



www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 01/11/2019

## LEI COMPLEMENTAR Nº 143, DE 31 DE AGOSTO DE 2009

(Vide Decretos nº [6565/2011](#) e nº [6991/2012](#))

### **DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DO PODER EXECUTIVO, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES, INSTITUI NOVOS PADRÕES DE VENCIMENTO, ESTABELECE NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE BRUSQUE Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

#### Capítulo I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** O Plano de Cargos e Salários do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, obedece ao Regime Estatutário e estrutura-se em quadros permanentes com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos, em cargos suplementares compostos por cargos em extinção e cargos comissionados.

**Art. 2º** Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos e Carreiras:

I - do Poder Executivo, estruturado por quadro de servidores permanentes, suplementares e comissionados, na forma do Anexo I, I-A e I-E;

II - da Fundação Ecológica e Zoobotânica de Brusque, estruturado por quadro de servidores permanentes e comissionados, na forma do Anexo II e II-E;

III - da Fundação Cultural de Brusque; estruturado por quadro de servidores permanentes e comissionados na forma do Anexo III e III-E;

IV - da Fundação Municipal de Meio Ambiente FUNDEMA, estruturado por quadro de servidores permanentes e comissionados na forma do Anexo IV e IV-E;

V - do Serviço Municipal de Água e Esgoto SAMAE, estruturado por quadro de servidores permanentes,

suplementares e comissionados na forma do Anexo V e V-A e V-E;

VI - do Instituto Brusquense de Planejamento e Mobilidade, estruturado por quadro de servidores permanentes, na forma do Anexo VI.

VII - do Instituto Brusquense de Previdência - IBPREV, estruturado por quadro de servidores permanentes e comissionados, na forma do Anexo VII e VII-E. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 174/2011)

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

I - quadro permanente de pessoal - o conjunto de classes de cargos de carreira e cargos de provimento em comissão;

II - quadro suplementar de pessoal - o conjunto de classes de cargos de carreira em extinção;

III - cargo público - o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor público, criados por lei, com denominação própria, número certo e vencimento pago pelos cofres públicos;

IV - cargo de carreira - aquele que se escalona em padrões de vencimento para acesso privativo de seus titulares;

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

VI - classe de cargos - o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo padrão inicial de vencimento, mesma denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;

VII - carreira - o desenvolvimento funcional do servidor por meio de promoções horizontal ou vertical;

VIII - grupo ocupacional - o conjunto de cargos de carreira com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho;

IX - categoria - o agrupamento de classes de cargos de carreira com pontuação situada no mesmo intervalo da tabela de ranqueamento e de igual tratamento remuneratório;

X - faixa de vencimentos - a escala horizontal de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada categoria;

XI - padrão de vencimento - o valor do vencimento, identificado por letras de "A" a "L", atribuído ao cargo dentro da faixa de vencimentos;

XII - interstício - o lapso de tempo fixado para que o servidor se habilite às promoções horizontal e vertical.

**Art. 4º** Os cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, são os constantes dos Anexos previstos no art. 2º, que contém suas categorias, denominações, grupos ocupacionais, quantidades, jornadas semanais de trabalho, faixas de vencimentos e padrões de vencimento.

§ 1º O Manual de Ocupações, que estabelece as funções e os requisitos para inscrição no concurso público e para a ocupação dos cargos dos grupos ocupacionais integrantes dos Quadros Permanentes de Pessoal dos Planos de Cargos e Carreiras:

- a) do Poder Executivo, contempla o Anexo I-B;
  - b) da Fundação Ecológica e Zoobotânica de Brusque, contempla o Anexo II - B;
  - c) da Fundação Cultural de Brusque, contempla o Anexo III-B;
  - d) da Fundação Municipal de Meio Ambiente - FUNDEMA, contempla o Anexo IV-B;
  - e) do Serviço Municipal de Água e Esgoto - SAMAE, contempla o Anexo V-B;
  - f) do Instituto Brusquense de Planejamento e Mobilidade, contempla o Anexo VI-B.
- g) do Instituto Brusquense de Previdência - IBPREV, contempla o anexo VII-B. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 174/2011)

§ 2º O Manual de Ocupações relativo aos cargos dos grupos ocupacionais integrantes dos Quadros Suplementares de Pessoal dos Planos de Cargos e Carreiras:

- a) do Poder Executivo, contempla o Anexo I-C;
- b) do Serviço Municipal de Água e Esgoto - SAMAE, contempla o Anexo V-C.

**Art. 5º** Os cargos de carreira dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, 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).

§ 1º O Grupo Ocupacional Especialista abrange os cargos cujas tarefas requerem grau elevado de atividade mental, exigidoras de conhecimentos teóricos e práticos de nível acadêmico.

§ 2º O Grupo Ocupacional Técnico compreende os cargos que exigem conhecimentos profissionais com qualificação técnica de nível médio para o seu desempenho.

§ 3º O Grupo Ocupacional Funcional congrega os cargos que exigem formação em nível de ensino médio, ligados a atividades relacionadas ao âmbito administrativo e organizacional.

§ 4º O Grupo Ocupacional Operacional reúne os cargos que exigem formação em nível de ensino fundamental, cujas tarefas requerem o conhecimento prático do trabalho, voltados a uma rotina e predominância do esforço físico.

