversidade das situações reais encontradas nos Municípios vai exigir um trabalho de adaptação, que sugerimos seja feito por uma comissão municipal, que elaborará o projeto de lei que o Prefeito encaminhará à Câmara Municipal.

Aprovada a nova lei, será necessário que a Prefeitura se organize administrativamente para aplicá-la, inclusive realizando a capacitação dos servidores de seu órgão jurídico e de administração de pessoal, pois a implementação do regime único depende de um conjunto de ações jurídicas e administrativas, além da determinação firme do Prefeito Municipal.

Rio de Janeiro, março de 1990.

Cleuler de Barros Loyola  
Superintendente Geral

## INTRODUÇÃO

---

---

Este modelo de projeto de lei que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais constitui um estudo sistemático e reúne disposições normativas, contemplando os princípios e preceitos constitucionais, de aplicação obrigatória à administração direta, às autarquias e às fundações públicas municipais.

Sendo um modelo, procuramos articular os assuntos de modo a evitar, ao máximo, remissões que possam dificultar seu manuseio e leitura, tornando-o o mais didático possível - uma vez que seus interessados diretos são os servidores municipais em seus diversos segmentos e estágios cultural, social, econômico e profissional.

Procuramos dar sentido legal às aspirações dos servidores públicos observando sempre os princípios administrativos e buscando as finalidades da Administração Pública, visto que a adoção pelo Município de estatuto federal, estadual ou até mesmo municipal tecnicamente inadequado às peculiaridades locais tem causado prejuízos irreparáveis não só à Administração Municipal, como também aos próprios servidores.

O trabalho apresenta características ímpares, em especial porque garante ao Município o exercício de sua autonomia administrativa, legislativa e financeira expressamente assegurada na Constituição da República, dado que adotar legislação de outra esfera de Governo sujeitará o Município às contingências de política de pessoal alheias a seus interesses, acarretando ônus para o Erário Municipal que, em sua maioria, não pode suportá-lo.

Apesar de a Constituição não ter definido qual o regime próprio à Administração Pública, a experiência tem nos mostrado que esse regime deve ser o estatutário, pois o Município não detém competência para legislar sobre direito do trabalho, a qual é privativa da União Federal.

As diversidades existentes entre os vários Municípios brasileiros podem propiciar a indução de se adotar, como regime jurídico único, o da legislação trabalhista para os servidores de Municípios cuja procura de profissionais para o serviço público seja mais difícil, em face da oferta de mercado de trabalho pelas empresas privadas.

É provável que alguns Municípios enfrentem o dilema de decidir entre o regime estatutário aqui proposto e o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Na realidade atualmente não há Município que tenha servidores em um único regime, só estatutários ou só celetistas. Ambas as situações coexistem, variando a proporção de servidores num ou noutro regime.

Esse fato dá origem a indagação sobre as repercussões financeiras da adoção do regime estatutário de forma generalizada. A dúvida é mais específica no que diz respeito ao ônus da aposentadoria dos atuais servidores celetistas que seriam absorvidos no regime estatutário.

Convém lembrar que a adoção do regime celetista pela Administração Municipal deve-se a vários fatores.

O primeiro deles era o art. 104 da Constituição de 1967 que mandava aplicar a legislação trabalhista aos servidores admitidos temporariamente para obras ou contratados para funções de natureza técnica ou especializada. Com a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 esse dispositivo tomou o número 106, não mais mencionando a legislação trabalhista, mas determinando que o regime jurídico desses servidores seria estabelecido em lei especial.

O segundo fator foi a conclusão, equivocada, que a admissão pelo regime da CLT dispensava o concurso público.

O terceiro era a possibilidade de a qualquer momento demitir o servidor cuja permanência no emprego não fosse conveniente à Administração.



O quarto, e não menos importante, era pura imitação da política adotada pelo Governo Federal, vendida na época como moderna e dinâmica.

A prática comprovou que as demissões dos servidores indolentes, desmotivados e inaptos não se sucederam na proporção esperada.

A experiência não comprova que a melhoria da eficiência ou da eficácia do setor público possa ser atribuída à generalização do regime da CLT.

O que a história registra é o nepotismo - em algumas esferas de Governo - praticado de forma desenfreada e a efetivação desses servidores como estatutários através de leis de constitucionalidade duvidosa ou métodos menos ortodoxos que a imprensa denominou de **Trens da Alegria**.

O que se constata ao longo de todo esse tempo é que as repercussões de ordem econômica e financeira decorrentes da futura aposentadoria nunca foram fatos de relevância no processo de tomada de decisão na adoção de um ou outro regime.

Se a adoção do regime estatutário implicava o pagamento da aposentadoria, desobrigava do recolhimento de contribuição do Município, como empregador, aos cofres da Previdência Social. Aliás essa obrigação em muitos casos não se concretizou na prática. As entidades públicas, sem distinção de esfera de Governo, constavam como devedoras da Previdência.

A faculdade de demitir, a qualquer tempo, obrigava o depósito de 8% (oito por cento) da remuneração do servidor em conta vinculada do FGTS, se o servidor fosse optante.

As vantagens típicas de funcionários foram, em alguns casos, conferidas aos servidores celetistas. Assim como o 13º salário foi, paulatinamente, estendido aos estatutários.

A teoria administrativa prescreve e as pesquisas comprovam que a

maior ou menor eficiência organizacional não depende de um único fator, como sejam a remuneração, a segurança no emprego, o ambiente físico do trabalho. Há outros que possibilitam a realização profissional que não são tangíveis. Colocam-se no plano da afetividade e na realização de necessidades que aqui denominamos emocionais.

O convívio cotidiano no mesmo ambiente de trabalho desencadeia o desejo na universalização das vantagens e a conseqüente pressão política para consegui-los. Daí porque em muitos Municípios praticamente não existem diferenças palpáveis entre um e outro regime. A diferença notável é a aposentadoria, no que diz respeito ao tempo de serviço, processamento, responsabilidade pelo pagamento e proventos.

Quanto aos proventos de aposentadoria há que se acrescentar a regra estabelecida no § 4º do art. 34 da Constituição.

Diz a regra que os proventos de aposentadoria serão revistos, na mesma proporção e data, sempre que se verificar a remuneração dos servidores em atividade.

