



PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

DECRETO N.º 903, DE 31 DE OUTUBRO DE 2007

DR. MARCELO JERÔNIMO GONÇALVES, Prefeito Municipal de Pedro Leopoldo, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto na Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o disposto na Lei Municipal nº 2.853, de 01º de janeiro de 2006. *→ Não seria a lei nº 1812/92?*

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º - Este Decreto estabelece as diretrizes e define os critérios e os sistemas de Avaliação de Desempenho Individual na Administração Pública Direta do Poder Executivo Municipal.

*avaliação
que ser
no período
estágio
probatório.*

Parágrafo único. Adquirirá estabilidade, nos termos do Art. 41 da Constituição da República de 1988, os servidores efetivos que, após 3 (três) anos de efetivo exercício, tenham sido submetidos a um mínimo de 3 (três) avaliações de desempenho semestrais.

*18, 31º e 32º
Lei 1812/92*

Art.2º - Para fins do disposto na Lei Municipal nº 2.853, de 01º de janeiro de 2006, e neste Decreto, consideram-se:

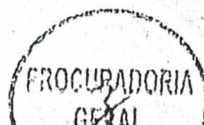
I - equivalentes a Avaliação de Desempenho Individual as expressões "avaliação periódica de desempenho individual", "avaliação de desempenho", "avaliação" e "avaliação de desempenho semestral";

II - equivalentes as expressões "termo final de avaliação" e "termo de avaliação semestral";

III - servidor, o servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo e servidor efetivo em estágio probatório, o servidor ocupante de cargo efetivo correspondente à função pública a que se refere a Lei Municipal nº 2.818, de 14 de outubro de 2005, efetivado nos termos da legislação vigente e o detentor de função pública que não tenha sido efetivado;

IV - Comissão de Avaliação, a comissão instituída para fins de implementação dos sistemas de Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 41, 34º da CF/88





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art.3º - Os dados referentes à Avaliação de Desempenho Individual deverão ser registrados na pasta funcional do servidor.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art.4º - A Avaliação de Desempenho Individual tem os seguintes objetivos:

- I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;
- II - aferir o desempenho do servidor no exercício da função ocupada ou função exercida;
- III - identificar necessidades de capacitação do servidor;
- IV - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- V - aprimorar o desempenho do servidor e dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Municipal;
- VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
- VII - promover a adequação funcional do servidor;
- VIII - contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento de novas habilidades;
- IX - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Municipal;
- X - identificar habilidades e talentos do servidor;
- XI - estimular a reflexão e a conscientização do papel que o servidor exerce no contexto organizacional; e
- XII - ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais definidas na forma da Lei.

Art.5º - O resultado aferido na Avaliação de Desempenho Individual será utilizado:



PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art.3º - Os dados referentes à Avaliação de Desempenho Individual deverão ser registrados na pasta funcional do servidor.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Art.4º - A Avaliação de Desempenho Individual tem por objetivos:

- I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor;
- II - aferir o desempenho do servidor no exercício da função ocupada ou função exercida;
- III - identificar necessidades de capacitação do servidor;
- IV - fornecer subsídios à gestão da política de recursos humanos;
- V - aprimorar o desempenho do servidor e dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Municipal;
- VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação dos servidores entre si e com suas chefias;
- VII - promover a adequação funcional do servidor;
- VIII - contribuir para o crescimento profissional do servidor para o desenvolvimento de novas habilidades;
- IX - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Municipal;
- X - identificar habilidades e talentos do servidor;
- XI - estimular a reflexão e a conscientização do papel que o servidor exerce no contexto organizacional; e
- XII - ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais definidas na forma da Lei.

Art.5º - O resultado aferido na Avaliação de Desempenho Individual será utilizado:



PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

I - para concessão da estabilidade aos servidores efetivos findado o período de estágio probatório;

II - como requisito necessário ao desenvolvimento, na respectiva carreira, do servidor público estável, ocupante de cargo de provimento efetivo e do ocupante de cargo efetivo correspondente à função pública a que se refere a Lei Municipal nº 2.853, de 01º de janeiro de 2006, efetivado nos termos da legislação vigente, por meio de progressão e promoção; e

III - para fins de aplicação de pena de demissão ao servidor público estável, nos termos do inciso III do art. 28 da Lei Municipal nº 2.853, de 01º de janeiro de 2006.

