

Departamento de Recursos Humanos e Previdência - DRH

Comunicado N.º 004/2026

Curitiba, *datado e assinado digitalmente*.

Assunto: Procedimento para posse sem exercício no prazo legal, Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Paraná, Lei Estadual nº 6174/1970.

O **Departamento de Recursos Humanos e Previdência - DRH**, no exercício de sua atribuição de exercer a coordenação e gestão das atividades de administração de recursos humanos e previdência, conforme previsto no inciso I, art. 25 da Lei Estadual n.º 21.352/2023, bem como nas disposições contidas no art. 13, do Regulamento da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, aprovado pelo Decreto n.º 3.888/2020; e

A **Divisão de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos – DSRH**, no exercício de suas atribuições relativas à orientação técnica aos órgãos da Administração Direta e Autárquica em assuntos de recrutamento e seleção de recursos humanos:

Considerando a necessidade de padronizar o procedimento a ser adotado para servidores empossados que não tenham entrado em efetivo exercício no prazo legal estabelecido pelo Estatuto dos Servidores Cíveis do Estado do Paraná (Lei Estadual n.º 6174/1970); e

Considerando a Informação n.º 051/2026 da Procuradoria-Geral do Estado, que se manifestou pela Procuradoria Consultiva de Recursos Humanos – PGE/PCRH em relação ao tema.

COMUNICAM:

A referida Informação traz que a Lei Estadual n.º 6.174/1970 estabelece três momentos sucessivos e juridicamente distintos para a investidura no cargo público: a nomeação, a posse e o exercício.

Departamento de Recursos Humanos e Previdência - DRH

Em relação a este último, é posto que o exercício corresponde ao efetivo desempenho das atribuições do cargo, sendo que a ausência de seu início no prazo legal, estabelecido no art. 46 (trinta dias da posse, prorrogáveis por igual período), impede a consolidação da relação funcional, aplicando-se, desta forma, o art. 48:

Art. 48. Será demitido o funcionário que não entrar em exercício no prazo de trinta dias e aquele que interromper o exercício por igual prazo, ressalvados os casos que encontrem amparo em outras disposições deste.

Nesse âmbito, a PCRH/PGE concluiu que:

“Assim, decorrido o prazo legal sem o início do exercício — e não se verificando hipótese expressamente prevista no Estatuto que autorize solução diversa —, **a Administração deverá adotar as providências cabíveis quanto ao desligamento do servidor**, como consequência jurídica decorrente da não implementação de requisito essencial à consolidação do vínculo funcional.

Cumprir destacar que **tal medida não possui natureza sancionatória disciplinar**, mas decorre de pressuposto objetivo previsto em lei, razão pela qual não se submete ao regime jurídico do processo administrativo disciplinar.”

(grifou-se)

Da Informação prestada pela Douta Procuradoria, tem-se ainda o entendimento a respeito da apresentação de atestado médico com vistas à suspensão do prazo para o início do exercício.

Quanto ao tema, é pontuado que a licença para tratamento de saúde encontra disciplina nos art. 221 a 231 da Lei Estadual n.º 6.174/1970, consistindo no afastamento funcional concedido ao servidor quando comprovada a necessidade de tratamento de saúde, condicionada à realização de inspeção médica oficial pelo órgão competente.

Neste contexto, a Procuradoria indica que:

Departamento de Recursos Humanos e Previdência - DRH

“A concessão de Licença para Tratamento de Saúde **pressupõe a existência de vínculo funcional em plena eficácia**, o que, no regime estatutário, somente se verifica com o início do efetivo exercício do cargo.

[...]

Com efeito, **antes do início do exercício, não há desempenho de atribuições funcionais** nem inserção do agente na rotina administrativa do órgão de lotação, **circunstância que afasta o próprio pressuposto lógico-jurídico do afastamento funcional.**”

(grifou-se)

Nesse entendimento, embora a posse complete a investidura formal no cargo público, é o efetivo exercício que inaugura a produção dos efeitos jurídicos próprios da relação funcional, inclusive em relação à concessão das licenças estatutárias.

Portanto, igualmente aplica-se o disposto no art. 48 da Lei Estadual n.º 6.174/1970 para que haja o desligamento do servidor que não entrar em exercício no prazo legal, uma vez que não há, no regime jurídico aplicável, qualquer previsão para atribuir ao atestado médico o efeito de suspender ou interromper esse prazo.

Por fim, é recomendado que o ato administrativo de desligamento seja devidamente motivado, com referência expressa aos arts. 46 e 48 da Lei nº 6.174/70, bem como às circunstâncias fáticas do caso concreto, de modo a evidenciar a observância dos princípios da motivação, da razoabilidade e da segurança jurídica, inclusive com a oportunidade de apresentação de eventual manifestação da parte interessada.

Portanto, orienta-se que:

- I. O órgão deverá informar ao servidor a consequência da não entrada em exercício no prazo legal, conforme arts. 46 e 48 da Lei Estadual n.º 6.174/1970.
- II. Após a proposta de exoneração dos servidores que não entraram em exercício no prazo legal deverá ser encaminhada ao SCF/DGF/DRH/SEAP, mediante protocolo

3 / 5

Departamento de Recursos Humanos e Previdência - DRH

específico, de modo que se registre as circunstâncias conforme o caso e que seja oportunizada a manifestação da parte interessada, em observância aos princípios da motivação, da razoabilidade e da segurança jurídica;

III. Após expedido o ato, o SCF/DGF/DRH/SEAP encaminhará o expediente à DSRH/DRH/SEAP para registro no sistema dos concursos;

IV. Feito o registro, a DSRH/DRH/SEAP encaminhará à origem o protocolo para o seu arquivamento ou providências, conforme o caso.