A Constituição se refere a servidores e não a funcionários. Determina que os proventos sejam revistos na mesma data e na mesma proporção. É entendimento de uma corrente de juristas que mesmo no caso de o servidor ser aposentado pelo INPS o Município estaria obrigado a complementar a diferença entre o recebido a título de aposentadoria pelo INPS e o vencimento recebido por aqueles que estão na atividade.

Esse argumento põe por terra as vantagens econômicas e financeiras de se optar pelo regime celetista de forma generalizada.

Em contrapartida encontramos situações em que o número de funcionários estatutários é irrisório em relação aos celetistas. Nessas hipóteses sugerimos que seja mantido o regime celetista, dando-se opção aos estatutários para mudarem de regime. Aqueles que não manifestarem sua vontade deverão continuar como estatutários

até deixarem, por qualquer razão, o serviço público, sendo os cargos automaticamente extintos.

Aquele Município que optar pelo regime da legislação trabalhista deverá editar lei em que seja feita remissão aos preceitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a vincular os servidores a essa legislação. A lei que se fizer deverá também regular a transferência do regime estatutário para o regime contratual daqueles servidores que, até então, pertenciam ao primeiro.

O modelo ora apresentado propõe-se a servir de base para que os Governos Municipais proporcionem, a seu funcionalismo, estatuto adequado e moderno. Os direitos e os deveres dos funcionários foram estruturados em consonância com os ditames constitucionais e com as mais recentes doutrinas.

Para sua utilização, tornam-se necessários alguns esclarecimentos. Tratando-se de modelo, faz-se imprescindível adaptá-lo às condições locais; há por exemplo o Capítulo **Disposições Transitórias**, cuja finalidade é dar solução a situações de fato preexistentes na data da publicação da lei.

Nas **Disposições Transitórias** procuramos esclarecer as questões que têm sido levantadas nos diversos encontros de que temos participado na tentativa de buscar a solução para os problemas decorrentes da adoção do novo regime, uma vez que a maioria dos Municípios brasileiros, ao longo do tempo, vinha admitindo servidores em ambos os regimes jurídicos.

A submissão de todos os servidores ao regime estatutário de que trata o presente projeto de lei subordina-se à opção por parte destes, garantindo-lhes os direitos adquiridos até a vigência do novo regime.

Certamente, a implantação da nova regra poderá trazer insatisfação a alguns servidores, principalmente por desconhecerem o conteúdo da proposta aqui apresentada. Nesse caso, caberá à Adminis

tração divulgá-la ao máximo, especialmente para os Vereadores que, em última análise, serão responsáveis tanto pela difusão, quanto pela aprovação de seu conteúdo técnico-legislativo.

Ainda no que diz respeito à situação dos servidores instáveis e admitidos sem concurso público, a decisão de demiti-los deverá ser examinada em cada Município já que a demissão instantânea poderá acarretar prejuízo ao próprio serviço público. Por este motivo optamos pela alternativa de que as demissões seriam graduativas, inclusive possibilitando que tais servidores se submetam a concurso público a ser realizado.

Cabe lembrar que, além de a iniciativa de proposição do projeto de lei ser do Prefeito, cumprirá a este a sua regulamentação por decreto, naquilo que se fizer necessário à execução do presente estatuto, exigindo, inclusive, a adoção de medidas por parte do serviço de pessoal para que coloque em prática as disposições nele constantes no menor espaço de tempo possível.

Ficam dispensados maiores comentários de outros dispositivos, uma vez que seu conteúdo técnico-legislativo é de fácil assimilação, inspirado em normas consagradas pelo costume, pela jurisprudência, pela doutrina e pela própria Constituição.

Finalizando, ressaltamos que o modelo aqui proposto foi elaborado com o intuito e a preocupação de colaborar para o aperfeiçoamento da Administração Municipal no que diz respeito ao seu elemento básico para a prestação de serviços à comunidade - o funcionário. Chamamos ainda a atenção para o cumprimento do prazo previsto na Constituição, a fim de que o Município não seja levado a responder à ação de inconstitucionalidade por omissão, porventura proposta por algum interessado, o que pode acarretar, inclusive, intervenção pelo Estado por descumprimento de mandamento constitucional.

Sérgio Araújo Nunes

---

---

**PROJETO DE LEI**

---

---

PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_

Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos do Município, das autarquias e das fundações municipais.

O Prefeito Municipal de .....  
Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES GERAIS**

**CAPÍTULO I**

*Do Regime Jurídico*

**Art. 1º** - O regime jurídico único dos servidores públicos do Município de ....., bem como o de suas autarquias e das fundações públicas, é o estatutário instituído por esta Lei.

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

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

**Parágrafo único** - Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimentos pagos pelos cofres públicos.

**Art. 4º** - Os cargos de provimento efetivo da Administração Pública Municipal direta, das autarquias e das fundações públicas serão organizados em carreiras

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

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

## **CAPÍTULO II**

### *Do Provedimento*

#### **Seção I**

##### *Disposições Gerais*

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

- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - a idade mínima de 14 (quatorze) anos.

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

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

**Art. 8º** - 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. 9º** - A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

**Art. 10** - São formas de provimento em cargo público:

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

### **Seção II**

#### *Da Nomeação*

**Art. 11** - A nomeação far-se-á:

- I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado da carreira;
- II - em comissão, para cargos de confiança, de livre exoneração.

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

**Parágrafo único** - Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do funcionário na carreira, mediante promoção e acesso, serão estabelecidos pela lei que fixará diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Municipal e seus regulamentos.

### **Seção III**

#### *Do Concurso Público*

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



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

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

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

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

§ 2º - Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado.

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

#### Seção IV

##### *Da Posse e do Exercício*

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

§ 1º - A posse ocorrerá no prazo 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por mais 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18 - Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo.

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

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

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

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

Art. 21 - O funcionário que deva ter exercício em outra localidade terá 30 (trinta) dias de prazo para fazê-lo, inclu-

indo neste tempo o necessário ao deslocamento para a nova sede, desde que implique mudança de seu domicílio.

