

PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO Nº _____ 2021.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento - PCCV do Poder Executivo, da Autarquia e da Fundação, institui novos Padrões de Vencimento e estabelece normas gerais de enquadramento.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento – PCCV do Poder Executivo, da Administração Direta; do Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgoto – SAMAE; e da Fundação Municipal de Esportes – FME, obedece ao regime estatutário e estrutura-se em quadros permanentes, com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos, e em quadros Suplementares, compostos por cargos em extinção quando vagarem.

Art. 2º Esta Lei dispõe sobre o PCCV:

I – do Poder Executivo, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo I;

II – do Poder Executivo, estruturado por Quadro Suplementar de Cargos, na forma do Anexo I-A;

III – do SAMAE, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo II;

IV – do SAMAE, estruturado por Quadro Suplementar de Cargos, na forma do Anexo II-A;

V – da FME, estruturado por Quadro Permanente de Cargos, na forma do Anexo III;

VI – da FME, estruturado por Quadro Suplementar de Cargos, na forma do Anexo III-A.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – quadro permanente: o conjunto de classes de cargos de carreira;

II – quadro suplementar: o conjunto de classes de cargos de carreira em extinção quando vagarem - EQV;

III – cargo público: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por lei e com denominação própria;

IV – cargo de carreira: aquele de provimento efetivo, que se escalona em padrões de vencimento, para acesso privativo de seus titulares;

V – servidor efetivo: servidor habilitado em concurso público e empossado no cargo;

VI – servidor estável: servidor habilitado em concurso público, empossado no cargo e aprovado no estágio probatório;

VII – efetivo exercício: quando em desempenho das atribuições do cargo público;

VIII – cargo em comissão: aquele declarado em lei, de livre nomeação e exoneração, destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

IX - função gratificada: é o conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia e assessoramento exercidas por servidor efetivo, na forma estabelecida em lei, como acréscimo ou substituição temporária das atividades vinculadas ao cargo de carreira;

X – classes de cargos: o agrupamento de cargos com mesmo padrão inicial e final de vencimento, e similares quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício e quanto ao tratamento no mercado de trabalho;

XI – carreira: o desenvolvimento funcional do servidor por meio de promoções;

XII – grupo ocupacional: o conjunto de cargos de carreira com mesmo grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

XIII – padrão de vencimento: o valor do vencimento, identificado horizontalmente por letras de "A" a "W" atribuído ao cargo na sua respectiva classe;

XIV – interstício: o lapso de tempo mínimo de 3 (três) anos, fixado para que o servidor se habilite à promoção por merecimento;

XV – vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;

XVI – vencimentos: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente;

XVII – remuneração: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei, acrescido das vantagens pecuniárias de caráter permanente e temporário.

Art. 4º Os cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal do Poder Executivo, do SAMAE e da FME são os constantes dos Anexos previstos no artigo 2º desta Lei, que contém classe, denominação, grupo ocupacional – GOC, quantidade – QTD, carga horária semanal de trabalho – CH e padrão de vencimento.

Art. 5º A missão, as responsabilidades, as exigências mínimas de escolaridade e conhecimento para os cargos dos grupos ocupacionais previstos nesta Lei, são os estabelecidos nos Manuais de Ocupações dos Quadros Permanentes de Cargos:

I – Anexo I-B, do Poder Executivo;

II – Anexo II-B, do SAMAE;

III – Anexo III-B, da FME.

Parágrafo Único. O Manual de Ocupações relativo aos cargos dos grupos ocupacionais integrantes do Quadro Suplementares de Cargos constitui:

I – do Poder Executivo, o Anexo I-C;

II – do SAMAE, o Anexo II-C;

III – da FME, o Anexo III-C.

Art. 6º Os cargos de carreira dos Quadros Permanentes do Poder Executivo, do SAMAE e da FME integram os seguintes grupos ocupacionais:

I – Grupo Ocupacional Especialista – GE;

II – Grupo Ocupacional Técnico – GT;

III – Grupo Ocupacional Funcional – GF.

