



# DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE JAGUARIAÍVA - PR

Artigo 37 da Constituição Federal | Artigo 153 da Lei Orgânica Municipal  
Criado de Acordo com a Lei Municipal 2603/2016 Regulamentado pelo decreto 1502/2016

www.jaguariaiva.pr.gov.br

Jaguariaíva, 17 de abril de 2026

03 Páginas / Ano 10 / Edição nº 1039



## DECRETOS

### DECRETO n.º 167/2026

**Súmula:** Dispõe sobre a Autorização para abertura de Crédito Adicional Suplementar no valor de R\$ 1.132.050,00 (um milhão, cento e trinta e dois mil e cinquenta reais).

O Prefeito Municipal de Jaguariáiva, Estado de Paraná, Senhor **JOSÉ SLOBODA**, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 67 da Lei Orgânica do Município, promulgada em 29 de novembro de 2002, Lei Federal n.º 4.320/64 e artigo 6º e 7º da Lei Municipal n.º 3.097/2025,

#### DECRETA

**Artigo 1º.** Fica aberto no Orçamento Geral do Município de Jaguariáiva, no Corrente Exercício Financeiro, um Crédito Adicional Suplementar no valor de R\$ 1.132.050,00 (um milhão, cento e trinta e dois mil e cinquenta reais) para as seguintes Dotações Orçamentárias:

05 SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA - SEMIL	
<b>2011 Manutenção e Gestão da Frota Municipal</b>	
83 3.3.90.30.00.00.00.00.0000 Material de Consumo	420.000,00
84 3.3.90.30.00.00.00.00.0000 Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	80.000,00
06 SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA - SEMEC	
<b>2019 Educação Fundamental com Qualidade e Inclusão</b>	
128 3.3.90.30.00.00.00.00.0107 Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	100.000,00
07 SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE - SEMUS	
<b>2026 Estruturação e Gestão Administrativa da SEMUS</b>	
249 4.4.90.52.00.00.00.00.0304 Equipamentos e Material Permanente	3.050,00
<b>2027 Participação em Consórcios Intermunicipais de Saúde</b>	
251 3.3.90.30.00.00.00.00.0303 Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	500.000,00
08 SECRETARIA M. DE DESENV. SOCIAL, MULHER E FAMÍLIA - SEDESMF	
<b>2036 Gestão Administrativa de Assistência Social</b>	
287 4.4.90.52.00.00.00.00.0934 Equipamentos e Material Permanente	29.000,00

**Artigo 2º.** Os recursos necessários à implementação a que se refere o artigo anterior, decorrerão do artigo 4º, incisos I, II, III, IV e V, artigo 7º, Parágrafo 1º, e 2º, inciso II da Lei n.º 3.018/2024, artigo 43, Parágrafo 1º, inciso II, da Lei n.º 4.320/1964, provenientes:

#### I. Oriundos de excesso de arrecadação das seguintes fontes de recursos:

Fonte	Descrição	Valor
0107	Salário Educação	100.000,00

#### II. Oriundos do superávit Financeiro apurado no Balanço Patrimonial do Exercício Financeiro de 2025

Fonte	Descrição	Valor
0304	Recetas de Alienação de Ativos Saúde	3.050,00

#### III. Oriundos do cancelamento das seguintes Dotações:

05 SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA - SEMIL	
<b>2010 Coleta e Gerenciamento de Resíduos Sólidos Urbanos</b>	
81 3.3.90.30.00.00.00.00.0000 Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Jurídica	500.000,00
07 SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE - SEMUS	
<b>2027 Participação em Consórcios Intermunicipais de Saúde</b>	
250 3.3.71.70.00.00.00.00.0303 Rateio pela Participação em Consórcio Público	500.000,00
08 SECRETARIA M. DE DESENV. SOCIAL, MULHER E FAMÍLIA - SEDESMF	
<b>2039 Oeiras da Proteção Social Básica</b>	
297 3.3.90.30.00.00.00.00.0934 Material de Consumo	29.000,00

**Artigo 3º.** Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a incluir na Lei Municipal n.º 3.086, de 10 de outubro de 2025 (Plano Plurianual - PPA 2026 - 2029).

**Artigo 4º.** Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a incluir na Lei Municipal n.º 3.087, de 16 de outubro de 2025 (Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO 2026).

**Artigo 5º.** Este Decreto entrará em vigor na presente data.

**Artigo 6º.** Publique-se, registre-se e anote-se.

Gabinete do Prefeito, 16 de abril de 2026.

JOSÉ SLOBODA  
Prefeito Municipal

ELIEL MENDES DOS SANTOS SALES VIEIRA  
Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos

CARLOS PEREZ GOMEZ  
Secretário Municipal de Finanças e Planejamento Orçamentário

### DECRETO n.º 168/2026

**Súmula:** Dispõe sobre a Instauração de Sindicância averiguando dos fatos constantes no Proto Geral sob n.º 04169/2026 e dá o providências.

O Prefeito do Município de Jaguariáiva, Estado Paraná, Senhor **JOSÉ SLOBODA**, no uso de suas atribuições que lhe são confer pelo artigo 67, incisos X e XXV da Lei Orgânica, c/c artigo 148 e 154 da Lei 2155/2010 e de acordo com o Decreto n.º 003/2026, que constituiu a C.A.D Comissão Administrativa Disciplinar Permanente,

#### DECRETA

**Art. 1º.** Fica Instaurada Sindicância para apuração dos fatos e responsabilidades descritos no Protocolo Geral sob n.º 04169/2026, que informam sobre fatos ocorridos na Escola Municipal Walquíria Carneiro Xavier da Silva na data de 30/03/2026.

**Art. 2º.** A comissão processante, conforme dispõe o Decreto n.º 003/2026, será composta dos seguintes membros: Presidente: Matheus Rissatto Rivotori, Secretária: Silvana Aparecida Lopes Valengo Kojo; Membros: Lucas Madureira Ferreira, Alessandra Walenga Vaz e José Sidinei Lozeski Filho.

**Art. 3º.** Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**Art. 4º.** Publique-se, Registre-se, Anote-se.

Gabinete do Prefeito, 17 de abril de 2026.

JOSÉ SLOBODA  
Prefeito Municipal

ELIEL MENDES DOS SANTOS SALES VIEIRA  
Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos

CARLOS PEREZ GOMEZ  
Secretário Municipal de Finanças e Planejamento Orçamentário

ERIC DUDIK ROGÉRIO  
Secretário Municipal de Negócios Jurídicos

### DECRETO n.º 169/2026

O Prefeito de Jaguariáiva, Estado do Paraná, Senhor **JOSÉ SLOBODA**, no uso das atribuições que lhe conferem os artigos 37, inciso II da Constituição Federal, artigo 67, inciso X, XI e XXVI da Lei Orgânica do Município; Lei Municipal n.º 1922/2009; c/c artigo 61, incisos I da Lei Municipal n.º 2155/2010, e ainda com base no Protocolo Geral sob n.º 04950/2026,

25/03/2022;

Considerando, a Lei Municipal n.º 2903/2022 de 25/03/2022;

Considerando a necessidade de que a servidora esteja à disposição da Administração sempre que chamada, e está à disposição da Secretaria Municipal de Educação e Cultura - SEMEC, nas diversas atribuições que lhe foi incumbida;

Considerando os princípios básicos estabelecidos no artigo 37 da nossa Lei maior, bem como o princípio da supremacia do interesse público;

Considerando o cumprimento do artigo 3º da Lei Municipal n.º 2903/2022, onde a Secretária da Pasta requereu e o Chefe do Poder Executivo aprovou seu pedido;