## Capítulo II DA POLÍTICA NORTEADORA DOS PLANOS DE CARGOS E CARREIRAS

**Art. 6º** A política norteadora dos Planos de Cargos e Carreiras do Poder Executivo, suas Autarquias e

Fundações, fundada nos princípios de flexibilidade e maximização da realização do potencial individual do servidor, tem por objetivos:

I - efetivar a valorização do servidor pelo reconhecimento dos esforços individuais na direção do crescimento profissional;

II - proporcionar aos servidores pleno conhecimento das oportunidades de acesso na carreira;

III - estabelecer um clima participativo e de confiança mútua entre o Município, suas Autarquias e Fundações, 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.

### Capítulo III

#### DO PROCESSO DE RANQUEAMENTO DAS CLASSES DE CARGOS DE CARREIRA

**Art. 7º** O ranqueamento das classes de cargos de carreira dos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, e dos respectivos Quadros Suplementares de Pessoal, quando existentes, resultante de avaliação sobre a natureza, o grau de responsabilidade e complexidade, bem como as peculiaridades de cada cargo, atendidos os requisitos previstos no art. 37, observará 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 a que está sujeito.

Parágrafo Único. Os valores dos padrões de vencimento dos cargos componentes das doze categorias

serão fixados por ordem crescente da pontuação final dos fatores de avaliação previstos neste artigo.

#### Capítulo IV DO PROVIMENTO DOS CARGOS PÚBLICOS

##### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 8º** São requisitos básicos para investidura em cargo público:

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

Parágrafo Único. As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

**Art. 9º** Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo de carreira cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

**Art. 10** Consideram-se deficiências aquelas conceituadas na medicina especializada, de acordo com os padrões mundialmente estabelecidos, e que constituam limitação que implique grau acentuado de dificuldade para o desempenho de atividades.

**Art. 11** Os editais de abertura de concurso público deverão reservar às pessoas portadoras de deficiência pelo menos cinco por cento das vagas por cargo nele oferecidas, ou das que vierem a surgir no prazo de validade do concurso.

Parágrafo Único. Na definição do número de vagas decorrente da aplicação do percentual a que se refere o caput, utilizar-se-á arredondamento para o número inteiro imediatamente superior à fração decimal obtida.

**Art. 12** Os editais de abertura de concursos deverão explicitar as condições para a inscrição das pessoas portadoras de deficiência e indicar onde poderão obter a lista de atribuições do cargo para o qual pretendam se inscrever.

§ 1º Por ocasião da inscrição o candidato deficiente deverá declarar que conhece os termos do edital e

que é portador de deficiência para fins de reserva de vaga.

§ 2º A necessidade de intermediários permanentes para auxiliar na execução das atribuições do cargo pelo portador de deficiência é impeditiva à inscrição no concurso.

§ 3º Não impede a inscrição ou o exercício do cargo a utilização de material tecnológico de uso habitual ou a necessidade de preparação do ambiente físico.

**Art. 13** A pessoa portadora de deficiência deverá submeter-se à avaliação com o objetivo de ser verificada a compatibilidade ou não da deficiência de que é portadora com o exercício do cargo que pretende ocupar.

Parágrafo Único. A avaliação de que trata o caput deverá ser realizada por equipe multidisciplinar designada no âmbito do Poder Executivo, pelo Secretário Municipal de Administração, e no âmbito das Autarquias e Fundações, pelo respectivo Dirigente, antes da homologação da inscrição pretendida.

**Art. 14** Na inexistência de candidatos habilitados para todas as vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência, as remanescentes serão ocupadas pelos demais candidatos habilitados, observada a ordem de classificação.

**Art. 15** Os cargos públicos classificam-se em cargos de carreira de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

## SEÇÃO II DOS CARGOS DE CARREIRA

~~**Art. 16** Os cargos de carreira de provimento efetivo, constantes dos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, que constituem os Anexos I, II, III, IV, V e VI, serão preenchidos:~~

**Art. 16** Os cargos de carreira de provimento efetivo, constantes dos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, que constituem os Anexos I, II, III, IV, V, VI e VII serão preenchidos: (Redação dada pela Lei Complementar nº 174/2011)

I - por nomeação, precedida de concurso público, nos termos do inciso II do art. 37 da Constituição Federal;

II - pelo enquadramento dos atuais servidores não ocupantes dos cargos em extinção integrantes dos Quadros Suplementares de Pessoal de que trata o art. 2º, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XI;

III - pelas demais formas de provimento previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Brusque.

§ 1º O provimento dos cargos de carreira no âmbito do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, dar-se-á, respectivamente, por ato do Prefeito Municipal e dos Dirigentes de Entidades, ou por ato de preposto definido em lei.

§ 2º Os servidores ocupantes dos cargos em extinção integrantes dos Quadros Suplementares de Pessoal a que se refere o inciso II serão enquadrados de acordo com as normas estabelecidas no Capítulo XI.

§ 3º São assegurados aos servidores integrantes dos Quadros Suplementares os mesmos direitos dos que integram os Quadros Permanentes de Pessoal.

**Art. 17** Os valores dos padrões de vencimento dos cargos de carreira são os constantes dos Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal previstos nos Anexos a que se refere o art. 2º.