§ 1º O Grupo Ocupacional Especialista – GE compreende os cargos cujas funções requerem conhecimentos teóricos e práticos e formação de Ensino Superior.

§ 2º O Grupo Ocupacional Técnico – GT compreende os cargos que exigem conhecimentos profissionais, com qualificação técnica de Ensino Médio.

§ 3º O Grupo Ocupacional Funcional – GF compreende os cargos que exigem formação de Ensino Médio.

Art. 7º Os cargos de carreira dos Quadros Suplementares do Poder Executivo, do SAMAE e da FME integram os seguintes grupos ocupacionais:

I – Grupo Ocupacional Especialista – GE;

II – Grupo Ocupacional Técnico – GT;

III – Grupo Ocupacional Funcional – GF;

IV – Grupo Ocupacional Operacional – GO;

V – Grupo Ocupacional Base – GB.

§ 1º O Grupo Ocupacional Especialista – GE compreende os cargos com formação de Ensino Superior.

§ 2º O Grupo Ocupacional Técnico – GT compreende os cargos com qualificação técnica de Ensino Médio.

§ 3º O Grupo Ocupacional Funcional – GF compreende os cargos com formação de Ensino Médio.

§ 4º O Grupo Ocupacional Operacional – GO compreende os cargos com formação de Ensino Fundamental completo.

§ 5º O Grupo Ocupacional Base – GB compreende os cargos com formação de Ensino Fundamental incompleto.

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA NORTEADORA DO PCCV

Art. 8º A política norteadora do PCCV do Poder Executivo, do SAMAE e da FME, com fundamento nos princípios de flexibilidade e maximização do potencial individual do servidor, tem por objetivos:

I – a valorização do servidor, pelo reconhecimento dos esforços individuais, na direção do crescimento profissional;

II – proporcionar aos servidores conhecimento das oportunidades de ascensão na carreira;

III – estabelecer clima participativo e de confiança entre o Poder Executivo e o servidor sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional;

IV – motivar e encorajar o servidor na exploração de sua capacidade em busca de maior conhecimento e desenvolvimento profissional;

V – criar condições para o desenvolvimento e manutenção de talentos no serviço público municipal;

VI – criar estrutura de cargos e manuais de ocupações das esferas da estrutura administrativa municipal;

VII – buscar a equidade interna na estrutura organizacional da administração pública municipal;

VIII – alinhar a estrutura de remuneração;

IX – aprimorar a eficácia na prestação do serviço público municipal;

X – melhorar, de forma contínua, a satisfação da municipalidade.

CAPÍTULO III

DO PROCESSO DE ESTRUTURAÇÃO DAS CLASSES DE CARGOS DE CARREIRA

Art. 9º A estruturação das classes de cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal do Poder Executivo da Administração Direta, do SAMAE e da FME, resultante de avaliação sobre a natureza, o grau de responsabilidade e complexidade, bem como as peculiaridades de cada cargo, observa os seguintes fatores:

I – instrução;

II – iniciativa/complexidade;

III – supervisão recebida;

IV – esforço mental e visual;

V – impacto dos erros;

VI – responsabilidade por contatos;

VII – responsabilidade por patrimônio;

VIII – responsabilidade por supervisão exercida;

IX – ambiente de trabalho;

X – riscos/segurança.

Parágrafo único. Os valores dos padrões de vencimento dos cargos, componentes das classes são fixados pelos fatores de avaliação previstos neste artigo, observados, ainda, os requisitos para a investidura nos cargos e a realidade da administração pública.

CAPÍTULO IV

DO PROVIMENTO DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 10. São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I – nacionalidade brasileira ou equiparada;
- II – gozo dos direitos políticos;
- III – quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV – escolaridade exigida para o exercício do cargo;
- V – idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI – aptidão física e mental.

§ 1º. As atribuições do cargo poderão justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei ou em edital de concurso público.

§ 2º. Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo de carreira cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência.