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

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

**Parágrafo único** - O exercício de cargo em comissão exigirá de seu ocupante integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

#### **Seção V**

##### *Da Estabilidade*

**Art. 23** - São estáveis, após 2 (dois) anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público.

**Art. 24** - O funcionário estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

#### **Seção VI**

##### *Da Readaptação*

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

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

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

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

### Seção VII

#### *Da Reversão*

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

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

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

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

### Seção VIII

#### *Do Estágio Probatório*

Art. 29 - Ao entrar em exercício, o funcionário nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 24 (vinte e quatro) meses, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

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

Art. 30 - O chefe imediato do funcionário em estágio probatório informará a seu respeito, reservadamente, 60 (sessenta)

dias antes do término do período, ao órgão de pessoal, com relação ao preenchimento dos requisitos mencionados no artigo anterior.

§ 1º - De posse da informação, o órgão de pessoal emitirá parecer concluindo a favor ou contra a confirmação do funcionário em estágio.

§ 2º - Se o parecer for contrário à permanência do funcionário, dar-se-lhe-á conhecimento deste, para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias.

§ 3º - O órgão de pessoal encaminhará o parecer e a defesa a autoridade municipal competente, que decidirá sobre a exoneração ou a manutenção do funcionário.

§ 4º - Se a autoridade considerar aconselhável a exoneração do funcionário, ser-lhe-á encaminhado o respectivo ato; caso contrário fica automaticamente ratificado o ato de nomeação.

§ 5º - A apuração dos requisitos mencionados no art. 29 deverá processar-se de modo que a exoneração, se houver, possa ser feita antes de findo o período do estágio probatório.

Art. 31 - Ficará dispensado de novo estágio probatório o funcionário estável que for nomeado para outro cargo público municipal.

## Seção IX

### *Da Reintegração*

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### *Do Tempo de Serviço*

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

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

Art. 34 - Além das ausências ao serviço previstas no art. 113, são 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, municipal ou distrital;
- III - participação em programa de treinamento instituído e autorizado pelo respectivo órgão ou repartição municipal;
- IV - desempenho de mandato eletivo, federal, estadual, municipal, ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;
- V - júri, e outros serviços obrigatórios por lei;
- VI - licenças previstas nos incisos V, VI, VIII e IX do art. 81.

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

## CAPÍTULO IV

### Da Vacância

**Art. 35** - A vacância do cargo público decorrerá de:

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

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

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

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

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

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

**Art. 38** - A vaga ocorrerá na data:

- I - do falecimento;
- II - imediata àquela em que o funcionário completar 70 (setenta) anos de idade;
- III - da publicação da lei que criar o cargo e conceder dotação para o seu provimento ou, da que determinar esta última medida, se o cargo já esti-

ver criado ou, ainda, do ato que aposentar, exonerar, demitir ou conceder promoção ou acesso;  
IV - da posse em outro cargo de acumulação proibida.

## **CAPÍTULO V**

### *Da Disponibilidade e do Aproveitamento*

**Art. 39** - Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o funcionário estável ficará em disponibilidade, com remuneração integral.

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

**Parágrafo único** - O órgão de pessoal determinará o imediato aproveitamento do funcionário em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer nos órgãos ou entidades da Administração Pública Municipal.

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

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

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

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

**§ 1º** - A hipótese prevista neste artigo configurará abandono de cargo apurado mediante inquérito na forma desta Lei.



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

## **CAPÍTULO VI**

### *Da Substituição*

**Art. 43** - A substituição será automática ou dependerá de ato da Administração.

§ 1º - A substituição será gratuita, salvo se exceder a 30 (trinta) dias, quando será remunerada e por todo o período.

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

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

## **TÍTULO II**

### **DOS DIREITOS E VANTAGENS**

#### **CAPÍTULO I**

##### *Do Vencimento e da Remuneração*

**Art. 44** - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, reajustado periodicamente de modo a preservá-lo o poder aquisitivo sendo vedada a sua vinculação, ressalvado o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

**Art. 45** - Remuneração é o vencimento do cargo, acres-

cido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

§ 1º - O vencimento dos cargos públicos é irredutível.

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

Art. 46 - Nenhum funcionário poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Prefeitos e Presidente da Câmara Municipal.

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

Art. 48 - O funcionário perderá:

- I - a remuneração dos dias que faltar ao serviço;
- II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos.

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO II**

### *Dos Benefícios*

#### **Seção Única**

##### *Da Aposentadoria*

**Art. 53** - O servidor público será aposentado:

- I - por invalidez permanente, com proventos integrais, quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, específica em lei, e proporcionais nos demais casos;
- II - compulsoriamente, aos 70 (setenta) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;
- III - voluntariamente:
  - a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) anos, se mulher, com proventos integrais;

- b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e aos 25 (vinte e cinco), se professora, com proventos integrais;
- c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco), se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;
- d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta), se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º - As exceções ao disposto no inciso III alíneas "a" e "c", no caso de exercício de atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas, serão as estabelecidas em lei complementar federal.

§ 2º - A lei municipal disporá sobre a aposentadoria em cargo ou emprego temporário.

§ 3º - O tempo de serviço público federal, estadual ou municipal será computado integralmente para os efeitos de aposentadoria e disponibilidade.

§ 4º - Os proventos da aposentadoria, nunca inferiores ao salário mínimo, serão revistos, na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração do servidor em atividade, e serão estendidos ao inativo os benefícios ou vantagens posteriormente concedidos ao servidor em atividade, mesmo quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou da função em que se tiver dado a aposentadoria, na forma da lei.

§ 5º - O benefício da pensão por morte corresponderá à totalidade dos vencimentos ou proventos do servidor falecido, observado o disposto no parágrafo anterior.

§ 6º - É assegurado ao servidor afastar-se da atividade a partir da data do requerimento da aposentadoria e sua não concessão importará a reposição do período de afastamento.

§ 7º - Para efeito de aposentadoria é assegurada a contagem recíproca do tempo de serviço nas atividades públicas privada, rural ou urbana, nos termos do § 2º do art. 202 da Constituição da República.

§ 8º - O servidor público que retornar à atividade após a cessação dos motivos que causaram sua aposentadoria por invalidez terá direito, para todos os fins, salvo para o de promoção, à contagem do tempo relativo ao período de afastamento.

§ 9º - Para o efeito de benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se estivesse no exercício.

§ 10 - As aposentadorias e pensões serão concedidas e mantidas pelos órgãos ou entidades aos quais se encontrem vinculados os funcionários.

§ 11 - O recebimento indevido de benefício havido por fraude, dolo ou má fé implicará devolução ao Erário do total auferido, devidamente atualizado, sem prejuízo da ação penal cabível.