Para melhor visualização, é apresentado o fluxo do processo no **Anexo I** deste comunicado.

DÚVIDAS E ESCLARECIMENTOS

Dúvidas e esclarecimentos devem ser direcionados à Divisão de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos – DSRH/SEAP pelo e-mail: dsrh.seap@seap.pr.gov.br.

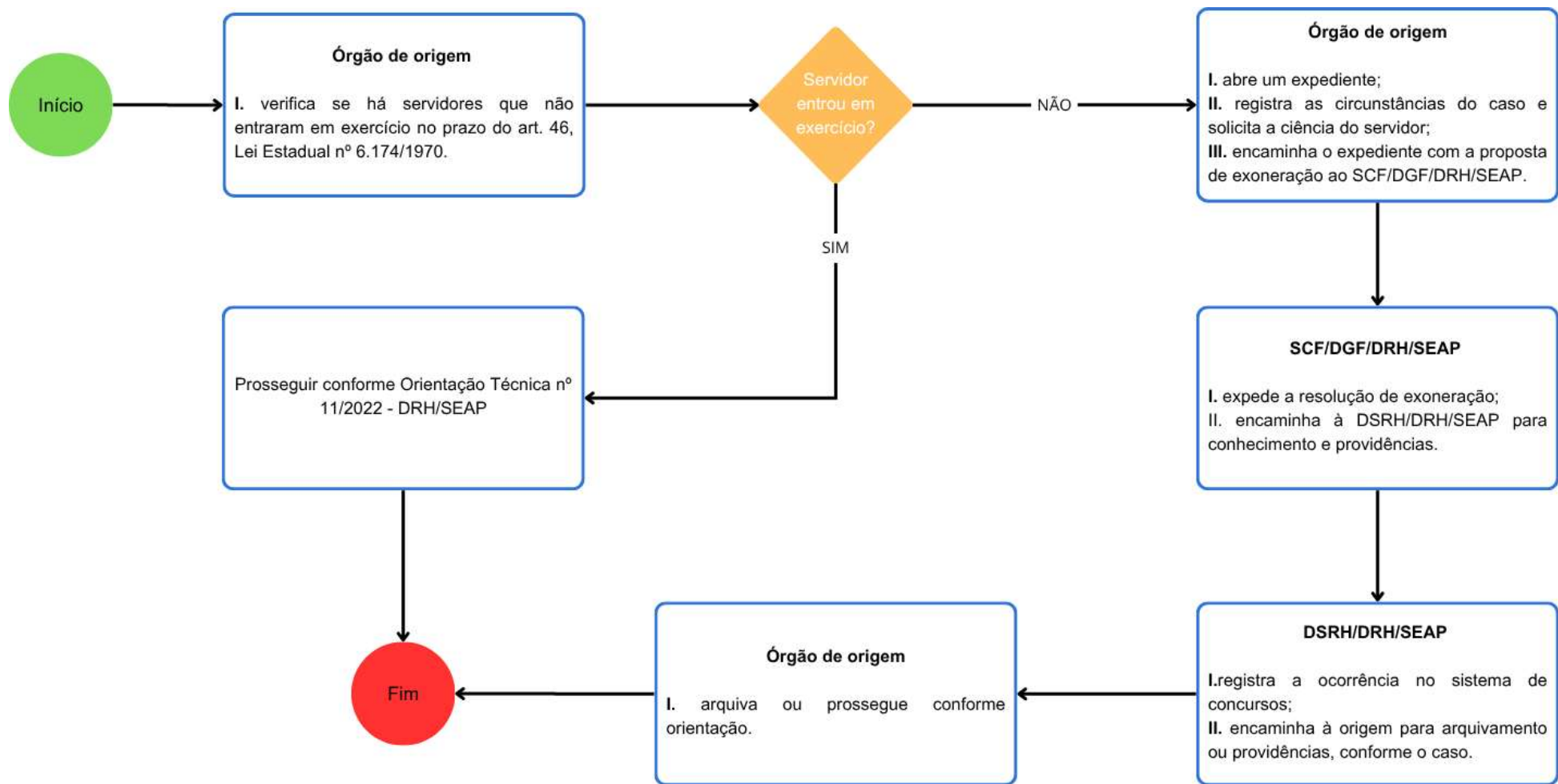
Mayra Fantinel do Canto de Lima
Chefe de Divisão – DSRH/DRH/SEAP

Elaine Cunha
Chefe de Divisão – DGF/SEAP

Luiz Gustavo Sulek Castilho
Chefe do Departamento de Recursos Humanos e Previdência, em exercício

Departamento de Recursos Humanos e Previdência – DRH

ANEXO I – FLUXOGRAMA PROCESSO PARA EXONERAÇÃO NÃO ENTRADA EM EXERCÍCIO



COMUNICADO - DRH 004/2026.

Documento: **COMUNICADO004_2026Procedimentoparapossesemexercicionoprazolegal.pdf.**

Assinatura Avançada realizada por: **Elaine Antunes de Oliveira Cunha (XXX.936.739-XX)** em 28/04/2026 14:59, **Mayra Fantinel do Canto (XXX.664.119-XX)** em 28/04/2026 15:00 Local: SEAP/DRH/DSRH, **Luiz Gustavo Sulek Castilho (XXX.376.499-XX)** em 29/04/2026 09:15 Local: SEAP/DRH.

Inserido ao documento **2.105.704** por: **Daniele Souza Brancalone** em: 28/04/2026 11:42.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:

<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarDocumento> com o código:
6f5e144dca8374dbcf5c870fa93b1121