§ 3º. Consideram-se deficiências aquelas conceituadas na medicina especializada, de acordo com os padrões mundialmente estabelecidos.

Art. 11. Os cargos públicos se classificam em cargos de carreira de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão, estes estabelecidos em legislação própria.

CAPÍTULO V

DOS CARGOS DE CARREIRA

Art. 12. Os cargos de carreira, de provimento efetivo, constantes dos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo da Administração Direta, do SAMAE e do FME, são preenchidos:

I – por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

II – pelo enquadramento dos atuais servidores;

III – pelas demais formas de provimento previstas na Lei nº 1.305, de 09 de outubro de 1991 e alterações – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Gaspar, observados ainda os limites constitucionais.

Art. 13. O provimento dos cargos de carreira no âmbito do Poder Executivo da Administração Direta, do SAMAE e do FME, dar-se-á, por ato do Chefe do Poder Executivo

Municipal e do dirigente do SAMAE, ou por ato de preposto definido nos termos da legislação vigente.

Art. 14. São assegurados aos servidores integrantes dos Quadros Suplementares os mesmos direitos dos que integram os Quadros Permanentes.

Art. 15. Os valores dos padrões de vencimento dos cargos de carreira são os constantes dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal, previstos nos Anexos de que trata o art. 2º desta Lei.

CAPÍTULO VI

DAS CARREIRAS

Art. 16. O ingresso do servidor na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento, “A” do cargo para o qual foi concursado.

Art. 17. A remuneração dos servidores públicos do Poder Executivo da Administração Direta, do SAMAE e do FME, somente poderá ser fixada ou alterada por lei, observada a iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento da carreira do servidor efetivo dar-se-á por meio da promoção por merecimento.

Seção I

Da Promoção por Merecimento

Art. 19. Promoção por merecimento é a passagem do servidor efetivo, integrante dos Grupos Ocupacionais previstos nos artigos 6º e 7º desta Lei, de seu padrão de vencimento para até 2 (dois) imediatamente seguintes, observados cumulativamente:

I – o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício e o percentual de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) entre cada padrão de vencimento;

II – a obtenção de conceito bom ou excelente na média das avaliações anuais de desempenho ocorridas no interstício;

III – a participação em cursos afins ao cargo que ocupa na forma desta lei e regulamentação específica;

§ 1º A contagem do primeiro interstício se dará a partir da data de obtenção do direito a estabilidade pelo servidor;

§ 2º Na hipótese do servidor já ser estável quando do início de vigência dos efeitos desta Lei, a contagem do primeiro interstício se dará:

I – a contar do seu último aniversário de admissão no serviço público municipal de Gaspar/SC se este aniversário tiver ocorrido há 8 (oito) meses ou mais do início de vigência dos efeitos desta Lei;

II – a partir do próximo aniversário de admissão no serviço público municipal de Gaspar/SC se este aniversário tiver ocorrido há menos de 8 (oito) meses do início de vigência dos efeitos desta Lei;

§ 3º O servidor que tiver sofrido advertência disciplinar no interstício transitada em julgado terá sua data de término deste interstício estendida em 90 (noventa) dias;

§ 4º O servidor terá a data de término do interstício estendido por 01 (um) ano se no período tiver sofrido suspensão disciplinar transitada em julgado;

§ 5º A contagem do próximo interstício se iniciará sempre no dia imediatamente seguinte ao término do interstício anterior.

§ 6º Se, ultrapassados 12 (doze) meses do início de vigência dos efeitos desta Lei, e assim sucessivamente a cada período de 12 (doze) meses, o Município de Gaspar não tiver implantado a avaliação anual de desempenho, fica garantido ao servidor o conceito BOM, nota 7,00 (sete), previsto para que sua avaliação seja considerada positiva.

Art. 20. Para efeito do que trata o inciso III do artigo 19 desta Lei, será considerada a participação do servidor em cursos de áreas afins ao cargo que ocupa com carga horária mínima total de:

I – 80 (oitenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Especialista – GE;

II – 60 (sessenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Técnico – GT;

III – 50 (cinquenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Funcional – GF;

IV – 40 (quarenta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Operacional – GO;

V – 30 (trinta) horas, para os ocupantes de Cargos do Grupo Ocupacional Base – GB.