### **CAPÍTULO III**

#### *Das Vantagens*

#### **Seção I**

#### *Disposições Gerais*

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

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

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

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

## **Seção II**

### *Da Ajuda de Custo*

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

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

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

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

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

## **Seção III**

### *Das Diárias*

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

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

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

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

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

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

#### **Seção IV**

##### *Das Gratificações e Adicionais*

**Art. 63** - Além dos vencimentos e das vantagens previstas nesta Lei serão deferidos aos funcionários as seguintes gratificações e adicionais:

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

#### **Subseção I**

##### *Da Gratificação de Função*

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

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

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

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

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

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

## **Subseção II**

### *Da Gratificação Natalina*

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

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

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

§ 3º - A gratificação de Natal será calculada somente sobre o vencimento do servidor, nele não incluídas as vantagens, exceto no caso de cargo em comissão, quando a gratificação de Natal será paga tomando-se por base o vencimento desse cargo.



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

§ 5º - A gratificação de Natal poderá ser paga em duas parcelas, a primeira até o dia 30 (trinta) de junho e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

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

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

Art. 68 - Caso o funcionário deixe o serviço público municipal, a gratificação de Natal 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.

### **Subseção III**

#### *Do Adicional por Tempo de Serviço*

Art. 69 - Por qüinqüênio 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, até o limite de 7 (sete) qüinqüênios.

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

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

#### **Subseção IV**

##### *Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Penosidade*

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

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

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

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

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

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

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

### **Subseção V**

#### *Do Adicional por Serviço Extraordinário*

**Art. 73** - O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

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

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

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

### **Subseção VI**

#### *Do Adicional Noturno*

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

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

### **Subseção VII**

#### *Do Abono Familiar*

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

- I - pelo cônjuge ou companheira do funcionário que viva comprovadamente em sua companhia e que não exerça atividade remunerada e nem tenha renda própria;
- II - por filho menor de 14 (quatorze) anos que não exerça atividade remunerada e nem tenha renda própria;
- III - por filho inválido ou mentalmente incapaz, sem renda própria.

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

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

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

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

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

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

§ 2º - Passará a ser efetuado ao cônjuge sobrevivente o pagamento do abono familiar correspondente ao beneficiário que vivia sob a guarda e sustento do funcionário falecido, desde que

aquele consiga autorização judicial para mantê-lo e ser seu responsável.

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

Art. 78 - O valor do abono familiar será igual a 5% (cinco por cento) do valor de referência vigente no Município, devendo ser pago a partir da data em que for protocolado o requerimento.

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

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

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

#### **CAPÍTULO IV**

##### *Das Licenças*

##### **Seção I**

##### *Disposições Gerais*

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

- I - para tratamento de saúde;
- II - à gestante, à adotante e a paternidade;
- III - por acidente em serviço;
- IV - por motivo de doença em pessoa da família;
- V - para o serviço militar;

- VI - para atividade política;
- VII - para tratar de interesses particulares;
- VIII - para desempenho de mandato classista;
- IX - prêmio.

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

§ 2º - O funcionário não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo nos casos dos incisos II e V.

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

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

## Seção II

### *Da Licença para Tratamento de Saúde*

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

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

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

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

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

**Art. 86** - O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratarem de lesões produzidas por acidentes em serviço, doença profissional ou quaisquer das doenças especificadas no art. 53, inciso I.

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

### **Seção III**

#### *Da Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade*

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

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

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

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

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

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

**Art. 90** - Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses, a funcionária terá direito, durante a jornada

de trabalho, a 1 (uma) hora, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora.

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

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

#### **Seção IV**

##### *Du Licença por Acidente em Serviço*

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

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

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

- I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício do cargo;
- II - sofrido no percurso de residência para o trabalho e vice-versa.

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

**Parágrafo único** - O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.



**Art. 95** - 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. 96** - Poderá ser concedida a licença ao funcionário, por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente e descendente mediante comprovação médica.

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

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

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

### **Seção VI**

#### *Da Licença para Serviço Militar*

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

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

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

## **Seção VII**

### *Da Licença para Atividade Política*

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

**§ 1º** - A partir do registro da candidatura e até o 10º (décimo) dia seguinte ao da eleição, o funcionário fará jus a licença como se em efetivo exercício estivesse, sem prejuízo de sua remuneração, mediante comunicação, por escrito, do afastamento.

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

## **Seção VIII**

### *Da Licença para Tratar de Interesses Particulares*

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

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

**§ 2º** - Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.

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

## **Seção IX**

### *Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista*

**Art. 101** - É assegurado ao funcionário o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, as-

sociação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, sem remuneração.

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

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

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

## Seção X

### *Da Licença-Prêmio*

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

**Parágrafo único** - É facultado ao funcionário fracionar a licença de que trata este artigo, em até 3 (três) parcelas.

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

- I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;
- II - afastar-se do cargo em virtude de:

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

d) desempenho de mandato classista.

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

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

**Art. 105** - O requerimento do servidor a licença-prêmio poderá ser convertido em dinheiro.

## **CAPÍTULO V**

### *Das Férias*

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 108** - Perderá o direito a férias o funcionário que, no período aquisitivo, houver gozado das licenças a que se referem os incisos IV, VII, VIII e IX do art. 81.

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

**Art. 110** - 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.

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

**Art. 111** - Independentemente de solicitação, será pago ao funcionário, por ocasião das férias, um adicional de  $\frac{1}{3}$  (um terço) da remuneração correspondente ao período de férias.

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

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

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

## **CAPÍTULO VI**

### *Das Concessões*

**Art. 113** - Sem qualquer prejuízo, poderá o funcionário

rio ausentar-se do serviço:

- I - por 1 (um) dia, para doação de sangue;
- II - por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
- III - por 7 (sete) dias consecutivos em razão de:

a ) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madastra ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

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

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

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

- I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- II - em casos previstos em leis específicas.

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

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

**Parágrafo único** - A ausência de que trata este artigo

não excederá de 4 (quatro) anos e findo o período, somente decorrido outro, será permitida nova ausência, ou licença para tratar de interesse particular.