CAPÍTULO III

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO (0 a 3)

Art. 6º - A Avaliação de Desempenho Individual obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e deverá observar os seguintes critérios:

I - qualidade do trabalho - grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados; ✓

II - produtividade no trabalho - volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo; ✓

III - iniciativa - comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir eficiência e eficácia na execução dos trabalhos; ✓

IV - presteza - disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho; ✓

V - aproveitamento em programas de capacitação - aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos; ✓

VI - assiduidade - comparecimento regular e permanência no local de trabalho; ✓

VII - pontualidade - observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado; ✓

VIII - administração do tempo e tempestividade - capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos; ✓

[Handwritten signature]





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço - cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas; ✓

X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos - melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes; e ✓

→ XI - capacidade de trabalho em equipe - capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns;

XII - respeito a estrutura hierárquica - subordinação aos limites profissionais e pessoais das chefias e colegas, tendo atitudes altamente positivas ao receber e seguir normas de serviços, bem como, bom relacionamento no ambiente de trabalho. ✓

§1º Do total de pontos da avaliação, sessenta por cento serão atribuídos em função dos critérios estabelecidos nos incisos de I a V deste artigo, da seguinte forma:

I - os critérios estabelecidos nos incisos I corresponderá a quinze por cento da pontuação máxima e II também corresponderá a quinze por cento da pontuação máxima deste artigo da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando trinta por cento.

II - os critérios estabelecidos nos incisos III, IV e V deste artigo corresponderão a dez por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando trinta por cento.

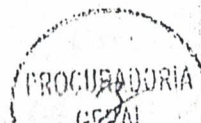
§2º Os critérios estabelecidos nos incisos VI, VII, IX, X, XI e XII deste artigo corresponderão a cinco por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual, totalizando trinta por cento.

§3º O critério estabelecido no inciso VIII deste artigo corresponderá a dez por cento da pontuação máxima da Avaliação de Desempenho Individual.

§4º Os percentuais a que se referem os parágrafos deste artigo poderão ser alterados por ato administrativo do dirigente do órgão ou entidade interessado, em virtude da natureza das funções dos servidores e das competências dos órgãos e entidades, mediante verificação, pela Secretaria Municipal de Administração, das diretrizes estabelecidas na Lei Municipal nº 2.853, de 01º de janeiro de 2006, e neste Decreto.

§5º As alterações a que se refere o §4º só poderão ser estabelecidas se cada um dos critérios definidos nos incisos I a XI deste artigo corresponder a valor não inferior a dois por cento da pontuação máxima da avaliação.

[Handwritten signature]





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO

CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

§6º A utilização do critério de que trata o inciso V deste artigo estará condicionada à participação do servidor em programas de capacitação disponibilizados pela Administração Pública Municipal, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais programas, bem como à capacitação realizada e/ou custeada pelo próprio servidor.

§7º Na hipótese de não haver programas de capacitação disponibilizados pela Administração Pública ou custeados pelo servidor, será desconsiderado o critério de que trata o inciso V deste artigo, sendo os dez por cento a ele referentes redistribuídos entre os critérios estabelecidos nos incisos de I a IV deste artigo.

CAPÍTULO IV

DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 7º - A Avaliação de Desempenho Individual na Administração Pública Direta do Poder Executivo Municipal será aplicada:

- I - aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo;
- II - aos servidores efetivos em estágio probatório;
- III - aos servidores ocupantes de cargo efetivo correspondente à função pública efetivados nos termos da legislação vigente; e
- IV - aos detentores de função pública que não tenham sido efetivados.

Art. 8º - Não será submetido à Avaliação de Desempenho Individual de que trata este Decreto o servidor ocupante, exclusivamente, de cargo de provimento em comissão.

Art. 14, IV

CAPÍTULO V

DAS COMISSÕES

Art. 9º - O dirigente máximo do Município deverá instituir Comissões de Avaliação para fins de implementação da Avaliação de Desempenho Individual. *# §4º*

§1º As Comissões deverão ser instituídas até o mês que antecede o período de registro do desempenho.

PROCURADOR



PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO

CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

§2º As Comissões deverão, sempre que necessário, contar com suplente, a fim de assegurar que os trabalhos sejam realizados com a presença mínima da maioria absoluta de seus membros.

§3º Na hipótese de convocação e participação de suplente fica } ?
caracterizada a formação de nova Comissão.

§4º Cada órgão ou entidade deverá instituir Comissões de acordo com o número de servidores a serem avaliados e sua distribuição geográfica. **≠ laput**

Art. 10 - A Comissão de Avaliação será composta por três servidores de nível hierárquico não inferior ao do avaliado e terá entre seus membros:

I - obrigatoriamente, a chefia imediata do servidor avaliado, que preferencialmente a presidirá, competindo-lhe a coordenação dos procedimentos relativos à Avaliação de Desempenho Individual; e **≠ Art. 18, §2º**
→ chefe da Divisão de RH (EU)

II - preferencialmente, um servidor da unidade setorial de recursos humanos da Administração Municipal. (Gabriel Elias)

§1º - O membro de Comissão de Avaliação não pode avaliar servidor que seja seu cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

§2º - O servidor não poderá ser avaliado por Comissão de Avaliação de que seja integrante.