§ 1º Somente serão consideradas horas de curso realizadas durante o interstício da promoção.

§ 2º As horas de curso que ultrapassarem a carga horária mínima exigida para o interstício não serão aproveitadas para novas promoções.

§ 3º Os servidores que pretenderem aproveitar horas de curso desvinculadas ao cargo ou função que ocupam terão que previamente a realização das referidas horas, aprova-las formal e expressamente com o Secretário da pasta ou com o dirigente da entidade em que estiver lotado.

§ 4º Regulamentação específica estabelecerá as formas de convocação, registro, certificação e averbação das horas e dos cursos de atualização, aperfeiçoamento, de formação, dos cursos promovidos pela administração para os servidores, para a comunidade local e da participação em reuniões de Conselhos Municipais.

Art. 21. Observados os requisitos exigidos no artigo 19 desta Lei, as seguintes hipóteses de afastamento e/ou licença do servidor não o prejudica para fins de concorrer a promoção por merecimento:

I – férias;

II – exercício de cargo em comissão na administração pública municipal de Gaspar/SC;

III – participação em programas de treinamento instituído ou autorizado pela administração pública municipal de Gaspar/SC;

IV – júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

V – para o exercício de mandato classista no sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Gaspar/SC;

VI – nas hipóteses do art. 128 da Lei 1.305/1991.

Parágrafo único. Cada falta injustificada do servidor estende em 01 (um) mês a data do término do interstício prevista para fins da promoção por merecimento.

Art. 22. O servidor estável no exercício de cargo em comissão ou função gratificada desta municipalidade terá a contagem do tempo de serviço assegurada, bem como garantida a possibilidade de reconhecimento dos cursos de atualização e aperfeiçoamento, para fins de promoção por merecimento.

§ 1º. No exercício de cargo em comissão ou função gratificada, o servidor efetivo deverá realizar as horas de capacitação vinculadas ao cargo em comissão, a função gratificada ou ao cargo efetivo.

§ 2º. A quantidade de horas a ser realizada pelo servidor ocupante de cargo em comissão ou função gratificada é a prevista para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo.

Art. 23. O acréscimo pecuniário decorrente de cada promoção será de até 5% (cinco por cento), calculado sempre sobre o valor do padrão de vencimento "A", do cargo efetivo do servidor, devido a partir do término do interstício, se o servidor preencher os requisitos previstos nos incisos II e III do art. 19 desta Lei.

§ 1º. O servidor que alcançar conceito EXCELENTE na média das avaliações de desempenho do interstício e cumprir com as horas de capacitação exigidas para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo obterá uma promoção de 5% (cinco por cento) na forma do *caput*;

§ 2º. O servidor que alcançar conceito BOM na média das avaliações de desempenho do interstício e cumprir com as horas de capacitação exigidas para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo obterá uma promoção de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) na forma do *caput*;

§ 3º. Não terá direito a promoção o servidor que no interstício não alcançar no mínimo o conceito BOM na média das avaliações de desempenho do período, ainda que tenha cumprido as horas de capacitação exigidas para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo;

§ 4º. Não terá direito a promoção o servidor que no interstício não tiver cumprido com as horas de capacitação exigidas para o grupo ocupacional de seu cargo efetivo, ainda que tiver alcançado no mínimo o conceito BOM na média das avaliações de desempenho do período.

Art. 24. Sempre que o servidor efetivo e estável se afastar do seu cargo efetivo para assumir cargo eletivo haverá a suspensão do interstício para fins das promoções por merecimento.

Seção II Da Avaliação de Desempenho

Art. 25. A avaliação de desempenho será realizada anualmente, aplicada sobre o servidor efetivo e estável do município de Gaspar/SC, regulamentada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, e terá por objetivos:

I - identificar ações para o desenvolvimento profissional do servidor;

II - aprimorar o desempenho do servidor e dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal;

III - possibilitar o desenvolvimento na carreira do servidor;

IV - contribuir para melhoria da eficiência no serviço público municipal.