#### **CAPÍTULO VII**

##### *Do Exercício de Mandato Eletivo*

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

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

#### **CAPÍTULO VIII**

##### *Da Assistência à Saúde*

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

#### **CAPÍTULO IX**

##### *Do Direito de Petição*

**Art. 119** - É assegurado ao funcionário requerer aos Poderes Públicos em defesa de direito ou de interesse legítimo.

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

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

**Parágrafo único** - O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

**Art. 122** - Caberá recurso:

- I - do indeferimento do pedido de reconsideração;
- II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

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

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

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

**Art. 124** - O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo a juízo da autoridade competente.

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

**Art. 125** - O direito de requerer prescreve:

- I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;
- II - em 60 (sessenta) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.



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

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

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

**Art. 127** - A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela Administração.

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

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

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

**TÍTULO III**  
**DO REGIME DISCIPLINAR**  
**CAPÍTULO I**

*Dos Deveres*

**Art. 131** - São deveres do funcionário:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

- V - atender com presteza:
  - a) ao público em geral prestando as informações requeridas ressalvadas as protegidas por sigilo;
  - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situação de interesse pessoal;
  - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;
- VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- VII - zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assuntos da repartição;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra a ilegalidade ou abuso de poder.

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

### **Seção I**

#### *Das Proibições*

**Art. 132** - Ao funcionário é proibido:

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

- III - recusar fé a documentos públicos;
- IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- VI - 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 atribuição que seja 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 - manter sob sua chefia imediata, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- X - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XI - participar de gerência ou de administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer comércio e, nessa qualidade, transacionar com o Município, exceto se a transação for precedida de licitação;
- XII - atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até segundo grau e de cônjuge ou companheiro;
- XIII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIV - praticar usuras sob qualquer de suas formas;
- XV - proceder de forma desidiosa;

- XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XVII - cometer a outro funcionário atribuições estranhas às do cargo que ocupa, exceto em situações transitórias de emergência;
- XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

## Seção II

### *Da Acumulação*

**Art. 133** - Ressalvados os casos previstos na Constituição da República, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

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

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

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

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

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

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

### Seção III

#### *Das Responsabilidades*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 140 - As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se sendo independentes entre si.

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

**Seção IV***Das Penalidades*

**Art. 142** - São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão;
- IV - extinção de aposentadoria ou disponibilidade;
- V - destituição de cargo em comissão.

**Art. 143** - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

**Art. 144** - A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 132, incisos I a IX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamento ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

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

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

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

**Art. 146** - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três)

e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

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

**Art. 147** - A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a Administração Pública;
- II - abandono 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 dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo apropriado em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII - transgressão do art. 132, incisos X a XVII.

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

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

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

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

**Art. 150** - A exoneração de cargo em comissão de não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

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

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

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

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

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

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

**Art. 156** - As penalidades disciplinares serão aplicadas:

- I - pelo Prefeito, pelo Presidente da Câmara Municipal e pelo dirigente superior de autarquia e



fundação quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de funcionário vinculado ao respectivo Poder, órgão ou entidade;

- II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso I, quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;
- III - pelo chefe da repartição e outra autoridade, na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;
- IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão de não ocupante de cargo efetivo.

**Art. 157** - A ação disciplinar prescreverá:

- I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;
- II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;
- III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

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

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

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

§ 4º - Interrompido o curso da prescrição, esse reco-

meçará a correr pelo prazo restante, a partir do dia em que cessar a interrupção.

## **CAPÍTULO II**

### *Do Processo Administrativo*

#### **Seção I**

##### *Disposições Gerais*

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

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

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

**Art. 160** - Da sindicância poderá resultar:

- I - arquivamento do processo;
- II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- III - instauração de processo disciplinar.

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

#### **Seção II**

##### *Do Afastamento Preventivo*

**Art. 162** - Como medida cautelar e a fim de que o fun

cionário 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 igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

### **Seção III**

#### *Do Processo Disciplinar*

#### **Subseção I**

#### *Disposições Gerais*

**Art. 163** - O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar as responsabilidades do 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. 164** - O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de 3 (três) funcionários estáveis designados pela autoridade competente que indicará, entre eles, o seu presidente.

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

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

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

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

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

**Art. 167** - O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

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

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

#### **Subseção II**

##### *Do Inquérito*

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 172** - 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, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com indicação do dia e da hora marcados para a inquirição.

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

§ 1º - As testemunhas serão inquiridas separadamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 178 - Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Órgão Oficial do

Município e em jornal de grande circulação na localidade, para apresentar defesa.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Subseção III**

#### *Do Julgamento*

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

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

§ 2º - Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição de 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.156.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

**Art. 188** - Serão assegurados transportes e diárias:

- I - ao funcionário convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;
- II - aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial para esclarecimento dos fatos.

#### **Subseção IV**

##### *Da Revisão do Processo*

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

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

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

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

**Art. 191** - A simples alegação de injustiça da penalida

de não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos no vos ainda não apreciados no processo originário.

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

**Parágrafo único** - Recebida a petição, o dirigente do órgão ou entidade providenciará a constituição de comissão, na forma prevista do art. 164 desta Lei.

**Art. 193** - A revisão correrá em apenso ao processo ori ginário.

**Parágrafo único** - Na petição inicial, o requerente pe dirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das teste munhas que arrolar.

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

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

**Art. 196** - O julgamento caberá à autoridade que apli cou a penalidade.

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

**Art. 197** - Julgada procedente a revisão, será declara da sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os di reitos do funcionário, exceto em relação à destituição de cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

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

**TÍTULO IV**  
**DISPOSIÇÕES FINAIS**  
**CAPÍTULO I**

*Disposições Gerais*

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo único** - Não se computará no prazo o dia ini-

cial, prorrogando-se para o primeiro dia útil o vencimento que incidir em sábado, domingo ou feriado.

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

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

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

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

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

**Art. 207** - O dia 28 (vinte e oito) de outubro será conagrado ao funcionário público municipal.

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

**Art. 209** - O Prefeito Municipal baixará, por decreto, regulamentos necessários à execução da presente Lei.

## **CAPÍTULO II**

### *Disposições Transitórias*

**Art. 210** - Ficam submetidos ao regime previsto nesta lei os servidores estatutários da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas municipais.

**Art. 211** - O serviço de pessoal dos órgãos e entidades referidos no artigo anterior informará aos servidores admitidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre as vantagens e desvantagens do regime instituído por esta Lei.

