



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR, N° 24 /2025, DE 04 DE JULHO DE 2025

**DISPÕE SOBRE O EMPREGO PÚBLICO NO  
ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA,  
AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO PODER  
EXECUTIVO DO MUNICÍPIO, E DÁ OUTRAS  
PROVIDÊNCIAS.**

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE MAJOR VIEIRA, **ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK DA SILVA**, no uso de suas atribuições legais, submete à apreciação da Câmara de Vereadores o seguinte Projeto de Lei:

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º.** O pessoal admitido para o exercício de emprego público do Poder Executivo do Município de Major Vieira/SC, terá sua relação de trabalho regida por esta Lei, e suas alterações, e legislação municipal correlata, pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sua alterações, e legislação trabalhista correlata.

**Parágrafo único.** Os funcionários públicos admitidos para o exercício de empregado público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Major Vieira, para operacionalizar a execução de programas descentralizados nas áreas da saúde, educação e assistência social, firmados através de convênios ou ajustes similares com o Governo Federal ou Estadual, ou com Entidades, ainda que privadas, sem fins lucrativos e declaradas de utilidade pública, serão regidos na forma do caput deste artigo.

**Art. 2º.** Os empregos públicos serão criados mediante edição de lei específica, contendo os seus quantitativos e respectivos salários, que integrarão o quadro de vagas, para todos os efeitos legais, dos servidores do quadro permanente do Poder Executivo Municipal, de regime estatutário.

**§ 1º.** Quando se tratar de programa federal, deverão ser editadas leis específicas, dispondo sobre a criação dos empregos de que trata o presente diploma legal, para cada programa descentralizado, seu quantitativo e respectiva remuneração, que integrarão quadro específico e distinto, para todos os efeitos legais, do quadro permanente de pessoal do Poder Executivo Municipal.

**§ 2º.** As Leis específicas acima mencionadas, deverão observar os limites de despesas de pessoais apontados na Lei Complementar nº 101, de 04/05/2007 (LRF), e seus



respectivos Projetos de Lei deverão observar o que determina o art. 15 e seguintes do referido diploma legal.

**Art. 3º.** A contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme a natureza e a complexidade do emprego, consoante artigo 37, incisos I e II, da Constituição Federal.

**Parágrafo único.** Excepcionalmente, conforme definido em Lei, poderá ser realizado processo seletivo para a contratação de pessoal por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do artigo 37, incisos IX, da Constituição Federal.

## **CAPÍTULO II** **DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **Seção I** **Da Rescisão do Contrato de Trabalho**

**Art. 4º.** O contrato de trabalho será firmado por prazo indeterminado, não contemplando estabilidade no serviço público, podendo ser rescindido nas seguintes hipóteses:

I - prática de falta grave, dentre as enumeradas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, apurada mediante processo administrativo;

II - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

III - insuficiência de desempenho do empregado, apurada mediante avaliação periódica;

IV - necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei Complementar a que se refere o artigo 169 da Constituição Federal;

V- por motivo razoável apresentado por escrito pela Autoridade competente, dispensado o processo administrativo.

VI - extinção dos programas federais, estaduais implementados mediante convênio ou ajustes similares, daqueles que originaram as respectivas contratações ou, ainda, a falta de repasse financeiro do Ente para custeio dos respectivos programas.

§ 1º. Nas hipóteses do inciso I supra, a rescisão contratual será com justa causa, nos termos do caput do art. 482 da CLT.

§ 2º. As verbas rescisórias decorrentes do término do contrato de trabalho serão apuradas e pagas ao empregado em conformidade com as disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observando-se os prazos e valores estabelecidos pela legislação vigente.



## Seção II

### Da Remuneração

**Art. 5º.** Os salários previstos para os empregos públicos de que trata o regime desta Lei obedecerão aos valores contidos em lei específica, observando-se para a fixação, a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade de cada cargo, bem como o disposto no artigo 37, XI, da Constituição Federal de 1988.

**Parágrafo único.** Inexiste isonomia salarial entre os servidores pertencentes ao quadro de pessoal de servidores estatutários do Poder Executivo e os empregados públicos regidos por esta Lei.