§ 1º O servidor perderá o direito a avaliação de desempenho se, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à avaliação, tiver permanecido afastado do exercício funcional por período igual ou superior a 4 (quatro) meses, ininterruptos ou não, exceto nas hipóteses de afastamento expressamente previstas no artigo 21 desta Lei.

§ 2º Será submetido à avaliação anual de desempenho o servidor efetivo que tenha, no mínimo, depois de adquirida a estabilidade, 8 (oito) meses de efetivo exercício no cargo.

§ 3º Para poder concorrer a promoção por merecimento o servidor deverá ter obtido conceito final em, no mínimo, 02 (duas) avaliações anuais de desempenho no interstício.

Art. 26. O processo de avaliação anual de desempenho do servidor compreenderá as seguintes etapas:

I – avaliação da chefia;

II – auto-avaliação.

§ 1º O processo de avaliação anual de desempenho do servidor poderá compreender ainda a avaliação por servidores efetivos no setor de acordo com a conveniência administrativa e a partir da sua viabilidade tecnológica, o que deverá estar previsto no ato que anualmente dá início ao processo de avaliação de desempenho.

§ 2º As etapas previstas neste artigo serão realizadas mediante a aplicação de Fichas de Avaliação de Desempenho (FAD), constantes de regulamentação específica.

CAPÍTULO VIII

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 27. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo serão enquadrados nos cargos previstos nos Anexos I, I-A, II, II-A, III e III-A desta Lei, no prazo de até 90 (noventa) dias, a partir de sua vigência, observadas as disposições deste Capítulo.

Art. 28. No processo de enquadramento dos servidores serão considerados os seguintes fatores:

I – a igualdade de denominação e de atribuições dos cargos;

II – as transformações de cargos:

- a) do Poder Executivo, que constitui o Anexo I-D;
- b) do SAMAE, que constitui o Anexo II-D;
- c) da FME, que constitui o Anexo III-D.

III – o vencimento do cargo ocupado e o vencimento do cargo no qual se dará o enquadramento.

Parágrafo único. As transformações a que se refere o inciso II deste artigo são promovidas com cargos efetivos que guardam similitude de natureza, grau de responsabilidade, complexidade de atribuições e nível de escolaridade.

Art. 29. Os atos de enquadramento dos atuais servidores para os Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal, criados por esta Lei, serão expedidos pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 30. O servidor será enquadrado no padrão de vencimento igual ao do cargo que estiver recebendo.

§ 1º. Não havendo coincidência entre os vencimentos, o servidor ocupará o padrão imediatamente superior do seu cargo.

§ 2º. Caso o vencimento do servidor seja superior ao valor do último padrão de vencimento da faixa, ser-lhe-á garantida, no mínimo, a percepção do mesmo vencimento.

Art. 31. As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma deste Capítulo serão devidas a partir da data da publicação do enquadramento do servidor.

Art. 32. O servidor poderá requerer revisão de seu enquadramento à Secretaria da Fazenda e Gestão Administrativa em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação do enquadramento, mediante petição fundamentada.

Parágrafo único. Provido o requerimento, os efeitos da decisão retroagirão para a data da publicação do enquadramento do servidor.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 33. Serão automaticamente extintos os cargos pertencentes aos Quadros Suplementares de Pessoal, previstos no Anexo I-A, II-A e III-A, quando vagarem.

Art. 34. O servidor contratado em caráter temporário, que vier a ocupar cargo efetivo, não terá o tempo de serviço prestado em caráter temporário observado para qualquer fim desta lei.

Art. 35. Os padrões de vencimento são proporcionais à carga horária dos cargos constantes em cada classe.