**§ 1º** - Os servidores de que trata este artigo, quando tiverem sido admitidos por concurso, e desde que optem pelo regime estatutário previsto nesta Lei, terão seus empregos transformados em cargos e serão imediatamente efetivados.

**§ 2º** - A opção de que trata o parágrafo anterior dar-se-á no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da publicação desta Lei.

**§ 3º** - Os servidores estáveis e não concursados que optarem pelo regime instituído por esta Lei serão enquadrados em quadro em extinção até que sejam aprovados em concurso público para fins de efetivação.

**§ 4º** - Os servidores não estáveis e não concursados terão seus empregos extintos, instantânea ou gradativamente, na medida em que o interesse público exigir, e serão imediatamente exonerados.

**§ 5º** - O concurso público previsto no § 3º deste artigo será realizado no prazo máximo de até 6 (seis) meses a contar da data da publicação desta Lei.

**§ 6º** - Aos servidores que tiverem seus contratos de trabalho extintos na forma prevista no § 4º deste artigo serão assegurados, quando da exoneração, todos os direitos previstos na legislação pertinente.

**§ 7º** - Resolvido o contrato de trabalho com a transferência do servidor do regime da CLT para o estatutário, em decorrência desta Lei, assiste-lhe o direito de movimentar a conta vinculada do FGTS.

**Art. 212** - Os servidores não estáveis e não concursados poderão se submeter ao concurso público previsto no § 5º do artigo anterior, aplicando-se-lhes o disposto no § 2º do mesmo, observado o interstício exigido para fins de estabilidade.

**Art. 213** - A Procuradoria do Município recorrerá até a última instância judicial em processo cuja decisão tenha sido contrária ao interesse do Município, inclusive quando decorrente da instituição do regime instituído por esta Lei.

**Art. 214** - A lei municipal estabelecerá critérios para a compatibilização de seus quadros de pessoal ao disposto nesta Lei e à reforma administrativa dela decorrente.

**Art. 215** - A lei municipal fixará as diretrizes dos planos de carreira para a Administração direta, as autarquias e as fundações municipais, de acordo com suas peculiaridades.

**Art. 216** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

E R R A T A

Como costuma acontecer em trabalhos como esse, o Modelo de Regime Jurídico Único para Servidores Municipais (estatutários) contém algumas falhas que devem ser corrigidas.

A seguir indicamos os artigos afetados e as respectivas alterações:

**Art.79 -**

.....

IV - a idade mínima de 16 (dezesseis) anos.

**Art.13 -** Suprimir a palavra primeira.

**Art.46 -** ... pelos Prefeito e Presidente da Câmara Municipal.

**Art.54 -** Além do vencimento, poderão ser pagas ao funcionário as seguintes vantagens:

**Art.57 -** A ajuda de custo é calculada sobre o vencimento do funcionário, conforme ...

**Art.67, §4º -** ... pensionistas, com base nos ...

**Art.98 -** ... como candidato a cargo eletivo, e a vêspera ...

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

**Art.176 - §1º -** ... vista do processo na repartição.

**Art.192 -** O requerimento de revisão de processo será encaminhado ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL**

**INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL**

---

---

**REGIME JURÍDICO ÚNICO PARA  
SERVIDORES MUNICIPAIS  
(Legislação Trabalhista)**

---

---

**Rio de Janeiro, março de 1990.**



## NOTAS EXPLICATIVAS

---

---

O modelo de projeto de lei que ora apresentamos destina-se a subsidiar os Municípios que desejarem optar pela adoção do regime jurídico único vinculado à Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, ao cumprir o determinado pelo art. 39 da Constituição da República.

O IBAM tem expressado repetidamente, em trabalhos, pareceres, seminários, cursos e em todas as oportunidades que têm surgido, seu entendimento de que, para os Municípios e para seus servidores, é o regime estatutário o mais adequado para ser instituído como único.

Estamos convencidos, mais do que nunca, que o Constituinte desejou, ao elaborar o Capítulo VII da Carta Federal, especialmente os artigos 37 a 41, induzir - e o fez fortemente - à adoção do regime estatutário nas diversas esferas governamentais, inclusive nas autarquias e fundações públicas. E o fez convicto de que o regime da CLT comporta inúmeras desvantagens para o Poder Público, visto que foi idealizado para atender às condições vigentes nas empresas privadas.

Ciente de que determinados Municípios, pelas condições existentes, vêm optando pelo regime trabalhista, cabe ao IBAM, no cumprimento de seus Estatutos, oferecer-lhes orientação que, quanto ao tema, se materializa neste documento.

Cumpre-nos, todavia, alertar para as dificuldades que decorrem da instituição do regime da CLT como único no Município, em face do conteúdo das normas constitucionais aplicáveis.

Já se disse, acima, que o Constituinte estipulou regras que levam ao regime estatutário; por isso, a opção pelo regime trabalhista faz nascer empecilhos que os Municípios deverão considerar e se preparar para contorná-los.

A primeira dificuldade está relacionada com a prescrição do art. 37, inciso II. Esse dispositivo exige a realização de concurso público para investidura em cargo ou emprego público, exceto nos casos de nomeação para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Ora, as palavras nomeação, cargo em comissão e exoneração são utilizadas, tecnicamente, para referir-se ao regime estatutário.

De fato, quando se trata de regime contratual utilizam-se as denominações designação, emprego ou função de confiança e dispensa. Quis o Constituinte, por isso, dizer que é inexistível o concurso quando se tratar de nomeação para cargo comissionado no regime estatutário. No regime da CLT, far-se-á a designação do servidor já pertencente aos quadros do Município para ocupar a função ou o emprego de confiança.

A diferença fundamental é que os ocupantes desses empregos ou funções de confiança terão de ser originários do quadro permanente, impossibilitada a designação de pessoas estranhas a esse quadro, como ocorre nas nomeações para cargo comissionado no regime estatutário.

Daí porque prevê-se, no modelo preparado pelo IBAM, a transformação dos cargos em comissão em funções de confiança.