### SEÇÃO III DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

~~**Art. 18** Os cargos de provimento em comissão, nas quantidades, denominações, subsídios e vencimentos, são os constantes nos Anexos I-E, II-E, III-E, IV-E, V-E e VI-E do Artigo 2º e das leis de estruturas administrativas do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações.~~

**Art. 18** Os cargos de provimento em comissão, nas quantidades, denominações, subsídios e vencimentos, são os constantes nos Anexos I-E, II-E, III-E, IV-E, V-E, VI-E e VII-E do Artigo 2º e das leis de estruturas administrativas do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações. (Redação dada pela Lei Complementar nº 174/2011)

§ 1º Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal e dos Dirigentes de Autarquias e Fundações, observada a legislação específica de cada entidade.

§ 2º Os cargos em comissão serão preenchidos por servidores de carreira, nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, na forma do art. 102, VI, da Lei Orgânica do Município de Brusque.

§ 3º As atribuições dos cargos de provimento em comissão criados por esta Lei, são as descritas nos Anexos I-G (Poder Executivo), II-G (Fundação Ecológica e Zootônica de Brusque), III-G (Fundação Cultural de Brusque), IV-G (Fundação Municipal do Meio Ambiente) e V-G (Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgoto - SAMAE). (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 265/2017)

## Capítulo V DAS CARREIRAS

### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 19** O ingresso na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento da faixa I do cargo para o qual o servidor foi concursado e nomeado.

~~Parágrafo Único. Para os cargos integrantes do Grupo Ocupacional Especialista, quando o Manual de Ocupações estabelecer como requisito para inscrição no concurso e ocupação do cargo graduação em~~

~~nível superior acrescida de curso de pós-graduação em nível de especialização em área específica, o ingresso na carreira dar-se-á no padrão inicial de vencimento da faixa II. (Revogado pela Lei Complementar nº 214/2013)~~

**Art. 20** O desenvolvimento na carreira do servidor integrante do Grupo Ocupacional Especialista, Técnico, Funcional e Operacional dar-se-á por meio das promoções horizontal e vertical.

**Art. 21** Somente serão consideradas para fins da promoção horizontal de que trata o artigo 24 as titulações adquiridas pelo servidor depois do ingresso no Município, suas Autarquias e Fundações.

**Art. 22** Será considerado como de exercício para efeito das promoções horizontal e vertical, durante o interstício, os afastamentos previstos nos incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XVI, XVII, XVIII e XIX do art. 157 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Parágrafo Único. O servidor que na época da avaliação de desempenho estiver exercendo cargo comissionado ou função de confiança receberá, automaticamente, a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção.

**Art. 23** Suspendem o interstício exigido para fins das promoções horizontal e vertical:

I - as licenças e afastamentos, sem remuneração para o Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, do exercício do cargo de carreira, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 22;

II - os afastamentos do exercício do cargo previstos nos incisos IV, V e XII de que trata o art. 22, superiores, individual ou cumulativamente, a um ano;

III - os afastamentos ininterruptos do exercício do cargo previstos nos incisos XV e XVI de que trata o caput do art. 22 que excederem a um mandato.

## SEÇÃO II DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

**Art. 24** Promoção horizontal é a passagem do servidor estável, integrante dos Grupos Ocupacionais previstos no art. 5º, de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma classe, observados:

I - os interstícios e percentuais previstos nos Anexos de que trata o art. 2º;

II - a obtenção de no mínimo sete pontos na média das avaliações ocorridas no interstício;

III - a participação em cursos de formação continuada afim ao cargo que ocupa.

§ 1º Não alcançada a pontuação mínima prevista no inciso II, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, descartada a avaliação de menor pontuação realizada no interstício, e assim sucessivamente, até o servidor atingir a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 2º Na hipótese do § 1º, será iniciada a contagem de novo interstício no mês subsequente àquele em



que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 3º Para efeito da promoção de que trata o caput, será considerada a participação do servidor em cursos de formação continuada com carga horária mínima total de:

- a) noventa horas, para os especialistas;
- b) sessenta horas, para os técnicos;
- c) trinta horas, para os funcionais;
- d) quinze horas, para os operacionais.

§ 4º O servidor deverá encaminhar durante o interstício cópia dos títulos imediatamente à conclusão dos respectivos cursos, juntamente com os originais, à Comissão Permanente de Avaliação Funcional para autenticação e instrução do processo de promoção.

§ 5º Os títulos originais serão devolvidos ao servidor e os respectivos cursos registrados em sua ficha funcional.

§ 6º Do indeferimento dos títulos, caberá pedido de reconsideração para a Comissão Permanente de Avaliação Funcional, no prazo de três dias úteis, contado da ciência do servidor.

**Art. 25** O acréscimo pecuniário decorrente da promoção horizontal será pago:

I - automaticamente, no mês subsequente ao término do interstício, se o servidor preencher dentro deste os requisitos previstos nos incisos I, II e III do art. 24;

II - a contar da data de protocolização do requerimento, se o servidor preencher o requisito do inciso III do art. 24 após o término do interstício;

III - no mês subsequente à data em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício, na hipótese de que trata o § 1º do art. 24.

**Art. 26** A aprovação no estágio probatório garante ao servidor a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção.

### SEÇÃO III DA PROMOÇÃO VERTICAL

**Art. 27** Promoção vertical é a passagem do servidor, integrante dos Grupos Ocupacionais previstos no art. 5º, para a faixa imediatamente superior, dentro da carreira, observados:

I - o interstício de três anos, após a vigência desta Lei, entre as faixas e os percentuais previstos nos Anexos de que trata o art. 2º;

II - obtenção de no mínimo sete pontos na média das avaliações ocorridas no interstício;

III - nova titulação acadêmica, conforme § 1º deste artigo.