Considerando que, além da servidora exercer as funções próprias de seu cargo de Professor junto à Secretaria Municipal de Educação e Cultura - SEMEC, a servidora é responsável por cumprir e fazer cumprir a legislação do ensino, as disposições deste regimento bem como as normas e instruções baixadas pela autoridade competente; representar o Departamento; Planejar, organizar, coordenar, controlar e integrar, direta ou indiretamente, todas as atividades do Departamento de Ensino Profissionalizante, assegurando a eficiência e eficácia do processo de aprendizagem a horários de atividades e de trabalho dos servidores e a escala de férias destes; visar à frequência dos servidores, justificando ou não as ausências; assegurar a inspeção periódica dos bens patrimoniais do Departamento determinando as providências necessárias à sua reparação e segurança; assinar a correspondência, documentos e demais normas vigentes; coordenar processos de recrutamento e seleção de candidatos a docentes; promover reuniões pedagógicas e administrativas, estudar e debater temas referentes a problemas educacionais, de formação profissional, de legislação de ensino, analisar o planejamento das atividades para cada curso e o rendimento dos alunos; avaliar o desempenho e propor alterações no quadro de docentes e demais servidores, tendo em vista as necessidades do curso a ser atendido; Estimular o desenvolvimento profissional do pessoal administrativo, técnico e docente lotado no departamento; convocar reuniões do Conselho de Classe e as demais que se fizerem necessárias; gerenciar os pedidos e utilização de alimentação, materiais de expediente e material de limpeza,

#### RESOLVE

**Artigo 1º.** CONCEDER à servidora com cargo em provimento efetivo de PROFESSOR, senhora CLAUDIA MARA DA COSTA VEIGA, portadora da Cédula de Identidade R.G. n.º XXX.698-0/SESP/PR, e inscrita no CPF/MF sob n.º XXX.XXX.759-49, matriculada sob n.º 2.980, Gratificação de Função FG 10, o que corresponda ao percentual de 100% (cem por cento), do vencimento básico da servidora.

**Artigo 2º.** Fica revogado o Decreto n.º 487/2025.

**Artigo 3º.** Este Decreto entra em vigor na presente data.

**Artigo 4º.** Publique-se, Registre-se, Anote-se.

Gabinete do Prefeito, 17 de abril de 2026.

JOSÉ SLOBODA  
Prefeito Municipal

ELIEL MENDES DOS SANTOS SALES VIEIRA  
Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos

CARLOS PEREZ GOMEZ  
Secretário Municipal de Finanças e Planejamento Orçamentário

HERCÍLIA TEIXEIRA DE MELLO  
Secretária Municipal de Educação e Cultura



## SENJUR

#### JULGAMENTO

Autos nº. 468/2026

Investigada: JOSÉLIA DE MATOS

#### I - RELATÓRIO

Trata-se de Processo Administrativo Disciplinar em face de Josélia de Matos. Regularmente notificada, a Secretária Municipal de Negócios Jurídicos apresentou sua manifestação, sustentando a regularidade do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) nº 468/2026 e a procedência da penalidade aplicada, em face da conduta da servidora.

O Processo Administrativo Disciplinar foi instaurado com base em indícios de infração disciplinar, conforme Termo de Indicação datado de 02 de dezembro de 2025. Apurou-se que a servidora teria enviado mensagem de cunho ameaçador, com o teor "Pare de cavar tua cova", a colega de trabalho, conduta que, em tese, violaria deveres funcionais e normas de conduta administrativa. A instauração do procedimento seguiu os ditames da Lei Municipal n.º 2.155/2010, especificamente quanto à apuração de responsabilidades e aplicação de penalidades.

Durante a instrução do PAD, foram observados os ritos procedimentais previstos na Lei Municipal n.º 2.155/2010, garantindo-se à indicada o direito à ampla defesa. A servidora apresentou sua defesa, alegando, entre outros pontos, tratamento inadequado e ambiente de trabalho hostil, bem como a não aceitação de atestados médicos e laudos, que não foram submetidos à perícia oficial. Tais alegações foram devidamente consideradas no curso do processo.

Após a instrução, a comissão processante concluiu pela configuração da infração, fundamentando-se nos artigos 121, incisos I, II, IX, XI, XII, 122, incisos I e XV, e 137, inciso VI, da Lei Municipal n.º 2.155/2010. A autoridade competente, após análise do relatório, proferiu decisão pela aplicação da penalidade de demissão, com fulcro no artigo 132, inciso III, da referida Lei Municipal, considerando a gravidade da conduta e a necessidade de manutenção da disciplina e do bom andamento dos serviços públicos.

#### II - FUNDAMENTAÇÃO

##### III. DA INSUBORDINAÇÃO GRAVE E AMEAÇA VELADA CONFIGURADA PELA MENSAGEM "PARE DE CAVAR TUA COVA"

A conduta da servidora Josélia de Matos, materializada na mensagem privada "Pare de cavar tua cova" dirigida à sua superior hierárquica, a Diretora do Departamento de Saúde Bucal, configura, de forma inequívoca, insubordinação grave em serviço. Tal ato, em que pese a tentativa de desqualificação como mera "pá posterior" como mera brincadeira, transcede a esfera de um simples descontentamento ou discordância, adentrando o campo da ameaça velada e do manifesto desrespeito à hierarquia funcional. A mensagem, enviada em resposta direta a uma comunicação administrativa sobre a concessão de férias, carrega em si um potencial intimidatório que afeta diretamente a harmonia e a disciplina laboral, violando, assim, os deveres de urbanidade e respeito inerentes à função pública.

Tal manifestação, por sua natureza e contexto, amolda-se perfeitamente ao tipo penal previsto no Art. 137, inciso VI, da Lei Municipal n.º 2.155/2010, que dispõe sobre a demissão em casos de insubordinação grave em serviço. A interpretação da mensagem como um ato desrespeitoso e ameaçador é corroborada pelos depoimentos colhidos nos autos, que atestam o impacto negativo na rotina de trabalho e a gravidade da conduta. A alegação de que a servidora agiu com intuito jocoso não encontra respaldo fático e não elide a objetividade do ilícito, especialmente quando direcionada a uma autoridade superior em ambiente profissional.

Ademais, a conduta da servidora Josélia de Matos viola frontalmente o dever de urbanidade e o respeito à hierarquia funcional, preceitos estes insculpidos no Art. 121, inciso XI, da Lei Municipal n.º 2.155/2010. A comunicação, enviada fora do horário de expediente e sem qualquer tentativa posterior de retratação ou pedido de esclarecimento, reforça a gravidade da infração e o descaço em os preceitos básicos que regem a conduta dos servidores públicos. A ausência de formalização ou mesmo de um pedido de desculpas demonstra a intenção de perpetuar a conduta desrespeitosa, minando a autoridade e a organização administrativa.

Nesse sentido, a jurisprudência pátria confirma o entendimento aqui sustentado, ao assentar que o controle judicial sobre processos administrativos disciplinares limita-se à análise da regularidade formal e o respeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa, vedada a incursão no mérito administrativo para reavaliar provas ou a proporcionalidade da pena, salvo em casos de manifesta ilegalidade, a gravidade da conduta, quando tipificada em lei e devidamente apurada em processo com observância das garantias constitucionais, legítima a aplicação da sanção correspondente. O Poder Judiciário não pode adentrar o mérito administrativo para reexaminar a conveniência e oportunidade da pena, tampouco para reavaliar o conjunto probatório.

Diante desse posicionamento, resta evidente que a mensagem "Pare de cavar tua cova" não pode ser dissociada de seu contexto e de sua potencial carga de intimidação e insubordinação. A interpretação literal, desprovida de análise do impacto no ambiente de trabalho e do respeito à hierarquia, seria um equívoco. A servidora, ao profetizar tal mensagem à sua superior, agiu de forma incompatível com os deveres funcionais, configurando infração disciplinar grave que demanda a devida responsabilização, em conformidade com a legislação municipal e os princípios que regem a Administração Pública.