**Art. 6º.** O exercício de trabalho em condições insalubres ou perigosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional, respectivamente, de insalubridade ou periculosidade, nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

## Seção III

### Da Jornada de Trabalho, do Serviço Extraordinário e Banco de Horas

**Art. 7º.** O empregado público ficará sujeito ao cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pela Lei de criação do respectivo emprego.

**Art. 8º.** Para atender ao interesse público, por necessidade imperiosa do serviço ou em casos especiais, a Administração Municipal poderá determinar, observada a carga horária mensal, jornada de trabalho por escala ou em dias alternados, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Art. 9º.** É permitida a prestação de serviço extraordinário para atender a situações excepcionais, temporárias e de interesse público, mediante convocação da chefia, justificativa e prévia autorização, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Art. 10.** Para fins de controle e acompanhamento de horas extraordinárias a serem compensadas, será utilizado sistema de banco de horas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Parágrafo único.** O sistema de banco de horas será regulamentado mediante Decreto, observadas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.



---

**Seção IV**  
**Dos Deveres do Empregado Público**

**Art. 11.** São deveres do empregado público:

- I - exercer com zelo, dedicação e competência as atribuições de seu emprego;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar normas, regulamentos e demais determinações previstas para o serviço público, em especial, a legislação específica;
- IV- cumprir ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - efetuar atendimento em geral com presteza;
- VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do exercício de seu emprego;
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assuntos da unidade de trabalho, bem como em relação ao usuário atendido pelo programa que integra;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - manter assiduidade e pontualidade ao serviço;
- XI - tratar as pessoas com urbanidade;
- XII - submeter-se à inspeção médica determinada pela autoridade competente;
- XIII- frequentar cursos sempre que convocado pela autoridade competente;
- XIV - atender convocação para realização de serviço extraordinário; e
- XV - coibir, por iniciativa própria, qualquer sonegação flagrante de que tiver conhecimento.

**Seção V**  
**Das Proibições ao Empregado Público**

**Art. 12.** Ao empregado público são proibidas as seguintes condutas, sujeitas a rescisão do contrato de trabalho,

- I - Causar lesão aos cofres públicos;
- II - Dilapidar o patrimônio público;
- III - Praticar qualquer ato de manifesta improbidade no exercício da função pública;
- IV - Pleitear, como procurador ou intermediário, junto às repartições públicas, salvo quando se tratar de percepção de vencimento e vantagens de parentes até 2º grau;
- V - Demonstrar inassiduidade habitual, caracterizado por faltas injustificadas ao serviço por cinco dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.
- VI - Acumular ilegalmente cargos ou empregos públicos, com má-fé ou por ter decorrido o prazo de opção em relação ao mais recente, se possível;



- VII - Cometer ofensa física em serviço contra qualquer pessoa, salvo em legítima defesa;
- VIII - Cometer ofensa física fora do serviço, mas em razão dele, contra funcionário, salvo em legítima defesa;
- IX - Participar da administração de empresa privada, se, pela natureza do emprego público exercido ou pelas características da empresa, esta puder de qualquer forma beneficiar-se do fato em prejuízo de suas congêneres ou do fisco;
- X - Aceitar representação, pensão, emprego ou comissão, de Estado estrangeiro, sem prévia autorização da autoridade competente;
- XI - Exercer atividade empresarial, em circunstâncias que lhe propiciem beneficiar-se do fato de ser também empregado público;
- XII - Atribuir a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargos que lhe competirem ou a seus subordinados;
- XIII - Aplicar irregularmente dinheiros públicos;
- XIV - Revelar ou facilitar a revelação de assuntos sigilosos que. conheça em razão do emprego público;
- XV - Falsificar ou usar documentos que saiba falsificados;
- XVI- Exercer suas atribuições com ineficiência desidiosa.
- XVII- Cometer ofensa moral contra qualquer pessoa no recinto da. repartição;
- XVIII - Demonstrar indisciplina ou insubordinação;
- XIX - Agir com impontualidade;
- XX - Faltar à verdade, com má-fé, no exercício das funções;
- XXI - Obstar o pleno exercício da atividade administrativa vinculada a que esteja sujeito o empregado;
- XXII - Deixar de cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as normas legais a que esteja sujeito;
- XXIII - Fazer afirmação falsa, negar ou calar a verdade, como testemunha ou perito, em processo disciplinar;
- XXIV - Conceder diária com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos, bem como recebê-la pela mesma razão ou fundamento;
- XXV - Violar direito ou prerrogativa de advogado no exercício de sua função.
- XXVI - Retirar, sem autorização superior, qualquer documento ou objeto da repartição, salvo se em benefício do serviço público;
- XXVII - Exercer, mesmo fora das horas de expediente, funções em entidades privadas que dependam, de qualquer modo, de sua repartição.
- XXVIII - Demonstrar falta de espírito de cooperação e de solidariedade para com os companheiros de trabalho em assuntos de serviço;
- XXIX - Apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e em condições satisfatórias de higiene pessoal.