§ 1º Serão consideradas as seguintes faixas para efeito de promoção vertical para os Grupos Ocupacionais:

- a) Especialista: especialização, mestrado e doutorado;
- b) Funcional e Técnico: graduação, especialização e mestrado;
- c) Operacional: médio, graduação e especialização.

§ 2º Não alcançada a pontuação mínima prevista no inciso II do caput, a média será recalculada por ocasião da avaliação subsequente, descartada a avaliação de menor pontuação realizada no interstício, e assim sucessivamente, até o servidor atingir a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 3º Na hipótese do § 2º, será iniciada a contagem de novo interstício no mês imediatamente subsequente àquele em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária para obter a promoção.

§ 4º O servidor deverá encaminhar durante o interstício cópia do título imediatamente à conclusão do curso, juntamente com o original, à Comissão Permanente de Avaliação Funcional para autenticação e instrução do processo de promoção.

§ 5º O título original será devolvido ao servidor e o respectivo curso registrado em sua ficha funcional.

§ 6º Somente será considerada para progressão a especialização em curso de pós-graduação, conforme legislação educacional vigente, afim ao cargo que ocupa com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas/aula.

**Art. 28** Somente será considerado para efeito de promoção vertical o título de pós-graduação cuja afinidade com o cargo de carreira ocupado seja previamente apreciada e aprovada no âmbito do Poder Executivo, pelo Secretário Municipal de Administração, e no das Autarquias e Fundações, pelos respectivos Dirigentes, ouvidos o titular do órgão de lotação do servidor e a Comissão Permanente de Avaliação Funcional.

§ 1º Para fins da apreciação e aprovação prévias da afinidade a que se refere o caput, o servidor deverá encaminhar requerimento ao Secretário Municipal de Administração ou aos Dirigentes de Autarquias e Fundações, precedentemente ao início do curso, acompanhado da grade curricular, atendendo aos editais específicos.

§ 2º Do indeferimento do requerimento, caberá pedido de reconsideração para as respectivas autoridades indicadas no § 1º, no prazo de cinco dias úteis, contado da ciência do servidor.

**Art. 29** O acréscimo pecuniário decorrente da promoção vertical será pago:

I - automaticamente, no mês subsequente ao término do interstício, se o servidor preencher dentro deste os requisitos previstos nos incisos I, II e III do caput do art. 27;

II - a contar da data de protocolização do requerimento, se o servidor preencher o requisito do inciso III do caput do art. 27 após o término do interstício;

III - no mês subsequente à data em que o servidor alcançar a pontuação mínima necessária à obtenção do benefício, na hipótese de que trata o § 2º do art. 27.

SEÇÃO IV  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Regulamento aprovado pelo Decreto nº [6565/2011](#))

**Art. 30** A avaliação de desempenho para fins das promoções horizontal e vertical será realizada anualmente, observados os seguintes fatores:

- I - produtividade e qualidade no trabalho;
- II - idoneidade profissional;
- III - zelo por equipamentos e materiais;
- IV - procedimento profissional;
- V - presença ao trabalho.

§ 1º A avaliação não será realizada se no ano o servidor permanecer afastado do exercício do cargo por período igual ou superior a sete meses.

§ 2º Se a Administração Pública não proporcionar a realização da avaliação de desempenho ao servidor, esta será considerada positiva naquele ano.

**Art. 31** O processo de avaliação do servidor compreenderá as seguintes etapas:

- I - auto-avaliação;
- II - avaliação da chefia imediata;
- III - avaliação dos servidores lotados no setor;
- IV - avaliação dos subordinados, quando houver.

Parágrafo Único. Os fatores de que trata o art. 30, a ficha individual de avaliação de desempenho e os demais critérios a serem observados no processo de avaliação serão regulados por ato do Prefeito Municipal.

**Art. 32** Serão adotados os seguintes conceitos finais na avaliação de desempenho:

- I - EXCELENTE: pontuação final igual ou superior a nove;
- II - BOM: pontuação final entre sete e oito vírgula noventa e nove;
- III - REGULAR: pontuação final entre cinco e seis vírgula noventa e nove;
- IV - INSATISFATÓRIO: pontuação final inferior a cinco.

Parágrafo Único. A avaliação de desempenho será considerada positiva se o servidor obtiver os conceitos BOM ou EXCELENTE.

~~Art. 33~~ Serão constituídas no âmbito do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, Comissões Permanentes de Avaliação Funcional para coordenação do processo de avaliação, titulação e promoção dos servidores:

~~Parágrafo Único. Cada comissão será integrada pelo respectivo titular do Órgão de Pessoal, que a presidirá, por um representante indicado pelo Sindicato do Servidor Público Municipal de Brusque, e por três servidores efetivos e estáveis, não ocupantes de cargo de provimento em comissão, designados respectivamente pelo Prefeito Municipal e pelos Dirigentes de Autarquias e Fundações:~~

~~Art. 33~~ Será constituída uma Comissão Permanente de Avaliação Funcional para coordenação do processo de avaliação, titulação e promoção dos servidores, integrada pelo titular do órgão de pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, por 01 (um) representante do Sindicato do Servidor Público Municipal de Brusque, e por 03 (três) servidores efetivos e estáveis, não ocupantes de cargo de provimento em comissão, designados pelo Prefeito Municipal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 159/2010)

Art. 33 Será constituída uma Comissão Permanente de Avaliação Funcional para coordenação do processo de avaliação, titulação e promoção dos servidores, integrada pelo titular do órgão de pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, por 01 (um) representante do Sindicato do Servidor Público Municipal de Brusque, e por 03 (três) servidores efetivos e estáveis, sendo 01 (um) servidor da Administração Direta, 01 (um) servidor de Autarquia Municipal e 01 (um) servidor de Fundação Pública Municipal, não ocupantes de cargo de provimento em comissão, designados pelo Prefeito Municipal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 162/2010)

Art. 34 Da avaliação cabe recurso à Comissão Permanente de Avaliação Funcional, dentro de cinco dias úteis a partir da comunicação escrita feita ao servidor por sua chefia imediata, acompanhada de cópia da ficha de avaliação.