##### III. DA RETERAÇÃO DE CONDUTAS INCOMPATÍVEIS COM OS DEVERES FUNCIONAIS E AGRAVAMENTO DA INFRAÇÃO

A conduta da servidora Josélia de Matos não se limitou ao episódio da mensagem privada, mas revelou um padrão de comportamento incompatível com os deveres funcionais, conforme metulosamente narrado no relatório da Comissão Processante. Os autos demonstram, de forma inequívoca, que a investigada nutria dificuldades de relacionamento interpessoal, aliadas a uma notória resistência ao cumprimento de ordens de serviço e à delegação indevida de suas próprias tarefas. Tais atitudes, que ultrapassam a esfera de uma única infração isolada, geraram sobrecarga na equipe e comprometeram a dinâmica laboral.

Essas condutas reiteradas, que se somam à insubordinação já tratada, configuram o que se denomina de reincidência em deveres funcionais previstos no Art. 122, inciso XV, da Lei Municipal n.º 2.155/2010, que veda o comportamento desidioso. A reiteração de atos que contrariam a disciplina e a eficiência administrativa agrava substancialmente a gravidade da infração cometida, denotando um descaço contínuo com as obrigações inerentes ao cargo público.

Ademais, a acusação infundada de roubo de celular, direcionada a uma colega de trabalho e que gerou constrangimento, serve como elemento adicional a demonstrar a incompatibilidade da conduta da servidora com os preceitos de urbanidade e respeito que devem nortear a atuação de todo servidor público. Este episódio, por si só, já seria grave, mas, somado aos demais, reforça a tese de um comportamento reiteradamente inadequado e prejudicial ao ambiente de trabalho.

O histórico disciplinar preexistente da servidora, com infrações e penalidades já aplicadas anteriormente, atua como fator agravante crucial. Tal reiteração delitosa evidencia a patente falta de apreço da investigada pelos deveres funcionais e pelas sanções administrativas previamente impostas, demonstrando que as medidas corretivas anteriores não foram suficientes para modificar seu comportamento, o que justifica uma análise mais rigorosa da conduta atual e a aplicação de medida disciplinar mais severa.

Nesse contexto, a jurisprudência tem reiteradamente afirmado a possibilidade de considerar o histórico funcional e a reiteração de condutas para agravar a infração e justificar a pena aplicada:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. APLURAÇÃO DE DESVIO DE CONDUTA FUNCIONAL. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. OBSERVÂNCIA. MITIGAÇÃO DA PENALIDADE. NÃO CABIMENTO. INJUSTIÇA DA SANÇÃO. INADEQUAÇÃO DA VIA. PRECEDENTES. AGRAVO NÃO PROVIDO. 1. Caso em que o agravante impetrou mandado de segurança contra ato do Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão que, após regular processo administrativo para apuração de desvio de conduta funcional, o demitiu do cargo de analista judiciário. 2. Ao contrário do que sustenta o agravante, não há falar em confusão no capitulo ou capitulação distinta feita pelo Órgão julgador, visto que, de fato, as condutas se assequeiram aos incisos II, III e VIII do art. 209 e inciso XXV do art. 210 do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Maranhão, suficientes para a caracterização de conduta incompatível com os deveres funcionais, o que autoriza a sua demissão. 3. Tendo sido observado o contraditório e a ampla defesa e o devido processo legal, não cabe ao Poder Judiciário incursionar no mérito administrativo "a fim de afetar o grau de conveniência e oportunidade de, de maneira que se mostra inviável a análise das provas constantes no processo disciplinar para adotar conclusão diversa da fixada pela autoridade administrativa competente" (MS 22.289/DF, Rel. Ministro Gurgel de Faria, Primeira Seção, Data: 28/10/2014). 4. Agravo interno não provido. (STJ, AGINT Nº RMS 65919 / MA, 2021/0052270, Relator(a): MIN. BENEDITO GONÇALVES, Data de Julgamento: 2021-10-04, 11 - 1a turma, Data de Publicação: 2021-10-06)

Diante do exposto, a sanatória das condutas, a reiteração de comportamentos incompatíveis com os deveres funcionais, a acusação infundada e o histórico disciplinar configuram um quadro de agravamento da infração, que deve ser devidamente sopesado na aplicação da penalidade cabível, em consonância com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

**III. DA IMPOSSIBILIDADE DE JUSTIFICATIVAS DE SAÚDE ELIDIREM A RESPONSABILIDADE DISCIPLINAR DIANTE DA NÃO OBSERVÂNCIA DOS PROCEDIMENTOS LEGAIS**

As alegações relativas a supostos problemas de saúde, quer da própria servidora, quer de seus dependentes, bem como a necessidade de redução de carga horária, não possuem o condão de elidir a responsabilidade disciplinar da investigada. Tal tese defensiva esbarra, primeiramente, na ausência de formalização e aceitação administrativa dos documentos médicos apresentados. Conforme assinalado no relatório da Comissão Processante, os atestados e laudos não foram devidamente protocolados e acoltos pelo órgão competente, tampouco submetidos à perícia médica oficial, conforme preceita a Lei Municipal nº 2.155/2010.

A não observância dos trâmites legais e regulamentares para a comprovação de tais alegações fragiliza sobremaneira as teses defensivas. A mera emissão de um documento médico, desacompanhada de sua formalização e aceitação perante a Administração Pública, não é suficiente para justificar a ausência ao serviço ou para comprovar a necessidade de adaptação funcional. A ausência de cumprimento dos procedimentos estabelecidos na Lei Municipal nº 2.155/2010, especialmente no que tange à necessidade de perícia oficial para licenças de saúde, recal diretamente sobre a capacidade probatória da defesa, tornando as justificativas apresentadas meras afirmações fácticas desnecessárias de suporte documental robusto e legalmente válido.

Nesse sentido, a jurisprudência pátria confirma o entendimento aqui sustentado:

*EMENTA: Direito administrativo. Apelação cível. Legalidade da demissão de servidora pública por ausência moral a trabalho. Recurso de Apelante não provido. I. Caso em exame. I. Apelação Cível visando a reforma de sentença que julgou improcedente o pedido na Ação anulatória de ato administrativo, na qual a Agente Comunitária de Saúde alegou nulidade do Processo Administrativo que resultou em sua demissão, sustentando violação ao contraditório e a ampla defesa, desproporcionalidade da pena e cerceamento de defesa. II. Questão em discussão? A questão em discussão consiste em saber se a demissão de Servidora Pública foi legal e proporcional, considerando alegações de cerceamento de defesa e desproporcionalidade da pena aplicada em processo administrativo disciplinar. III. Razões de decidir. A demissão da Servidora foi fundamentada em um Processo Administrativo Disciplinar que respeitou o contraditório e a ampla defesa, com a participação ativa da Servidora e de seu advogado. A. As condutas da Servidora foram classificadas como asséduas, caracterizando reincidência, uma vez que já havia sido penalizada anteriormente por atitudes desrespeitosas. B. Os atestados médicos apresentados não foram suficientes para justificar o desrespeito reiterado com colegas de trabalho ou para comprovar que a Servidora estava incapacitada para o trabalho. IV. Dispositivo e fêseis. Apelo a que se nega provimento. Tese de julgamento: A demissão de servidora pública por ausência moral é legal quando devidamente fundamentada em provas robustas e respeitado o contraditório e a ampla defesa, sendo a fundamentação em condutas inadequadas um fator que pode justificar a severidade da pena aplicada. Dispositivos relevantes citados: N/A. Jurisprudência relevante citada: N/A. Resumo em linguagem acessível: O Tribunal decidiu que a demissão da servidora do cargo de Agente Comunitária de Saúde foi legal. A servidora tinha sido acusada de assédio moral contra colegas de trabalho e já havia passado por um processo disciplinar antes, onde recebeu uma advertência por atitudes desrespeitosas. O Tribunal entendeu que ela teve a chance de se defender e que a pena de demissão foi adequada, considerando a gravidade das suas ações e a reincidência. Além disso, os problemas de saúde que ela alegou não foram suficientes para justificar seu comportamento inadequado. Portanto, o pedido dela para reverter a demissão foi negado.*

(TJPR - 5ª Câmara Cível - 0022941-41.2022.8.16.0159 - São Miguel do Iguaçu - Rel.: DESEMBARGADOR LEONEL CUNHA - J. 23.04.2025) (TJPR, 0022941-41.2022.8.16.0159, Relator(a): Leonel Cunha Desembargador, Órgão Julgador: 5ª Câmara Cível, Julgado em: 24/04/2025, Data de Publicação: 25/04/2025)

Diante desse posicionamento, resta evidente que a ausência de formalização e submissão à perícia oficial dos supostos problemas de saúde impede que tais alegações sirvam como escusa para o descumprimento dos deveres funcionais. A responsabilidade disciplinar, portanto, subsiste integralmente, visto que a servidora não cumpriu os deveres legais para a devida comprovação e justificação de suas ausências ou necessidades alegadas, conforme exigido pela legislação municipal.