Os Secretários Municipais, ou ocupantes de posições equivalentes ou que lhes façam a vez, não serão contratados pelo regime trabalhista porque, como entende a melhor doutrina, tratam-se de agentes políticos que não se vinculam a nenhum regime, sendo pessoas da confiança específica do Chefe do Executivo que as poderá nomear e exonerar livremente. Eis porque a inclusão, no modelo anexo, de artigo estabelecendo critérios referentes aos Secretários Municipais, dando-lhes categoria de agentes políticos como reconhecem Diogo Lordello de Mello, em diversas ocasiões, Hely Lopes Meirelles (**Direito administrativo brasileiro**, São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1988, p. 67-69), Ivan Barbosa Rigolin (**O servidor público na Constituição de 1988**, São Paulo, Saraiva, 1989,

p. 104), Diogenes Gasparini (**Direito administrativo**, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 109) e Celso Antonio Bandeira de Mello (**Apontamentos sobre os agentes e órgãos públicos**, São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1987, p. 7).

Fica assim consagrada, legalmente, no Município que seguir o modelo agora apresentado, a qualificação dos Secretários Municipais como agentes políticos, o que serve também para reafirmar a competência municipal para legislar sobre seus agentes públicos, sendo o Município, como consta do Texto Constitucional, membro da Federação e detentor de autonomia irretirável (artigos 1º a 18 da Carta Magna).

O modelo de projeto de lei sobre regime único prevê, facultativamente, que os servidores não possuidores de estabilidade e os que não tenham ingressado no serviço público municipal por concurso poderão ser dispensados. Não existe, a rigor, essa obrigatoriedade; todavia, de acordo com as circunstâncias poderá a Administração Municipal ver-se compelida a diminuir o número de seus servidores, o que poderá ser feito de imediato ou gradativamente.

É certo que os servidores estáveis não poderão ser dispensados, exatamente porque possuem essa qualidade. Os ingressados por concurso, mesmo que ocorra a não aquisição, ainda, da estabilidade, não estarão sujeitos à perda do emprego, visto que o fato de terem prestado concurso por si só já recomenda a sua manutenção no serviço público municipal.

Há entendimento no sentido de que o disposto pelo art. 41 da Carta Política aplica-se tanto ao estatutário quanto ao trabalhista. Tendo prestado concurso, não pode o servidor contratado, após dois anos de exercício, perder o emprego senão por sentença judicial ou por ter cometido grave falta apurada em processo administrativo, conforme preconiza o § 1º do mencionado art. 41 (veja-se, a respeito, Rigolin, *op. cit.*, p. 142; José Afonso da Silva, **Curso de direito constitucional positivo**, São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1989, p.

582/3; Toshio Mukai, *Administração pública na Constituição de 1988*, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 65; Hely Lopes Meirelles, no entanto, não abraça o mesmo entendimento, admitindo a estabilidade somente para os **funcionários efetivos**, isto é, estatutários, e para os que receberam a estabilidade excepcional do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, *op. cit.*, p. 380-5).

Os servidores que ingressarem por concurso na Administração Municipal após a instituição do regime único trabalhista, ou aqueles que, já pertencentes à Administração, venham a submeter-se ao certame público, gozarão, após dois anos de exercício, de benefício da estabilidade, como reconhece a maioria dos tratadistas. O Município necessita estar consciente desse fato, ao adotar o regime da CLT, visto que, nesse mesmo regime, está prevista a vinculação ao Fundo de Garantia por tempo de Serviço - FGTS, conforme estatui o art. 79, inciso III da Constituição da República.

Ter-se-á, assim, para os servidores contratados, duplo benefício, ambos destinados a defender o empregado da dispensa inesperada. Não nos parece possível, por ato do Município, eliminar um ou outro, já que a estabilidade é de índole constitucional, ao passo que o FGTS, além de previsto no Texto Magno, tem legislação a cargo da União, escapando ao Município a competência para suprimir um dos direitos.

Configura-se, pois, motivo de elevação do custo do regime trabalhista para o Município quando fizer opção por transformá-lo em único para seus servidores.

O Município deverá, a partir da vigência da lei do regime único, promover a realização de concurso público toda vez que pretender admitir servidores. Determina-se no Modelo que elaboramos a inscrição compulsória dos servidores não estáveis e dos que não tenham sido admitidos por concurso. Não se objetiva conceder a esses servidores o intuito da efetividade, posto que esta

É privativa dos funcionários stricto sensu, mas o da regularização de sua situação, tendo em vista que, de fato, mesmo no regime da CLT, eles se encontram em posição que permite a qualquer momento a rescisão do contrato de trabalho.

Aprovados no concurso, esses servidores que já pertenciam ao Município tornar-se-ão estáveis após o interstício constitucional; reprovados, ficarão em quadro suplementar, podendo ser dispensados a qualquer momento, conforme previsto na parte final do § 2º do art. 4º do Modelo.

Convém lembrar que o órgão de pessoal da Prefeitura (que no momento de encaminhar o projeto de lei à Câmara deverá ser identificado) providenciará para que todos os servidores a ela pertencentes sejam enquadrados nas normas contidas na legislação trabalhista. Isto é válido especialmente para os funcionários que se transformarão em contratados, para os quais deverá ser providenciada a carteira de trabalho e os registros decorrentes.

Existe a hipótese, que preferimos não introduzir no Modelo, de se instituir um quadro suplementar para os estatutários, de modo que estes não se transformem em celetistas. Essa hipótese deve ser meditada naqueles Municípios onde haja poucos estatutários, alguns dos quais com número de anos de serviço que os coloque em situação de pré-aposentadoria, quando não será conveniente para os funcionários nessa situação, e nem razoável, que se os obrigue a trocar de regime ao faltar pouco tempo para a inatividade estatutária.

Se o Município optar por essa alternativa, deverá substituir a redação do § 1º do art. 4º do Modelo para conciliá-lo com o que for conveniente.

O art. 6º do Modelo determina a expedição de lei municipal que compatibilizará o quadro de pessoal das entidades municipais ao disposto na lei do regime único. Trata-se de elaborar o plano de carreira também previsto constitucionalmente,

de modo obrigatório, sendo que esse plano de carreira deverá seguir os ditames da legislação trabalhista.

Entende-se que poderão haver vários planos de carreira, um para a Administração direta, outro para as autarquias e outro para as fundações, por exemplo.

É necessário registrar que o regime é único para todos os servidores municipais, isto é, da Prefeitura, da Câmara e das autarquias e fundações públicas. No que respeita ao Legislativo, cabe-lhe propor o plano de carreira, bem como tomar as providências que na Prefeitura competem ao órgão de pessoal.