**Parágrafo único.** As condutas mencionadas, quando não configurarem justa causa, poderão caracterizar justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do inciso V do art. 4º desta Lei.

## **Seção VI**

### **Das Responsabilidades**

**Art. 13.** O empregado público responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

**Art. 14.** A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º. A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário será liquidada por meio de reposição ao erário público, ou por meio de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

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

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

**Art. 15.** A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao empregado, nessa qualidade.

**Art. 16.** A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do emprego ou função.

**Art. 17.** As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

**Art. 18.** A responsabilidade administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

**Art. 19.** Nenhum empregado poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública.



**Art. 20.** A critério da Administração Municipal e mediante expressa autorização do empregado público, poderá haver consignação em folha de pagamento, nos termos de legislação federal que disciplina a matéria e do art. 462 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

## **Seção VII**

### **Da Avaliação de Desempenho**

**Art. 21.** Os empregados públicos serão avaliados, visando identificar seu desempenho, capacidade, aptidão física e mental, bem como o grau de suficiência no atingimento dos objetivos de sua função para a Administração Pública.

**Art. 22.** Serão avaliados, observada a regulamentação específica, dentre outros, os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - disciplina e cumprimento dos deveres funcionais;
- IV - responsabilidade;
- V - atendimento ao público;
- VI - relacionamento interpessoal;
- VII - capacidade de iniciativa;
- VIII - cooperação;
- IX - eficiência e produtividade; e
- X - qualidade do trabalho.

**Parágrafo único.** As avaliações serão realizadas anualmente, contados da contratação do empregado, pela chefia imediata em conjunto com a chefia mediata, conforme regulamento.

**Art. 23.** A avaliação de desempenho será realizada com os seguintes objetivos:

- I - medir o desempenho do empregado público no cumprimento de suas atribuições;
- II - avaliar a performance, competências técnicas e comportamentais e o grau de contribuição do empregado público para a Administração Municipal;
- III - diagnosticar pontos passíveis de melhoria, necessidades de treinamento, desenvolvimento ou remanejamento do empregado público, se for o caso.

**Parágrafo único.** Os procedimentos que norteiam o processo de avaliação de desempenho serão regulamentados por meio de Decreto, cabendo à Secretaria Municipal de Administração e Gestão a gestão do processo de avaliação.



**Art. 24.** Para realizar a avaliação prevista do artigo 23 desta Lei, fica autorizado o Chefe do Poder Executivo a criar Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por 3 (três) membros, designados formalmente, assegurando-se a imparcialidade no processo avaliativo, a ser instituída por Portaria.

**Parágrafo único.** Os critérios e procedimentos específicos para o funcionamento da Comissão serão definidos no decreto de regulamentação.

**Art. 25.** A qualquer tempo poderá ser encaminhado relatório circunstanciado quando o empregado se revelar inapto no cumprimento de suas atribuições funcionais, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## Seção VIII

### Da Revisão da Avaliação de Desempenho

**Art. 26.** Se o empregado avaliado obtiver nota final da avaliação inferior a 80 (oitenta) pontos e discordar do resultado, poderá, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data de sua ciência, apresentar recurso administrativo junto à comissão de revisão de avaliação, indicando o fator objeto de sua discordância, bem como, a respectiva fundamentação e justificativa.

**Art. 27.** A comissão de revisão de avaliação será constituída pelos seguintes membros, designados pela Administração Municipal:

I - dois representantes do Poder Executivo indicado pelo Chefe de Gabinete do Prefeito;  
II - um representante do Departamento Pessoal da Secretaria Municipal de Administração;

§ 1º. O recurso será analisado pela comissão de revisão de avaliação, quanto aos requisitos básicos para o seu recebimento, dentre os quais, a tempestividade, a indicação dos fatores de discordância e as justificativas que geraram seu inconformismo, na forma prevista no caput deste artigo.