Art. 36. O município de Gaspar/SC poderá subsidiar em até 70% (setenta por cento) as despesas do servidor efetivo e estável com curso de pós-graduação *stricto sensu* ou *lato sensu*, desde que o curso esteja diretamente vinculado ao cargo de carreira, função gratificada ou cargo em comissão que ocupa e que seja de interesse da administração municipal.

Parágrafo único. A Secretaria da Fazenda e Gestão Administrativa de Gaspar/SC estabelecerá anualmente por meio de Portaria as condições gerais para a concessão do subsídio previsto no *caput*, tais como as instituições de ensino participantes, as áreas de estudo de interesse do município, os percentuais e valores absolutos limites do subsídio, as suas formas de concessão, o número de vagas, os critérios para a seleção dos candidatos à concessão do subsídio e os motivos para suspensão ou cancelamento do subsídio.

Art. 37. O artigo 9º da Lei nº 1.305/1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 9º São formas de provimento em cargo público:

I - nomeação;

II - readaptação;

III - reversão;

IV - reintegração;

V - transferência;

VI - recondução;

VII - remoção;

VIII - substituição.

Art. 38. Os artigos 41 e 42 da Lei nº 1.305/1991 passam a vigorar com as seguintes redações:

Art. 41 O Desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá mediante a promoção por merecimento, observado o disposto a este título nas Leis que definem os Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos efetivos e estáveis do município de Gaspar/SC.

Art. 42 Para os servidores públicos efetivos e estáveis ocupantes dos cargos regidos pela Lei que define o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento do Magistério Público Municipal de Gaspar/SC poderá ocorrer também a progressão vertical na forma prevista naquela Lei.

Art. 39. O artigo 44 da Lei nº 1.305/1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 44 Além das ausências ao serviço previstas no artigo 128, são consideradas como de efetivo exercício, os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão ou Entidade da administração pública municipal de Gaspar/SC;

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;

V - júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

VI - licenças previstas nos incisos V, VI e IX do artigo 92;

VII – para o exercício de mandato classista no sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Gaspar/SC.

§ 1º Lei própria determinará quais as hipóteses de afastamento ou licença do servidor que serão consideradas como de efetivo exercício e quais aquelas que suspenderão a contagem do interstício para fins da promoção por merecimento.

§ 2º É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função, de órgão ou Entidade do Poder da União, Distrito federal e Municípios.

Art. 40. O *caput* do artigo 79 da Lei nº 1.305/1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 79 A cada triênio de efetivo exercício no serviço público municipal em cargo de provimento efetivo, será concedido ao servidor um adicional correspondente a **3% (três por cento)** do vencimento de seu cargo efetivo, até o limite de 08 (oito) triênios.

Art. 41. O artigo 92 da Lei nº 1.305/1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 92 Conceder-se-á ao servidor licença:

I - para tratamento de saúde;

II - à gestante, à adotante e à paternidade;

III - por acidente em serviço;

IV - por motivo de doença em pessoa da família;

V - para o serviço militar;

VI - para atividade política;

VII - para tratar de interesse particular;

VIII - para desempenho de mandato classista no sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Gaspar/SC;

IX - para acompanhar cônjuge ou companheiro;

X - para o magistério.

§ 1º A licença prevista no inciso IV será precedida de atestado ou exame médico e comprovação do parentesco, com o parecer e avaliação final da concessão do benefício pela Assistência Social do Município.

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

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença nas hipóteses constitucionalmente previstas e naquelas definidas pela administração por meio de regulamentação específica.

Art. 42. Fica extinta a partir do início da produção dos efeitos desta Lei a Licença-Prêmio prevista na forma dos artigos 112 e 113, da Lei nº 1.305/91.

Art. 43. Fica extinta a partir do início da produção dos efeitos desta Lei a incorporação à remuneração dos adicionais de insalubridade e periculosidade prevista na forma do § 3º, do artigo 80, da Lei nº 1.305/91.

Art. 44. As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento do Município, suplementadas se necessário.

Art. 45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, passando a produzir seus efeitos 120 (cento e vinte) dias após.

KLEBER EDSON WAN-DALL
Prefeito Municipal