**IV. DA CONFORMIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR COM OS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA**

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) nº 468/2026 foi conduzido em estrita observância aos postulados constitucionais do contraditório e da ampla defesa, garantias fundamentais insculpidas no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal e reproduzidas na legislação infraconstitucional, a exemplo da Lei 148 da Lei Municipal nº 2.155/2010, que impõe a obrigatoriedade de assegurar ao acusado ampla defesa na apuração de irregularidades. Nesse sentido, a investigada Josélia de Matos foi formalmente notificada e teve a oportunidade de apresentar sua defesa escrita, arrolar testemunhas, produzir provas e formular quesitos, exercendo plenamente o direito de resposta e de influenciar na formação da convicção da autoridade julgadora.

Os autos demonstram que a servidora foram concedidas todas as oportunidades para a manifestação de suas razões e para a produção de provas que pudessem corroborar sua tese defensiva. Conforme o art. 161 da Lei Municipal nº 2.155/2010, é assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraporas. A comissão processante atua de forma diligente na coleta de elementos, mas a iniciativa probatória, em regra, compete às partes, cabendo à defesa o ônus de comprovar os fatos que alega.

A ausência de provas idôneas ou a não observância dos procedimentos legais para a sua produção, como a correta formalização de atestados médicos ou o requerimento de perícias, não invalida o processo, mas sim enfraquece a tese defensiva. A efetivação da ampla defesa não se confunde com a produção de provas que atendam aos interesses da parte, mas sim com a garantia de que todas as provas lícitas e pertinentes possam ser apresentadas e consideradas. A falha na produção probatória, portanto, recal sobre a parte que tinha o ônus de produzi-las, sem que isso configure cerceamento de defesa.

A jurisprudência pátria tem pacificado o entendimento de que o mero indeferimento de provas consideradas impertinentes ou irrelevantes pela comissão, ou a ausência de produção de provas requeridas pela defesa quando estas não são essenciais à elucidação dos fatos, não configuram cerceamento de defesa, desde que as demais garantias processuais tenham sido observadas. A legalidade do procedimento administrativo disciplinar está intrinsecamente ligada à observância formal das garantias, e não à garantia de resultado favorável à defesa.

Nesse sentido, a jurisprudência confirma a regularidade de tais processos que, apesar de alegações de cerceamento, observaram os ritos legais e as oportunidades de defesa:

*APelação Cível. DIREITO ADMINISTRATIVO. AÇÃO ANULATÓRIA. DEMISSÃO DE SERVIDOR MUNICIPAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. AVENTADA. ILEGALIDADE NA APLICAÇÃO DA PENALIDADE. PROPORCIONALIDADE. DESIDIA NO EXERCÍCIO DO CARGO. PREVISÃO DA PENA DE DEMISSÃO NO ESTATUTO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO. ATO VINCULADO. IMPOSSIBILIDADE DE REANÁLISE A INTERPELAÇÃO DOS FATOS. RECURSO DA ADMINISTRAÇÃO. AUSÊNCIA DE OFENSA À LEGALIDADE. RECURSO NÃO PROVIDO. (TJPR - 4ª Câmara Cível - 0013598-72.2023.8.16.0170 - Toledo - Rel.: DESEMBARGADOR CLAYTON DE ALBUQUERQUE MARANHÃO - J. 01.02.2025) (TJPR, 0013598-72.2023.8.16.0170, Relator(a): Clayton de Albuquerque Maranhão Desembargador, Órgão Julgador: 4ª Câmara Cível, Julgado em: 01/02/2025, Data de Publicação: 03/02/2025)*

Portanto, resta inequívoco que o Processo Administrativo Disciplinar nº 468/2026 respeitou integralmente os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurando à investigada a oportunidade de se defender e de produzir as provas que entendesse necessárias, em conformidade com a Lei Municipal nº 2.155/2010 e os ditames constitucionais.

**IV. DA ADEQUAÇÃO DA PENA DE DEMISSÃO DIANTE DA GRAVIDADE DAS INFRAÇÕES**

A sanção de demissão suscitou no parecer da Secretaria Municipal de Negócios Jurídicos para a investigada Josélia de Matos é medida que se impõe, em observância estrita aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A gravidade das infrações disciplinares perpetradas, notadamente a insubordinação grave e a conduta incompatível com os deveres funcionais, aliado ao histórico disciplinar, justificam plenamente a aplicação da pena máxima prevista no ordenamento jurídico municipal. A Lei Municipal nº 2.155/2010, em seu Art. 132, inciso II, estabelece a demissão como penalidade aplicável a infrações de natureza grave, o que se coaduna com os fatos apurados.

A análise do conjunto probatório revela um padrão de comportamento que extrapola a esfera de um incidente isolado. A reiteração de condutas inadequadas, o manifesto desrespeito à hierarquia e à disciplina, e a ausência de qualquer manifestação de retratação ou pedido de esclarecimento após os atos infratores, conforme detalhado no Parecer Jurídico, demonstram um descaso com as obrigações funcionais. Tais elementos, quando sopesados em conjunto com as disposições do Art. 133 da Lei Municipal nº 2.155/2010, que preconiza a consideração das circunstâncias agravantes e dos antecedentes funcionais na aplicação de penalidades, corroboram a adequação da pena de demissão.

A manutenção da ordem e da disciplina no serviço público exige que condutas graves sejam rechaçadas com sanções proporcionais. A demissão, neste contexto, não se configura como um ato desarrazoado, mas sim como um instrumento necessário para salvaguardar o interesse público, a moralidade administrativa e a confiança na atuação dos agentes públicos. A gravidade objetiva das infrações, em especial a mensagem intimidatória dirigida a superior hierárquico e os demais atos de insubordinação e desídia, impactam diretamente a eficiência e a harmonia do ambiente de trabalho, demandando uma resposta estral firme.

A jurisprudência administrativa tem reiteradamente chancelado a pena de demissão em casos que envolvem desrespeito à hierarquia, insubordinação grave e condutas incompatíveis com a moralidade administrativa, especialmente quando há histórico desabonador. A aplicação da sanção máxima, nesses cenários, reflete a necessidade de se preservar a integridade do serviço público e de se dar o exemplo à coletividade. A ausência de provas idôneas para contrapor as infrações apuradas, conforme já salientado, reforça a conclusão pela legalidade e adequação da penalidade aplicada. Tal posicionamento encontra respaldo na seguinte decisão:

*ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CÍVEL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. MANDADO DE SEGURANÇA. DEMISSÃO. DIPLOMATA. CREDENCIAMENTO DE CONSULADO PARA OPERAÇÕES DE CÂMBIO PARTICULARES. CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR SEM AUTORIZAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE RESPONDER INTIMAÇÕES NO INTERESSE DA REPARAÇÃO. REGULARIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE PREJUIZO À DEFESA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DO PAS DE NULLITÉ SANS GRIEF. DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO DEMONSTRADO. DESPROPORCIONALIDADE DA PENA. CONDUTA TIPIFICADA NA LEI N. 8.112/90. TAXATIVIDADE. INCURSÃO NO MÉRITO ADMINISTRATIVO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PROVAS SUFICIENTES A COMPROVAR AS ALEGAÇÕES. DILAÇÃO PROBATÓRIA. VEDADA. NA VIA ELEITA. SEGURANÇA. PRELIMINAR REJEITADA. RECURSO INTERPOSTO. RECURSO PREVISÃO NA LEI N. 132 DA LEI N. 8.112/90, agravada pela inobservância dos deveres funcionais previstos no mesmo diploma legal, em seu art. 116, I, II, III e IX, bem como pelo descumprimento do previsto no art. 27, IV, e art. 29 da Lei n. 11.440/08. II - Na linha da jurisprudência desta Corte, o controle do Poder Judiciário, no tocante aos processos administrativos disciplinares, restringe-se ao exame do efetivo respeito aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, sendo vedado adentrar no mérito administrativo. III - Analisando os documentos trazidos aos autos, constata-se que o impetrante foi devidamente notificado da instauração do PAD, teve acesso a todos os documentos disponíveis, bem como todas as suas manifestações de defesa foram respondidas, inclusive o recurso formulado pelo impetrante. Mãe se verificam irregularidades durante a investigação que pudessem levar a pena de demissão, motivo pelo qual não há respaldo para a alegação de cerceamento de defesa. IV - Quanto à defendida desproporcionalidade da pena, constatado o enquadramento em conduta tipificada no art. 117, IX, da Lei n. 8.112/90, inexistiu discricionariedade da autoridade administrativa, porquanto o referido dispositivo é taxativo. V - Ainda que assim não fosse, compulsando os autos, verifica-se que não foram apresentadas provas suficientes que sustentassem a alegação de que houve cerceamento de defesa, prejuízo ao direito de defesa. Não há, portanto, a efetiva demonstração de prejuízo à sua defesa, o que implica a aplicação do princípio do pas de nullité sans grief. VI - Quanto ao conjunto probatório não é suficiente para comprovar o direito pleiteado e houver a necessidade de se impetrar a observância que regem a relação funcional. Tal manifestação, desacompanhada de qualquer justificativa plausível e proferida em contexto que denota clara insubordinação, abala a autoridade e a harmonia necessárias ao ambiente de trabalho. A gravidade se acentua quando se considera que a mensagem foi enviada à uma Diretora de Departamento, violando o princípio hierárquico que deve permear as interações dentro da Administração Pública.*

Diante do exposto, a penalidade de demissão aplicada à servidora Josélia de Matos é medida que atende aos ditames legais e aos princípios que regem a Administração Pública, porquanto reflete a gravidade das infrações cometidas e a necessidade de se manter a integridade e a disciplina no âmbito do serviço público municipal.

**IV. DA NECESSIDADE DE MANUTENÇÃO DA HIERARQUIA E DISCIPLINA NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL**

A manutenção da hierarquia e da disciplina no âmbito do serviço público municipal constitui pilha essencial para a garantia da eficiência administrativa e da própria confiança da sociedade nas instituições. O ordenamento jurídico, ao estabelecer a estrutura de contornos e as responsabilidades inerentes a cada cargo, assegura a coesão e a ordem necessárias ao bom funcionamento da máquina pública. A inobservância desses preceitos, especialmente por meio de condutas que atentem contra a cadeia de subordinação, não pode ser tolerada, sob pena de se comprometer a lisura e a efetividade da gestão.

A conduta da servidora Josélia de Matos, consubstanciada na mensagem privada "Pare de cavar tua covas" dirigida à sua superior hierárquica, representa uma afronta direta aos deveres de obediência e disciplina, que regem a relação funcional. Tal manifestação, desacompanhada de qualquer justificativa plausível e proferida em contexto que denota clara insubordinação, abala a autoridade e a harmonia necessárias ao ambiente de trabalho. A gravidade se acentua quando se considera que a mensagem foi enviada à uma Diretora de Departamento, violando o princípio hierárquico que deve permear as interações dentro da Administração Pública.

Ademais, a análise do histórico disciplinar da servidora, que já registrou infrações e penalidades anteriores, demonstra um padrão de comportamento reiteradamente inadequado e um persistente descaso com as normas e os deveres funcionais. Essa reiteração, aliada à gravidade da conduta mais recente, evidencia a incompatibilidade da servidora com o exercício de suas atribuições, comprometendo não apenas a disciplina interna, mas também a moralidade administrativa, valor fundamental para a atuação estatal.

A imposição da pena de demissão, conforme recomendado pelo Parecer Jurídico e previsto no Art. 132, inciso II, da Lei Municipal nº 2.155/2010, mostra-se medida proporcional e necessária para a manutenção da hierarquia e disciplina de condutas reprováveis e o desrespeito à hierarquia justificam a aplicação da sanção máxima, visando a restabelecer a ordem e a disciplina no serviço público e a reafirmar o compromisso da Administração com a integridade e a eficiência.

A jurisprudência pátria, ao analisar casos de condutas análogas, tem reiteradamente chancelado a aplicação da pena de demissão quando configurada a gravidade da infração e a quebra da relação de coação imposta ao vínculo estatutário, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A manutenção de um servidor que demonstra desrespeito à hierarquia e insubordinação grave enseja um precedente perigoso, minando a autoridade dos superiores e a disciplina interna.

A aplicação da penalidade máxima, neste contexto, não se traduz em rigor excessivo, mas em necessária consequência para a preservação da ordem administrativa. A gravidade da conduta, o histórico disciplinar e a necessidade de se manter a disciplina e a hierarquia no serviço público municipal impõem, de forma inequívoca, a manutenção da penalidade de demissão. A ausência de qualquer elemento que possa mitigar a gravidade dos fatos, somada à reiteração delictiva, conduz à conclusão de que a demissão é a sanção adequada e proporcional à conduta perpetrada. Tal medida visa, primordialmente, a salvaguardar o interesse público e a integridade da Administração Municipal. A jurisprudência, ao analisar casos que envolvem insubordinação grave e desrespeito à hierarquia, tem se posicionado no sentido de que a pena de demissão é a medida que melhor atende aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, especialmente quando há histórico de condutas inadequadas.

O controle judicial limita-se à legalidade do procedimento e à proporcionalidade da sanção, não cabendo ao Poder Judiciário o reexame do mérito administrativo ou da valoração das provas produzidas no âmbito do processo disciplinar. A gravidade da conduta, a reiteração e o desrespeito à hierarquia são fatores que, quando presentes, legitimam a aplicação da pena máxima. A Administração Pública tem o dever de zelar pela disciplina e pela moralidade administrativa, e a demissão em casos como o presente constitui um instrumento legítimo para tal fim, a ser aplicado em conformidade com o serviço público é um imperativo para a eficiência da gestão e para a confiança da sociedade.

A conduta da servidora Josélia de Matos, ao atentar contra a hierarquia e demonstrar insubordinação grave, comprometeu esses pilares. A pena de demissão, portanto, é a sanção que melhor se coaduna com a gravidade dos fatos e com a necessidade de se preservar a integridade do corpo funcional. A jurisprudência tem reiterado que a desproporcionalidade da pena aplicada em casos como o presente não se verifica no presente caso. A gravidade da conduta, o histórico disciplinar e o impacto na disciplina interna justificam plenamente a medida extrema. A manutenção da hierarquia e da disciplina é fundamental para o bom funcionamento da Administração Pública e para a prestação de serviços de qualidade à população. A conduta da servidora Josélia de Matos, ao violar esses princípios basilares, justifica a aplicação da pena de demissão, em observância aos ditames legais e aos precedentes jurisprudenciais. A desproporcionalidade da pena não se configura quando a sanção aplicada é condizente com a gravidade da infração e com os antecedentes do servidor.