§ 2º. Será indeferido sem análise do mérito, o requerimento que não atender os requisitos previstos no § 1º deste artigo.

**Art. 28.** Uma vez atendidos os requisitos básicos, a comissão de revisão de avaliação, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, emitirá parecer sugestivo e fundamentado, pela procedência ou não do recurso, e encaminhará para decisão final do Secretário de Administração e Gestão.



**Art. 29.** O Secretário de Administração e Gestão terá o prazo de 15 (quinze) dias úteis para proferir sua decisão final, que poderá acatar ou não o parecer da comissão, desde que o faça fundamentadamente.

**Parágrafo único.** A decisão proferida pelo Secretário de Administração e Gestão é irrecorrível.

### **CAPÍTULO III** **Dos benefícios**

**Art. 30.** Ao empregado público investido em função de maior responsabilidade é assegurada uma gratificação pelo seu exercício, de 30% (trinta por cento) à 50% (cinquenta por cento) do salário base, destinada a reconhecer o desempenho de atribuições de natureza especial ou em caráter de confiança, conforme designação formal do Chefe do Poder Executivo ou da autoridade por ele designado.

**Parágrafo único.** O pagamento da gratificação será proporcional ao período efetivamente trabalhado na função designada.

**Art. 31.** O empregado público celetista terá direito à remuneração prevista na legislação municipal e, subsidiariamente, os benefícios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Art. 32.** Será concedida ao empregado licença para tratamento de saúde, nos termos da legislação do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

**Art. 33.** Será permitido ao empregado, sem prejuízo da remuneração, a participação em programas de treinamentos ou aperfeiçoamento profissional quando designado e custeado pelo Município.

**Parágrafo único.** O afastamento para curso de aperfeiçoamento custeado pelo empregado poderá ser autorizado pela Administração Municipal, mediante requerimento formal do empregado e comprovação de que o tema está relacionado à área de atuação e às atribuições de sua função.

### **CAPÍTULO IV** **Das Disposições Finais e Transitórias**

**Art. 34.** Os atos de admissão para empregos públicos serão encaminhados, na forma e nos prazos previstos em lei, ao Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina, com vistas e exames da legalidade para fins de registro.



**Art. 35.** A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição, nos termos do § 14 do art. 37, da Constituição Federal.

**Art. 36.** Os casos omissos serão dirimidos pela Secretaria Municipal de Administração e Gestão em conjunto com o Departamento Jurídico do Município.

**Art. 37.** Todos os empregados públicos do Município de Major Vieira que foram admitidos após a publicação desta Lei, inclusive os contratados para a execução de programas descentralizados nas áreas da saúde, educação e assistência social, firmados através de convênios ou ajustes similares com o Governo Federal ou Estadual, ou com Entidades, ainda que privadas, sem fins lucrativos e declaradas de utilidade pública, passarão a vincular-se a esta Lei.

**Art. 38.** A presente Lei não poderá ser confundida, equiparada ou vinculada ao Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, nem à Lei de Plano de Cargos e Salários do Magistério, de Regime Estatutário deste Município, considerando-se a natureza distinta dos vínculos jurídicos estabelecidos.

**Parágrafo único.** As disposições referentes aos servidores estatutários ou ao Plano de Cargos e Salários do Magistério não serão aplicáveis aos empregados públicos regidos pelo regime celetista, salvo previsão expressa em lei.

**Art. 39.** A presente Lei poderá ser regulamentada mediante Decreto.

**Art. 40.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Major Vieira/SC, 04 de julho de 2025.

ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK DA SILVA:00391205978  
Assinado de forma digital por  
ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK  
DA SILVA:00391205978  
Dados: 2025.07.04 16:23:54 -03'00'

**ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK DA SILVA  
PREFEITA**



## **Justificativa para a criação de empregos públicos no Município de Major Vieira**

Senhor Presidente, Senhores(as) vereadores(as),

A presente proposta visa regulamentar e criar o regime jurídico para os empregos públicos no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Municipal, com o objetivo de organizar, disciplinar e tornar mais eficiente a gestão de pessoal, atendendo ao interesse público local.