Na hipótese de a Lei Orgânica do Município contemplar como sendo objeto de resolução a organização administrativa da Câmara, a exemplo do que ocorre nas duas Casas do Congresso Nacional (artigos 51, IV, e 52, XIII da Constituição), o plano de carreira dos servidores desse Poder far-se-á por meio desse ato, sem a exigência de sanção por parte do Executivo. A regulamentação da lei do regime único, no âmbito Cameral, deve ser atribuída ao Presidente da Mesa do Legislativo que possui as atribuições dadas, na Prefeitura, ao Chefe do Executivo.

Com relação, ainda, às dificuldades que o Município enfrentará ao tornar seus servidores vinculados à legislação trabalhista, deve-se trazer à baila a questão da aposentadoria. Conforme disposto na Constituição, os proventos serão integrais nas hipóteses de inatividade motivada por acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei; por tempo de serviço, quando o servidor homem completar 35 anos e a mulher, 30; ainda por tempo de serviço, se professor aos 30 anos e, se professora, aos 25 anos de serviço.

Como a aposentadoria pela previdência social urbana é concedida sempre de forma proporcional, considerando-se a média

dos 36 últimos salários de contribuição (art. 202 da Constituição), resulta que o servidor regido pela CLT não possuirá direito, nesse sistema, ao recebimento de proventos integrais, mesmo que, por exemplo, exerça suas atividades por 35 anos, como dispõe o art. 40, III, a da Carta Magna.

Por argumentos semelhantes aos utilizados quando se falou em estabilidade, isto é, no momento em que se trata de servidor público que cumpriu o exigido pela Constituição (no caso, o exercício de 35 anos de serviço), pode-se prever que os interessados considerar-se-ão com direito a vencimentos integrais ao se inativarem, cabendo ao Município arcar com o pagamento da diferença entre o que lhes paga a previdência social e o que recebiam enquanto na atividade.

Há probabilidade bastante expressiva de alcançarem o que desejam, caso batam às portas da Justiça com esse objetivo, ficando o Município, por conseguinte, com a obrigatoriedade de suprir a diferença com a consequente elevação de custos.

Não se incluiu nenhum dispositivo a respeito, considerando-se que esse é problema a ser enfrentado no momento oportuno, por meio de lei específica sobre o assunto. Cabe-nos porém alertar os Municípios para o possível surgimento do custo da complementação das aposentadorias.

Não é demais transcrever parte da Introdução contida no modelo, também elaborado pelo IBAM, de regime jurídico estatutário para servidores municipais:

**"Apesar de a Constituição não ter definido qual o regime próprio à Administração Pública, a experiência tem nos mostrado que esse regime deve ser o estatutário, pois o Município não detém competência para legislar sobre direito do trabalho, a qual é privativa da União Federal."**  
(grifo nosso)

Fique claro, por conseguinte, que ao optar pela legislação trabalhista para comandar as relações entre o Município e

seus servidores, este abre mão de sua autonomia constitucio  
nal para submeter-se à legislação emanada de outra esfera,  
descabendo qualquer tentativa de legislar sobre matéria cele  
tista, exceto para ampliar vantagens e benefícios.

Nessa linha de raciocínio, o Município, ao ter contestada  
qualquer de suas ações relacionadas com os servidores, verá  
a Justiça do Trabalho examinar a questão frente à CLT e não  
às leis municipais, como ocorreria se fosse instituído o re-  
gime estatutário.

Chamamos a atenção, por fim, para que os Municípios fiquem  
atentos a adaptações que, em face das circunstâncias locais,  
sejam necessárias quando da transformação do Modelo em proje-  
to de lei a ser encaminhado ao Poder Legislativo Municipal.

Rio de Janeiro, março de 1990.

**Marcos Flávio R. Gonçalves**  
Chefe da Consultoria  
Jurídica do IBAM

**Sergio Araújo Nunes**  
Assessor Jurídico  
do IBAM



**PROJETO DE LEI Nº .....**

**Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores do Município e dá outras providências.**

O Prefeito Municipal de .....  
Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** - O Regime Jurídico Único dos servidores da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Município de ..... é o da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§ 1º** - Os servidores da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Município passarão a vincular-se ao regime de que trata este artigo, independentemente do vínculo em que tiverem sido admitidos.

**§ 2º** - Ficam transformados em empregos todos os cargos ocupados por servidores públicos das entidades mencionadas.

**Art. 2º** - Os servidores ocupantes de cargos em comissão, exceto os Secretários Municipais, passam a ocupar funções de confiança, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo único** - A partir da publicação desta Lei, somente servidores pertencentes aos quadros das entidades de que trata o art. 1º poderão ocupar funções de confiança.

**Art. 3º** - Os servidores estatutários ficam automaticamente transformados em contratados pelo regime trabalhista, sendo-lhes garantidos os direitos previstos na legislação própria já adquiridos.

**Art. 4º** - Os servidores trabalhistas que não possuam estabilidade e os que não tenham sido admitidos por concurso poderão ser dispensados imediata ou gradativamente, de acordo com o interesse do Município.

**§ 1º** - Quando o Município realizar concurso para admissão de pessoal, os servidores mencionados neste artigo deverão dele participar obrigatoriamente.

**§ 2º** - Caso os servidores acima mencionados sejam aprovados no concurso, não poderão ser dispensados. Se não forem aprovados, aplicar-se-á a faculdade prevista no **caput** deste artigo.

**Art. 5º** - O órgão de pessoal das entidades de que trata o art. 1º desta Lei providenciará o imediato cumprimento das normas previstas na legislação trabalhista com relação à regularização da situação dos servidores no regime ora instituído.

**Art. 6º** - Lei municipal estabelecerá critérios para a compatibilização do quadro de pessoal das entidades mencionadas ao disposto nesta Lei.

**Art. 7º** - Os Secretários Municipais serão nomeados pelo Prefeito Municipal e por ele exonerados quando entender conveniente, não se vinculando a qualquer regime e nem se lhes aplicando os direitos e as vantagens estabelecidos na legislação trabalhista e na legislação estatutária do Município.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

**Art. 89** - Fica o Prefeito Municipal autorizado a expedir decretos para regulamentar as disposições constantes desta Lei.

**Art. 90** - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.