No caso em tela, a insubordinação grave, o desrespeito à hierarquia e o histórico disciplinar configuram um quadro que autoriza a aplicação da pena máxima. A manutenção da ordem e da disciplina no serviço público é um dever da Administração, e a demissão, em casos como este, é um instrumento legítimo para tal fim. A jurisprudência tem se firmado no sentido de que o controle judicial dos processos administrativos disciplinares restringe-se à legalidade do procedimento e à proporcionalidade da pena, vedada a incursão no mérito administrativo. A conduta da servidora, ao atentar contra a hierarquia e a disciplina, justifica a aplicação da pena de demissão. A adequação da pena de demissão, neste caso, é patente, considerando a gravidade da insubordinação grave, o desrespeito à hierarquia e o histórico disciplinar da servidora. A jurisprudência tem consolidado o entendimento de que a pena de demissão é cabível em situações que comprometem a disciplina e a moralidade administrativa, desde que observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A conduta da servidora, ao enviar mensagem ameaçadora a superior hierárquico e demonstrar reiterado descaso com seus deveres, enquadra-se perfeitamente na hipótese.

A necessidade de manter a hierarquia e a disciplina no serviço público municipal é premente, e a conduta da servidora Josélia de Matos atentou diretamente contra essas pilares. A pena de demissão, portanto, é a sanção que melhor reflete a gravidade da infração e a necessidade de se preservar a ordem administrativa. A jurisprudência tem se firmado no sentido de que o controle judicial dos processos administrativos disciplinares restringe-se à legalidade do procedimento e à proporcionalidade da pena, vedada a incursão no mérito administrativo. A conduta da servidora, ao atentar contra a hierarquia e a disciplina, justifica a aplicação da pena de demissão. A adequação da pena de demissão, neste caso, é patente, considerando a gravidade da insubordinação grave, o desrespeito à hierarquia e o histórico disciplinar da servidora. A jurisprudência tem consolidado o entendimento de que a pena de demissão é cabível em situações que comprometem a disciplina e a moralidade administrativa, desde que observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A conduta da servidora, ao enviar mensagem ameaçadora a superior hierárquico e demonstrar reiterado descaso com seus deveres, enquadra-se perfeitamente na hipótese.

A necessidade de manter a hierarquia e a disciplina no serviço público municipal é premente, e a conduta da servidora Josélia de Matos atentou diretamente contra essas pilares. A pena de demissão, portanto, é a sanção que melhor reflete a gravidade da infração e a necessidade de se preservar a ordem administrativa. A jurisprudência tem se firmado no sentido de que o controle judicial dos processos administrativos disciplinares restringe-se à legalidade do procedimento e à proporcionalidade da pena, vedada a incursão no mérito administrativo. A conduta da servidora, ao atentar contra a hierarquia e a disciplina, justifica a aplicação da pena de demissão. A adequação da pena de demissão, neste caso, é patente, considerando a gravidade da insubordinação grave, o desrespeito à hierarquia e o histórico disciplinar da servidora. A jurisprudência tem consolidado o entendimento de que a pena de demissão é cabível em situações que comprometem a disciplina e a moralidade administrativa, desde que observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A conduta da servidora, ao enviar mensagem ameaçadora e demonstrar descaso com seus deveres, evidencia a necessidade da pena máxima. A preservação da hierarquia e da disciplina no serviço público é fundamental. A conduta da servidora Josélia de Matos, ao atentar contra esses valores, justifica a pena de demissão.

A jurisprudência tem se posicionado no sentido de que a pena de demissão é proporcional em casos de insubordinação grave e desrespeito à hierarquia, especialmente quando há reiteração de condutas inadequadas. A análise do caso concreto, à luz dos documentos e da legislação aplicável, demonstra a adequação da sanção.

*ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PENA DE DEMISSÃO. DOLO ESPECÍFICO. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA. VIA INADEQUADA. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOBSERVÂNCIA DOS LIMITES DO TERMO DE INDICIAMENTO. INDEFERIMENTO DE PROVAS. INVERSÃO DA ORDEM DE OUVIDA DAS TESTEMUNHAS. NULIDADES. NÃO CONFIGURAÇÃO. PRINCÍPIOS DA AMPLA DEFESA, DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. OBSERVÂNCIA. GRAVIDADE DA INFRAÇÃO. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. ART. 128 LEI Nº 8.112/1990 NÃO VIOLADO. I - Mandado de segurança contra ato praticado pelo Sr. Ministro de Estado dos Transportes, consubstanciando na imposição de penalidade de demissão do cargo de agente administrativo do quadro do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT, por inobservância dos comandos inscritos nos artigos 116, III e IX, e 117, IX, da Lei n. 8.112/1990, conforme o art. 117, IX, do Processo Disciplinar n. 50600.009940/2010-5311 - E pacífica a jurisprudência desta Corte segundo a qual o mandato de segurança não constitui a via adequada para o exame da suficiência do conjunto fáctico-probatório constante do Processo Administrativo Disciplinar - PAD, a fim de verificar se o impetrante praticou ou não os atos que foram a ele imputados e que serviram de base para a imposição de penalidade administrativa. O controle jurisdicional do PAD restringe-se ao exame da regularidade do procedimento e à legalidade do ato, à luz dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, sendo-lhe vedado o cerceamento de defesa e inversão na ordem da oitiva das testemunhas não demonstrado. Entendimento pacífico desta Corte no sentido de que, em processo administrativo disciplinar, somente se reconhece e declara a nulidade dos fatos de efetiva denúncia de conduta incompatível com a função pública, quando o processo administrativo, ao violar o princípio da ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal, apresenta, em seu teor, o cerceamento de defesa, o que não ocorre no caso em tela. II - Não há, portanto, a efetiva demonstração de prejuízo à sua defesa, o que implica a aplicação do princípio do pas de nullité sans grief. VI - Quanto ao conjunto probatório não é suficiente para comprovar o direito pleiteado e houver a necessidade de se impetrar a observância que regem a relação funcional. Tal manifestação, desacompanhada de qualquer justificativa plausível e proferida em contexto que denota clara insubordinação, abala a autoridade e a harmonia necessárias ao ambiente de trabalho. A gravidade se acentua quando se considera que a mensagem foi enviada à uma Diretora de Departamento, violando o princípio hierárquico que deve permear as interações dentro da Administração Pública.*

*ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CÍVEL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. MANDADO DE SEGURANÇA. DEMISSÃO. DIPLOMATA. CREDENCIAMENTO DE CONSULADO PARA OPERAÇÕES DE CÂMBIO PARTICULARES. CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR SEM AUTORIZAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE RESPONDER INTIMAÇÕES NO INTERESSE DA REPARAÇÃO. REGULARIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE PREJUIZO À DEFESA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DO PAS DE NULLITÉ SANS GRIEF. DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO DEMONSTRADO. DESPROPORCIONALIDADE DA PENA. CONDUTA TIPIFICADA NA LEI N. 8.112/90. TAXATIVIDADE. INCURSÃO NO MÉRITO ADMINISTRATIVO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PROVAS SUFICIENTES A COMPROVAR AS ALEGAÇÕES. DILAÇÃO PROBATÓRIA. VEDADA. NA VIA ELEITA. SEGURANÇA. PRELIMINAR REJEITADA. RECURSO INTERPOSTO. RECURSO PREVISÃO NA LEI N. 132 DA LEI N. 8.112/90, agravada pela inobservância dos deveres funcionais previstos no mesmo diploma legal, em seu art. 116, I, II, III e IX, bem como pelo descumprimento do previsto no art. 27, IV, e art. 29 da Lei n. 11.440/08. II - Na linha da jurisprudência desta Corte, o controle do Poder Judiciário, no tocante aos processos administrativos disciplinares, restringe-se ao exame do efetivo respeito aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, sendo vedado adentrar no mérito administrativo. III - Analisando os documentos trazidos aos autos, constata-se que o impetrante foi devidamente notificado da instauração do PAD, teve acesso a todos os documentos disponíveis, bem como todas as suas manifestações de defesa foram respondidas, inclusive o recurso formulado pelo impetrante. Mãe se verificam irregularidades durante a investigação que pudessem levar a pena de demissão, motivo pelo qual não há respaldo para a alegação de cerceamento de defesa. IV - Quanto à defendida desproporcionalidade da pena, constatado o enquadramento em conduta tipificada no art. 117, IX, da Lei n. 8.112/90, inexistiu discricionariedade da autoridade administrativa, porquanto o referido dispositivo é taxativo. V - Ainda que assim não fosse, compulsando os autos, verifica-se que não foram apresentadas provas suficientes que sustentassem a alegação de que houve cerceamento de defesa, prejuízo ao direito de defesa. Não há, portanto, a efetiva demonstração de prejuízo à sua defesa, o que implica a aplicação do princípio do pas de nullité sans grief. VI - Quanto ao conjunto probatório não é suficiente para comprovar o direito pleiteado e houver a necessidade de se impetrar a observância que regem a relação funcional. Tal manifestação, desacompanhada de qualquer justificativa plausível e proferida em contexto que denota clara insubordinação, abala a autoridade e a harmonia necessárias ao ambiente de trabalho. A gravidade se acentua quando se considera que a mensagem foi enviada à uma Diretora de Departamento, violando o princípio hierárquico que deve permear as interações dentro da Administração Pública.*

*ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CÍVEL. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. MANDADO DE SEGURANÇA. DEMISSÃO. DIPLOMATA. CREDENCIAMENTO DE CONSULADO PARA OPERAÇÕES DE CÂMBIO PARTICULARES. CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR SEM AUTORIZAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE RESPONDER INTIMAÇÕES NO INTERESSE DA REPARAÇÃO. REGULARIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE PREJUIZO À DEFESA. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DO PAS DE NULLITÉ SANS GRIEF. DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO DEMONSTRADO. DESPROPORCIONALIDADE DA PENA. CONDUTA TIPIFICADA NA LEI N. 8.112/90. TAXATIVIDADE. INCURSÃO NO MÉRITO ADMINISTRATIVO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PROVAS SUFICIENTES A COMPROVAR AS ALEGAÇÕES. DILAÇÃO PROBATÓRIA. VEDADA. NA VIA ELEITA. SEGURANÇA. PRELIMINAR REJEITADA. RECURSO INTERPOSTO. RECURSO PREVISÃO NA LEI N. 132 DA LEI N. 8.112/90, agravada pela inobservância dos deveres funcionais previstos no mesmo diploma legal, em seu art. 116, I, II, III e IX, bem como pelo descumprimento do previsto no art. 27, IV, e art. 29 da Lei n. 11.440/08. II - Na linha da jurisprudência desta Corte, o controle do Poder Judiciário, no tocante aos processos administrativos disciplinares, restringe-se ao exame do efetivo respeito aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, sendo-lhe vedado o cerceamento de defesa e inversão na ordem da oitiva das testemunhas não demonstrado. Entendimento pacífico desta Corte no sentido de que, em processo administrativo disciplinar, somente se reconhece e declara a nulidade dos fatos de efetiva denúncia de conduta incompatível com a função pública, quando o processo administrativo, ao violar o princípio da ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal, apresenta, em seu teor, o cerceamento de defesa, o que não ocorre no caso em tela. II - Não há, portanto, a efetiva demonstração de prejuízo à sua defesa, o que implica a aplicação do princípio do pas de nullité sans grief. VI - Quanto ao conjunto probatório não é suficiente para comprovar o direito pleiteado e houver a necessidade de se impetrar a observância que regem a relação funcional. Tal manifestação, desacompanhada de qualquer justificativa plausível e proferida em contexto que denota clara insubordinação, abala a autoridade e a harmonia necessárias ao ambiente de trabalho. A gravidade se acentua quando se considera que a mensagem foi enviada à uma Diretora de Departamento, violando o princípio hierárquico que deve permear as interações dentro da Administração Pública.*

**EXPEDIENTE**  
DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE JAGUARIAÍVA  
Rosano Araújo Lopes - MTB. nº 3194 - PR  
Jornalista Responsável  
Secretaria Municipal de Comunicação  
Rua Leônidas Ferreira de Barros, s/nº - Cidade Alta  
(43) 3535 9306  
E-mail: comunicacao@jaguariaiva.pr.gov.br





prevista no art. 132 da Lei n. 8.112/90, agravada pela inobservância dos deveres funcionais previstos no mesmo diploma legal, em seu art. 116, I, II, III e IX, bem como pelo descumprimento do previsto no art. 27, IV, e art. 29 da Lei n. 11.440/06...



SEFIP



CÂMARA

EXTRATO DE ADITIVO CONTRATO DE FORNECIMENTO PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 130/2024 CONTRATO ADMINISTRATIVO Nº 454/2024 FORNECEDOR: ROLP RENTAL LTDA CNPJ: 10.858.745/0001-94 CONCORRÊNCIA ELETRÔNICA Nº 19/2024 NATUREZA DO ADITIVO

1º TERMO ADITIVO - PRAZO E VALOR CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº 15/2025 TERMO ADITIVO QUE ENTRE SI CELEBRAM A CÂMARA MUNICIPAL DE JAGUARIÁVIA E SIGATEL OPERAÇÕES DE TELEFONIA LTDA

A manutenção da hierarquia e da disciplina no serviço público é um imperativo para a eficiência administrativa e para a confiança da sociedade, A conduta da servidora Josélia de Matos, ao violar esses preceitos, justifica a aplicação da pena de demissão, medida que se mostra proporcional e razoável diante da gravidade dos fatos e do histórico funcional.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, com fulcro nos fatos apurados, na análise jurídica realizada e na fundamentação detalhada nos capítulos precedentes, JULGO PROCEDENTE a pretensão punitiva disciplinar nos seguintes termos:

ACATO o relatório da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, conforme o art. 170 da Lei nº 2.155/2010 na sua íntegra, como fundamento das provas existentes na conduta da servidora investigada.

APROVO o Parecer Jurídico, parte integrante desta decisão, que opina pela condenação do investigado, em seus aspectos formal e material.

REJEITO integralmente as teses defensivas apresentadas pela servidora JOSÉLIA DE MATOS porquanto desprovidas de amparo legal e fático suficiente para afastar a gravidade e a tipicidade das condutas apuradas. A confissão da servidora, aliada à robustez das demais provas coligidas, confirma a materialidade e a autoria das infrações disciplinares.

Em consequência, e considerando a gravidade intrínseca dos fatos apurados conclui-se pela plena validade e legalidade do Processo Administrativo Disciplinar nº 468/2026, APLICO à servidora JOSÉLIA DE MATOS a penalidade de DEMISSÃO do cargo de Auxiliar de Cirurgia Dentista, com fundamento nos artigos 132, inciso III, do art. 37, inciso VI, da Lei Municipal nº 2.155/2010. A conduta perpetrada, qual seja, a insubordinação grave em serviço, restou cabalmente demonstrada nos autos, não havendo qualquer vício procedimental a macular o ato administrativo que culminou nesta sanção.

Determino, por conseguinte, o imediato afastamento da servidora do cargo que ocupa, com a consequente perda do vínculo funcional com o Município de Jaguariávia, a partir da publicação deste ato decisório.

Intime-se a servidora investigada, por meio de seu procurador ou pessoalmente, caso não possua representação legal constituída nos autos, para ciência desta decisão.

Proceda-se à publicação do ato de demissão no Diário Oficial do Município e demais meios legais de divulgação.

Após o cumprimento das formalidades legais e o registro pertinente, arquivem-se os presentes autos.

Cumpra-se,

Jaguariávia-Pr, 17 de abril de 2026.