§ 1º A comunicação a que se refere o caput poderá ser substituída pela ciência do servidor lançada na própria ficha individual de avaliação.

§ 2º A Comissão apreciará o recurso e o decidirá em até dez dias úteis.

## Capítulo VI

### DO VENCIMENTO, DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 35 Para os efeitos desta Lei, compreende-se como:

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

II - vencimentos: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei acrescido das vantagens pecuniárias pagas em caráter permanente;

III - remuneração: o vencimento do cargo efetivo fixado em lei acrescido das vantagens pecuniárias pagas em caráter temporário e permanente.

**Art. 36** A remuneração dos servidores públicos do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, somente poderá ser fixada ou alterada por lei, observada a iniciativa privativa do Prefeito Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

**Art. 37** A fixação dos padrões de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem os respectivos Quadros Permanentes de Pessoal;

II - os requisitos para a investidura nos cargos;

III - as peculiaridades dos cargos;

IV - o processo de ranqueamento de que trata o Capítulo III.

Parágrafo Único. O Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações publicarão anualmente os valores do subsídio e da remuneração dos cargos e empregos públicos, conforme dispõe o art. 39, § 6º da Constituição Federal.

## Capítulo VII DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

**Art. 38** A jornada semanal de trabalho dos cargos de carreira integrantes dos Grupos Ocupacionais Especialista, Técnico, Funcional e Operacional é a prevista nos Anexos de que trata o art. 2º.

Parágrafo Único. A jornada de trabalho dos cargos de carreira integrantes dos Grupos Operacional e Funcional poderá ser reduzida para até vinte horas semanais, em caráter temporário e por solicitação expressa do servidor, com redução proporcional dos respectivos vencimentos, para ocupar vaga em órgão ou unidade do Município, suas Autarquias e Fundações.

**Art. 39** O servidor estável ocupante de cargo integrante do Grupo Ocupacional Especialista poderá exercer suas atividades em jornada de trabalho de até quarenta horas semanais, com aumento proporcional dos respectivos vencimentos, mediante processo seletivo interno e critérios estabelecidos em edital, atendidos os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício do cargo de carreira;

II - necessidade do serviço devidamente demonstrada pelo titular do órgão de lotação do servidor;

III - existência de disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

**Art. 40** As vagas por especialidades para o cargo efetivo de médico especialista e de cirurgião dentista especialista, constante do Anexo I, desta lei, serão definidas no edital do concurso público, de acordo com as necessidades da Secretaria Municipal de Saúde.

Parágrafo Único. Os profissionais médicos e cirurgiões dentistas especialistas, poderão ter jornada de trabalho de 20 horas semanais, e vencimentos proporcionais, em razão de interesse público devidamente justificado.

**Art. 41** O acréscimo pecuniário de que trata o caput do Art. 39, de natureza precária e devido somente enquanto perdurarem as atividades temporárias exercidas pelo servidor, será pago de forma destacada na folha de pagamento e em nenhuma hipótese será incorporado ao seu padrão de vencimento.

**Art. 42** O servidor ocupante de cargo comissionado Médico Auditor e Médico Regulador, constante do Anexo I-E, em razão das peculiaridades de sua atividade e do interesse público, devidamente justificado, poderão ter sua jornada reduzida, com proporcional redução de seus vencimentos.

## Capítulo VIII DA LOTAÇÃO

**Art. 43** Lotação representa a quantidade de servidores necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas dos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações.

**Art. 44** O Secretário Municipal de Administração e os Dirigentes de Autarquias e Fundações estudarão, com os demais órgãos do Poder Executivo e das entidades, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

§ 1º Realizado o estudo, serão apresentadas propostas de lotação geral do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, respectivamente ao Prefeito Municipal e aos Dirigentes de entidades, das quais deverão constar:

- a) a lotação atual e a lotação proposta, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos;
- b) relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos existentes, bem como a criação de novos cargos.

§ 2º As conclusões do estudo deverão ser efetuadas com antecedência, para previsão na proposta orçamentária.

## Capítulo IX DA MANUTENÇÃO DOS QUADROS PERMANENTES DE PESSOAL

**Art. 45** Novos cargos poderão ser criados nos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 46** As Secretarias e os órgãos de igual nível hierárquico poderão, quando da realização do estudo de sua lotação, propor a criação de novos cargos, sempre que necessário.

§ 1º Da proposta de criação deverão constar:

- a) denominação, quantitativo, padrão de vencimento, jornada semanal de trabalho, atribuições e requisitos de instrução para provimento dos cargos;
- b) justificativa de sua criação.

§ 2º O padrão de vencimento dos cargos será definido, observadas as disposições do art. 37.