### **1. Vinculação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS)**

A adoção do regime de empregos públicos regidos pela CLT implica que os contratados estarão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), gerido pelo INSS. Com isso, os encargos previdenciários se limitam às contribuições patronais mensais, não gerando compromissos futuros de aposentadorias e pensões por parte do regime próprio.

Dessa forma, espera-se reduzir o déficit atuarial do regime próprio de previdência do município, pois:

- esses empregados não se aposentarão pelo RPPS local,
- diminuindo o passivo previdenciário de longo prazo e equilibrando as contas públicas.

### **2. Flexibilidade administrativa e possibilidade de rescisão**

Outro ponto relevante é que os contratos dos empregados públicos:

- não conferem estabilidade típica do servidor estatutário, pois são regidos pela CLT,
- o que permite sua rescisão por justa causa ou por motivo de interesse da administração, mediante procedimento simplificado.

Além disso, o art. 4º da Lei Complementar local expressamente possibilita a rescisão:

- por insuficiência de desempenho,
- por necessidade de redução do quadro de pessoal devido ao excesso de despesa,



- ou mesmo pela extinção do programa ou convênio que motivou a contratação, o que assegura ao Município flexibilidade para ajustar seu quadro funcional à realidade orçamentária e à demanda dos serviços.

Isso torna a gestão de pessoal mais dinâmica e alinhada à real necessidade dos serviços públicos, evitando o engessamento do quadro de servidores.

### **3. Atendimento a programas descentralizados e convênios**

O regime também é especialmente adequado para:

- execução de programas descentralizados nas áreas de saúde, educação e assistência social,
- firmados por meio de convênios com a União, Estado ou entidades sem fins lucrativos.

Essas contratações viabilizam a execução local de políticas públicas federais e estaduais, com vínculo trabalhista adequado ao caráter transitório ou condicionado ao repasse de recursos.

### **4. Garantia de acesso via concurso e direitos trabalhistas**

Ainda que regidos pela CLT, esses empregos públicos:

- somente poderão ser preenchidos mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e título, garantindo igualdade de oportunidades e imparcialidade no acesso.

Além disso, os empregados públicos terão todos os direitos trabalhistas assegurados pela CLT, como FGTS, férias, 13º salário, adicionais por insalubridade ou periculosidade, licenças e demais benefícios.

### **Conclusão**

Diante do exposto, a criação dos empregos públicos regidos pela CLT representa:

- uma alternativa responsável do ponto de vista atuarial e fiscal, ao reduzir compromissos futuros do RPPS,



- confere à administração maior flexibilidade para adequar o quadro de pessoal, inclusive com possibilidade de desligamentos menos burocráticos, em caso de extinção de programas ou insuficiência de desempenho,
- ao mesmo tempo em que assegura ingresso mediante concurso público e todos os direitos previstos na legislação trabalhista.

Por esses fundamentos, submete-se a presente proposta à elevada apreciação do Poder Legislativo Municipal, confiando em sua aprovação para o fortalecimento e modernização da administração pública local.

Major Vieira/SC, 04 de julho de 2025

Atenciosamente,

ALINE DAIANE RUTHES  
IARENHUK DA  
SILVA:00391205978

Assinado de forma digital por ALINE  
DAIANE RUTHES IARENHUK DA  
SILVA:00391205978  
Dados: 2025.07.04 16:24:13 -03'00'

**ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK DA SILVA  
PREFEITA**



**OFÍCIO GABINETE DA PREFEITA nº 518/2025**

Major Vieira/SC, 04 de julho de 2025

Ao Excelentíssimo Senhor  
**Silvio Kizema**  
Presidente da Câmara Municipal  
Município de Major Vieira

**Assunto:** Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar para Apreciação.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, e em conformidade com as disposições legais e constitucionais vigentes, encaminhamos a Vossa Excelência, para apreciação e deliberação dessa Egrégia Câmara Municipal, o presente Projeto de Lei Complementar que:

**“DISPÕE SOBRE O EMPREGO PÚBLICO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIA.”**

Certos de contar com a compreensão e o apoio dos nobres vereadores, ficamos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se façam necessários.

Atenciosamente,

ALINE DAIANE RUTHES  
IARENHUK DA  
SILVA:00391205978  
**ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK DA SILVA**

Prefeita Municipal

Assinado de forma digital por  
ALINE DAIANE RUTHES IARENHUK  
DA SILVA:00391205978  
Dados: 2025.07.04 16:28:34 -03'00'