JOSÉ SLOBODA PREFEITO



SEARH

EDITAL DE CONVOCAÇÃO - 068 CONCURSO PÚBLICO Nº 001/2023

O Prefeito de Jaguariávia, Estado do Paraná, Senhor JOSÉ SLOBODA, no uso das atribuições legais, e em atendimento ao Edital de Concurso Público nº 001/2023, resolve:

CONVOCAR

Os(as) candidato(s) abaixo relacionado(s), aprovados(as) no Concurso Público Municipal, homologado através do Edital de Homologação nº 022/2023 para o período de 17 a 30 de abril de 2026, apresentem cópia dos seguintes documentos, acompanhado dos originais, junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Jaguariávia:

- a) 01 (uma) Foto 3x4 recente;
b) Carteira de Identidade;
c) Título de Eleitor;
d) Cadastro de Pessoa Física (CPF);
e) Certidão de Nascimento/Casamento;
f) Certidão de Nascimento dos filhos dependentes até 21 anos;
g) Comprovante de quitação com as obrigações militares (para homens);
h) Comprovante de inscrição no PIS / PASEP (ativo);
i) Carteira de Trabalho digital;
j) Comprovante de escolaridade exigido para o cargo;
k) Certidão de quitação das obrigações eleitorais (expedida pelo Cartório Eleitoral);
l) Certidão de Antecedentes Criminais;
m) Comprovante de endereço atualizado;
n) Habilitação no Órgão de Classe;
o) RG e CPF do cônjuge ou companheiro(a);
p) CPF dos filhos dependentes até 21 anos;
q) Extrato previdenciário (CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais);
r) Exame toxicológico com resultado negativo e dentro do prazo de validade (para o cargo de motorista C, D e E, operador de máquinas pesadas, tratorista e guarda civil municipal);
s) para o cargo de Motorista Habilitação C, D e E, Cursos de Transporte Coletivo de Passageiros, Transporte Escolar, Cargas de Produtos Perigosos e Veículos de Emergência.

CARGO: PSICÓLOGO

Table with 4 columns: CLASSIF, NOME, INSC, JUSTIFICATIVA. Row 1: 18º, AQUEL MICAEL DA SILVA OLIVEIRA, 11332, PARA ATENDER AS NECESSIDADES DA SEDEFIM DEVIDO EXPERIENCIA DE MARNES MICHALOWSKI

Prefeitura Municipal de Jaguariávia, em 17 de abril de 2026.

JOSÉ SLOBODA

ELEI MENDES DOS SANTOS SALES VIEIRA Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos



SEMUS

PORTARIA Nº 001/2026

O Secretário Municipal de Saúde no uso de suas atribuições conferidas através do Decreto Municipal número 037/2025.

Resolve:

Art.1º - Designar os servidores que irão compor a Comissão de Farmácia e Terapêutica, com as atribuições principais de Elaborar, revisar e atualizar anualmente a REMUME do município; Avaliar solicitações de inclusão, exclusão ou substituição de medicamentos; Emitir pareceres sobre uso de medicamentos não padronizados (exceções); Propor protocolos clínico-terapêuticos e diretrizes de prescrição/dispensação; Promover educação permanente sobre uso racional de medicamentos (para prescritores e equipe); Acompanhar consumo, desabastecimentos, farmacovigilância e perfil epidemiológico de Jaguariávia e; Assessorar a gestão em compras, incorporação de tecnologias e políticas de assistência farmacêutica, sendo:

- I. Como Presidente da Comissão - Rogério Fracalossi, servidor com cargo efetivo de Farmacêutico Bioquímico, matrícula nº 3775, CPF nº xxx.xxx.399-78;
II. Como Representante da Farmácia Municipal - Amanda Félix da Silva, servidora com cargo efetivo de Farmacêutico Bioquímico, matrícula nº 5454, CPF nº xxx.xxx.189-03 e Paola Christine da Silva Bettega, servidora com cargo efetivo de Farmacêutico Bioquímico, matrícula nº 6100, CPF nº xxx.xxx.899-69;
III. Como Representante da Vigilância em Saúde - Carine Franciele de Lima Dudik Branco, servidora com cargo efetivo de Farmacêutico Bioquímico, matrícula nº 5502, CPF nº xxx.xxx.369-47;
IV. Como Representante da Atenção Primária em Saúde - Marcos Roberto Machado Filho, servidor com cargo efetivo de Médico, matrícula nº 6024, CPF nº xxx.xxx.879-42 e Anelise Juliani dos Santos, servidora com cargo efetivo de Enfermeiro, matrícula nº 4120, CPF nº xxx.xxx.779-30;
V. Como Representante do Departamento de Saúde Bucal - Adriana Martini, servidora com cargo efetivo de Cirurgião Dentista, matrícula nº 4142, CPF nº xxx.xxx.539-72 e;
VI. Como Representante da Gestão da SEMUS - Rosângela de Moura Abreu, servidora com cargo efetivo de Escrivente II, matrícula nº 1739, CPF nº xxx.xxx.258-07.

Art. 2º - Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas às disposições em contrário.

Art. 3º - Publique-se. Registre-se. Anote-se.

Jaguariávia, 16 de abril de 2026.

MARLUS BARBOSA PEREIRA Secretário Municipal de Saúde

1. CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO 1.1. O objeto do presente instrumento é: 1.1.1. PRORROGAR, o prazo da vigência do Contrato nº 15/2025, oriundo da Dispensa de Licitação nº 5/2025, por 12 (doze) meses, contemplando-se, nesta ocasião, o período de 23/04/2026 a 22/04/2027, nos termos do art. 107, da Lei nº 14.133, de 2021. 2. CLÁUSULA SEGUNDA - PREÇO 2.1. O valor mensal da contratação é de R\$ 1.636,45 (Um Mil e Seiscentos e Trinta e Seis Reais e quarenta e Cinco centavos), perfazendo o valor total de R\$19.637,40 (Dezenove Mil Seiscentos e Trinta e Sete Reais e Quarenta Centavos). 2.2. No valor acima foi aplicado correção pelo INPC do período de 3,77%. 3. CLÁUSULA TERCEIRA - DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA 3.1. As despesas decorrentes da presente contratação correrão à conta de recursos específicos consignados no Orçamento da Câmara Municipal deste exercício, na dotação abaixo discriminada:

Table with 2 columns: DOTAÇÃO, Natureza da despesa. Row 1: 3.3.90.40.01.00, VIGILÂNCIA DEMAIS SETORES DA ADMINISTRAÇÃO

4. CLÁUSULA QUARTA - DA INALTERABILIDADE 4.1. Permanecem inalteradas as demais cláusulas, parágrafos, condições e obrigações do Termo de Contrato inicial que não colidirem com o disposto neste Termo Aditivo.

E, por estarem de pleno acordo, depois de lido e achado conforme, foi o presente Termo Aditivo lavrado em 2 (duas) vias de igual teor e forma, assinado pelas partes, juntamente com as testemunhas abaixo.

Jaguariávia, 16 de abril de 2026.

DIMAS ALBERTO FARIA CORREA Vereador-Presidente Câmara Municipal de Jaguariávia ELDER JOSE FASSINI Representante Legal SIGATEL OPERAÇÕES DE TELEFONIA LTDA



CONSELHOS

CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL JAGUARIÁVIA - PR Praça Isabel Branco e Silva, s/n - Fone: (41) 3335-5812 Cmsajaguaria@hotmial.com

Resolução 007/2026

Síntula: Aprovar a Prestação de Contas, através do Relatório de Resumo Executivo (Prestação de Contas) do IGD-PBF, IGD-SUAS, Serviços e Programa Socioassistenciais para Co-financiamento do Governo Federal do Sistema Único da Assistência Social - SUAS, referente ao ano de 2025.

O Conselho Municipal de Assistência- CMAS, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Municipal nº 1297 de 06/11/95.

Considerando a deliberação ordinária realizada em 16/04/2026.

Resolve

Art. 1º Aprovar a Prestação de Contas, através do Relatório de Resumo Executivo (Prestação de Contas) do IGD-PBF, IGD-SUAS, Serviços e Programa Socioassistenciais para Co-financiamento do Governo Federal do Sistema Único da Assistência Social - SUAS, referente ao ano de 2025, conforme a ata nº 325.

Art. 2º Esta resolução entra em vigor na data de sua aprovação.

Sala de sessões, 16 de abril de 2026.

Aline Cristina de Oliveira Presidente do CMAS.