**Art. 47** O Secretário Municipal de Administração e os Dirigentes de Autarquias e Fundações analisarão as respectivas propostas e verificarão a existência de dotação orçamentária para a criação dos cargos.

Parágrafo Único. Aprovadas ou não pelos agentes de que trata o caput, as propostas serão enviadas ao Prefeito Municipal para decisão e encaminhamento.

## Capítulo X DA FORMAÇÃO CONTINUADA

**Art. 48** Fica instituída como atividade permanente no Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, o estímulo à formação continuada de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

**Art. 49** Serão três os tipos de formação:

I - de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, por meio de informações sobre a organização e o funcionamento do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações;

II - de capacitação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente capacitado;

III - de atualização, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

**Art. 50** A formação continuada terá caráter objetivo e prático e poderá ser oferecida, direta ou indiretamente, pelo Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações:

I - com a utilização de monitores locais;

II - mediante o encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por instituições

especializadas, sediadas ou não no Município;

III - por intermédio da contratação de especialistas ou instituições especializadas.

**Art. 51** As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de formação:

I - identificando e analisando, no âmbito de cada órgão, as necessidades de formação, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de formação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III - eventualmente desempenhando atividades de instrutor, multiplicador ou facilitador, dentro dos programas de formação aprovados;

IV - submetendo-se a programas de formação relacionados às suas atribuições.

**Art. 52** O Secretário Municipal de Administração e os Dirigentes de Autarquias e Fundações, por meio dos respectivos órgãos de Pessoal, em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborarão e coordenarão a execução de programas de formação.

Parágrafo Único. Os programas de formação continuada serão elaborados anualmente, considerando as disponibilidades orçamentárias, e a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos necessários à sua implementação.

**Art. 53** Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades em consonância com o programa de formação estabelecido pela Administração, por meio de:

I - reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III - discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo;

IV - utilização de rodízio e de outros métodos de formação continuada em serviço, adequados a cada caso.

## Capítulo XI DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

**Art. 54** Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, serão automaticamente enquadrados nos cargos previstos nos Anexos de que trata o art. 2º, observadas as disposições deste Capítulo.



**Art. 55** No processo de enquadramento do servidor serão considerados os seguintes fatores:

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

II - as transformações de cargos previstas nos Anexos I-D e V-D;

III - os vencimentos do cargo ocupado e o vencimento do cargo no qual se dará o enquadramento;

IV - a habilitação legal para o exercício do cargo, quando for o caso;

§ 1º As transformações a que se refere o inciso II são promovidas com cargos efetivos que guardam similitude de natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições.

§ 2º Os atuais servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Especialista, Técnico, Funcional e Operacional serão enquadrados na faixa de progressão vertical correspondente a sua titulação na data de vigência desta Lei, observado o disposto nos artigos 27 e 56.

§ 3º Para efeito de reenquadramento horizontal do servidor será considerada a faixa padrão cujo vencimento seja igual ao do cargo que estiver ocupando, bem como o tempo de serviço contado em anos completos até a data de vigência desta Lei, salvo para os servidores inativos.

§ 4º O reenquadramento se dará na célula correspondente, cujo valor representará o novo salário base.

**Art. 56** O servidor a que se refere o § 2º do art. 55 que possuir curso de pós-graduação com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas/aula, concluído depois do ingresso no Município, suas Autarquias e Fundações, já aproveitado na carreira, poderá, querendo, apresentá-lo para fins de enquadramento na faixa II de vencimentos, sem o acréscimo pecuniário decorrente da promoção vertical.

Parágrafo Único. Para efeito do disposto no caput:

- a) o servidor deverá apresentar o título no prazo de sessenta dias, contado da data de promulgação desta Lei;
- b) será considerado apenas um único título de pós-graduação, a critério do servidor, afim com a sua carreira, apreciado e aprovado pela Comissão de Enquadramento;
- c) os títulos remanescentes não serão aproveitados para futura promoção vertical.

**Art. 57** Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimentos, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, XV da Constituição Federal.

**Art. 58** Os atos de enquadramento dos atuais servidores para os Quadros Permanentes e Suplementares de Pessoal criados nesta Lei serão expedidos pelo Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, mantidas as situações funcionais e respeitados os direitos adquiridos, observadas as disposições do art. 65.

**Art. 59** Caso o vencimento do servidor seja superior ao valor do último padrão de vencimento da faixa, ser-lhe-á garantida a percepção do mesmo vencimento.

**Art. 60** Fica assegurado ao servidor ocupante de cargo de carreira enquadrado na forma do art. 59, integrante:

I - dos Grupos Ocupacionais Especialista, Técnico, Funcional e Operacional, seis por cento sobre o respectivo padrão de vencimento, a cada quatro anos de exercício, a título de promoção horizontal, limitada a oito, observados os requisitos previstos nos incisos II e III do art. 24;

II - dos Grupos Ocupacionais Especialista, Técnico, Funcional e Operacional, seis por cento sobre o respectivo padrão de vencimento, a título de promoção vertical, limitada a três, observados os requisitos previstos nos arts. 27 e 28.

Parágrafo Único. O disposto no inciso I aplica-se aos servidores enquadrados na forma do art. 59 que alcançarem o último padrão de vencimento da respectiva faixa.

**Art. 61** Fica denominada de adicional por tempo de serviço a promoção por antiguidade concedida ao servidor pela decorrência do tempo de serviço, agregada ao vencimento inicial do cargo ocupado pelo servidor na forma das leis instituidoras dos planos de carreiras do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações.

§ 1º Os percentuais definidos em lei para as vantagens pecuniárias de que trata o caput serão apurados e totalizados com base no tempo de serviço prestado pelo servidor no Município, suas Autarquias e Fundações, e incidirão sobre o padrão de vencimento resultante do enquadramento e reenquadramento previstos neste Capítulo.

§ 2º Os valores percebidos pelo servidor com base nos percentuais de que trata o § 1º serão desmembrados dos seus vencimentos e pagos de forma destacada na folha de pagamento a título de adicional por tempo de serviço.

**Art. 62** Os valores concedidos na forma de pecúnia não serão incorporados aos vencimentos do servidor, constituídos estes pelo vencimento do cargo acrescido dos valores permanentes e temporários.

Parágrafo Único. Os valores incorporados aos vencimentos do servidor em decorrência do exercício de cargo comissionado e da percepção de vantagens pecuniárias com suporte na Lei nº 1898/94, de 14/07/1994, continuarão a ser pagos de forma destacada na sua folha de pagamento.

**Art. 63** Os interstícios para fins das promoções horizontal e vertical de que trata o Capítulo V iniciar-se-ão a partir da data de vigência desta Lei, ressalvadas as situações em que o servidor já detiver a titulação, na forma do artigo 55, § 2º.

**Art. 64** Será constituída uma Comissão de Enquadramento integrada pelos titulares dos Órgãos de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, da Procuradoria Geral do Município e por um representante indicado pelo Sindicato do Servidor Público Municipal de Brusque, designados por ato do Prefeito Municipal.

**Art. 65** Compete à Comissão de Enquadramento:

I - promover o enquadramento dos servidores ocupantes de cargos efetivos na data de vigência desta Lei, observadas as normas fixadas neste Capítulo;

II - minutar os atos coletivos de enquadramento e encaminhá-los ao Prefeito Municipal ou aos Dirigentes de Autarquias e Fundações, para assinatura.

§ 1º A Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos respectivos órgãos de lotação.

§ 2º As vantagens pecuniárias decorrentes do enquadramento promovido na forma deste Capítulo serão devidas e pagas a partir da data de vigência desta Lei.

**Art. 66** O servidor poderá requerer ao Prefeito Municipal ou aos Dirigentes de Autarquias e Fundações a revisão do seu enquadramento, em decorrência de erro, omissão ou outro assemelhado, no prazo de até sessenta dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, mediante petição fundamentada.

§ 1º O Prefeito Municipal ou o Dirigente de Autarquias e Fundações, ouvida a Comissão de Enquadramento de que trata o art. 64, decidirá sobre o pedido no prazo de até sessenta dias, contado da data de protocolização da petição.

§ 2º Em caso de provimento do pedido de revisão, os efeitos da decisão retroagirão à data de vigência da lei.

## Capítulo XII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~**Art. 67** As atuais classes de cargos de carreira submetidas ao processo de ranqueamento de que trata o art. 7º são distribuídas em categorias de um a nove com as respectivas faixas de vencimentos, na forma do Anexo X.~~

~~**Art. 67** As atuais classes de cargos de carreira submetidas ao processo de ranqueamento de que trata o art. 7º são distribuídas em categorias de um a dezessete com as respectivas faixas de vencimentos, na forma do Anexo X. (Redação dada pela Lei Complementar nº 254/2016)~~

~~**Art. 67** As atuais classes de cargos de carreira submetidas ao processo de ranqueamento de que trata o art. 7º são distribuídas em categorias de um a vinte com as respectivas faixas de vencimentos, na forma do Anexo X. (Redação dada pela Lei Complementar nº 281/2018)~~

~~**Art. 67** As atuais classes de cargos de carreira submetidas ao processo de ranqueamento de que trata o art. 7º são distribuídas em categorias de um a vinte e um com as respectivas faixas de vencimentos, na forma do Anexo X. (Redação dada pela Lei Complementar nº 297/2019)~~

**Art. 67** As atuais classes de cargos de carreira submetidas ao processo de ranqueamento de que trata o art. 7º são distribuídas em categorias de 1 a 24 com as respectivas faixas de vencimentos, na forma do Anexo X. (Redação dada pela Lei Complementar nº 298/2019)

§ 1º As atuais classes de cargos de carreira a que se refere o caput:

a) dos Quadros Permanentes de Pessoal:

1. do Poder Executivo integram as categorias de um a dez;

~~1. do Poder Executivo integram as categorias de um a quinze e dezessete; (Redação dada pela Lei Complementar nº 254/2016)~~

~~1. Do Poder Executivo integram as categorias de um a quinze, dezessete e vinte e um; (Redação dada pela Lei Complementar nº 297/2019)~~

1. Do Poder Executivo integram as categorias de um a quinze, dezessete, vinte e um a vinte e quatro;

(Redação dada pela Lei Complementar nº 298/2019)

2. da Fundação Ecológica Zoobotânica integram as categorias um, três e cinco;

~~3. da Fundação Cultural integram as categorias um, três, quatro, cinco e onze;~~

3. da Fundação Cultural integram as categorias um, três, quatro, cinco, onze e quinze; (Redação dada pela Lei Complementar nº 254/2016)

~~4. da Fundação de Meio Ambiente integram as categorias um, três, quatro, cinco;~~

4. da Fundação de Meio Ambiente integram as categorias um, três, quatro, cinco, quinze e dezesseis; (Redação dada pela Lei Complementar nº 254/2016)

~~5. da SAMAE integram as categorias um, dois, três, quatro, cinco;~~

~~5. do SAMAE integram as categorias de um a cinco, quinze e dezesseis; (Redação dada pela Lei Complementar nº 254/2016)~~

5. do SAMAE integram as categorias de um a cinco, quinze, dezesseis e vinte; (Redação dada pela Lei Complementar nº 281/2018)

6. do Instituto Brusquense de Estruturação e Mobilidade, integram as categorias três, quatro.

~~7. do Instituto Brusquense de Previdência - IBPREV, integram as categorias três e cinco. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 174/2011)~~

7. do Instituto Brusquense de Previdência - IBPREV, integram as categorias três, quinze e dezesseis. (Redação dada pela Lei Complementar nº 254/2016)

b) dos Quadros Suplementares de Pessoal:

1. do Poder Executivo integram as categorias três, quatro, cinco, seis, sete e nove;

2. do SAMAE integram as categorias três, quatro e seis.

§ 2º O ranqueamento de novas classes de cargos de carreira nos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, poderá determinar a ampliação do número de categorias fixadas no caput.

§ 3º As novas classes de cargos de carreira que tenham a mesma natureza, grau de responsabilidade, complexidade, requisitos para investidura e peculiaridades de classes já existentes em quaisquer dos quadros permanentes de pessoal deverão integrar a mesma categoria.

**Art. 68** Serão automaticamente extintos os cargos efetivos:

I - vagos existentes nos Quadros Permanentes de Pessoal do Poder Executivo, suas Autarquias e Fundações, antes da data de vigência desta Lei e os que forem vagando em razão do enquadramento previsto no Capítulo XI;

II - pertencentes aos Quadros Suplementares de Pessoal previstos nos Anexos de que trata o art. 2º,

quando vagarem.

**Art. 69** Os cargos e carreiras dos membros do magistério público municipal são instituídos e regulados por lei própria, em obediência à Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

~~**Art. 70** Integram esta Lei os Anexos I(I-A, I-B, I-C e I-D), II(II-B), III(III-B), IV(IV-B), V(V-A, V-B, V-C e V-D), VI(VI-B); que a acompanham e ficam aprovados.~~

**Art. 70** Integram esta Lei os Anexos I(I-A, I-B, I-C e I-D), II(II-B), III(III-B), IV(IV-B), V(V-A, V-B, V-C e V-D), VI(VI-B), VII (VII-B, VII-E, VII-F); que a acompanham e ficam aprovados. (Redação dada pela Lei Complementar nº 174/2011)

**Art. 71** Aos atuais servidores inativos fica assegurado o enquadramento de acordo com o cargo em que se deu a aposentadoria ou o resultante de sua transformação.

**Art. 72** As despesas decorrentes da implantação desta Lei correrão à conta de dotações próprias dos orçamentos vigentes do Município, suas Autarquias e Fundações, suplementadas se necessário.

**Art. 73** Para efeitos de transição, ficam criados o Anexo I-F, III F, IV-F, V-F, VII-F com vigência até 01 de março de 2010, compreendendo parcela dos cargos de comissão ora extintos e sua remuneração, aplicando-os aos correspondentes cargos ocupados na data de vigência desta Lei no âmbito do Poder Executivo, suas Autarquias, Fundações e Administração Indireta, ficando mantidas as nomeações com base nas Portarias e Leis então vigentes, sendo que os efeitos desta Lei ficam condicionados a edição de novas Portarias de nomeação.

**Art. 74** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros retroativos ao dia 1º do mês de sua vigência, revogando-se as disposições em contrário, especialmente as seguintes Leis, artigos e Anexos: Lei Complementar nº 59/1997; Lei Complementar nº 117/2006; Lei Complementar nº 124/2007; Lei Complementar nº 126/2007; Lei Complementar nº 127/2007; Lei nº 3195/09; Lei 2832/2005; Lei nº 3.087/2008; Lei nº 3.210/2009; Artigo 7º da Lei 2828/2005; Artigo 10, I, II, III, IV da Lei 3139/2008; Artigo 4 e Anexo I da Lei 2507/2001; Anexo I e II da Lei Complementar nº 80/2000; Anexo I e II da Lei nº 2.529/2001; Anexos I, II, III e IV da Lei Complementar 108/2004; Anexo I da Lei 2580/2002; Anexo I da Lei 2601/2002; Anexo I da Lei Complementar 112/2005.

Prefeitura Municipal de Brusque, em 31 de agosto de 2009.

PAULO ROBERTO ECCEL  
Prefeito Municipal

JOSE GUSTAVO HALFPAP  
Procurador Geral do Município

Publicado na Prefeitura Municipal de Brusque, em 31 de agosto de 2009.

ANA BEATRIZ BARON LUDVIG  
Chefe de Gabinete do Prefeito

(Vide Leis Complementares nº 276/2018, nº 281/2018 e nº 286/2018)

Download: Anexos ([www.leismunicipais.com.br/SC/BRUSQUE/4VALC143-2009](http://www.leismunicipais.com.br/SC/BRUSQUE/4VALC143-2009) (1).zip)

Esse conteúdo não substitui o publicado no Diário Oficial do Município.

*Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 08/10/2019*

*Nota: Este texto disponibilizado não substitui o original publicado em Diário Oficial.*