§3º - O servidor membro da Comissão de Avaliação, ao ser avaliado pela Comissão da qual faz parte, deverá ser substituído pelo respectivo suplente.

Art. 11 - Eventuais recursos às decisões da Comissão de Avaliação serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração e estarão sujeitos a revisão a cargo do Prefeito do Município.

Art. 18, §3º e 34º
do Regime Jurídico Único

CAPÍTULO VI

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Seção I

Disposições Gerais

PROCURADORIA
GEE

⇒ Ausentar a auto avaliação



PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO

CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 12 - O processo de Avaliação de Desempenho Individual terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado e as competências do servidor, devendo ser formalizado e instruído contendo, no mínimo:

I - capa com número do sistema de protocolo, nome, matrícula, órgão ou entidade de lotação e de exercício do servidor avaliado e período avaliatório;

II - Termo de Entrevista; e

III - Termo Final de Avaliação.

} Modelos ?!

§1º - O Termo de Entrevista é o documento em que devem ser registradas as informações mais relevantes identificadas durante a entrevista de avaliação e deve conter as assinaturas do servidor e de quem o entrevistou.

§2º - O servidor poderá manifestar-se por meio do formulário Informações sobre as Condições de Trabalho do Servidor Avaliado acerca das condições de trabalho oferecidas pelo órgão ou entidade de exercício.

Quando? Modelo?

§3º - O processo de avaliação deverá contar com numeração e rubrica em todas as suas páginas.

Art. 13 - Na Avaliação de Desempenho Individual serão adotados os seguintes conceitos:

I - excelente - igual ou superior a noventa por cento da pontuação máxima;

II - bom - igual ou superior a setenta por cento e inferior a noventa por cento da pontuação máxima;

↳ não seria 75%? Sim

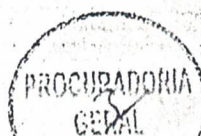
III - regular - igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento da pontuação máxima;

IV - insatisfatório - inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima.

Parágrafo Único - O resultado igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) na Avaliação de Desempenho Individual é considerado satisfatório para fins de desenvolvimento na respectiva carreira do servidor público estável ocupante de cargo de provimento efetivo e do ocupante de cargo efetivo correspondente à função pública estável efetivado nos termos da legislação vigente.

Seção III

Das Competências





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO

CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 14 - Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

I - comunicar ao servidor o início de sua Avaliação de Desempenho Individual em cada período avaliatório;

II - acompanhar o desempenho do servidor durante o Processo de Avaliação de Desempenho Individual;

III - presidir e coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação, quando for o caso; *↳ Art. 18, § 2º do RJV*

IV - realizar entrevista de avaliação com cada servidor que esteja ocupando cargo de provimento em comissão ou exercendo função gratificada antes do registro do desempenho. *≠ Art. 8º*

Art. 15 - Compete à Comissão de Avaliação:

I - avaliar com objetividade e imparcialidade o desempenho do servidor;

II - consultar, se necessário, servidores que conheçam efetivamente o trabalho desenvolvido pelo servidor avaliado;

III - considerar, para fins da avaliação, as condições de trabalho descritas pelo servidor avaliado;

IV - preencher o Termo Final de Avaliação;

V - apurar o resultado final de cada Avaliação de Desempenho Individual e registrá-lo no Termo Final de Avaliação;

VI - encaminhar os documentos constantes do processo de avaliação devidamente preenchidos e assinados, à unidade de recursos humanos da Administração Municipal;

VII - emitir parecer para fundamentar a decisão da autoridade homologadora acerca do pedido de reconsideração;

VIII - realizar entrevista de avaliação com cada servidor antes do registro do desempenho, devendo seu conteúdo constar, de forma resumida, em termo a ser assinado pelo servidor, e *↳ Art. 14, III*

IX - considerar, para fins de avaliação, todos os elementos constantes do processo de Avaliação de Desempenho Individual do servidor avaliado.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação deverá comunicar ao servidor, com antecedência mínima de cinco dias, a data, o local e o horário da entrevista de avaliação.

Art. 14, III e Art. 15, VIII





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO

CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 16 - Compete ao Prefeito do Município emitir parecer para motivação da decisão do recurso hierárquico, bem como do requerimento de reconsideração das decisões da Comissão de Avaliação. *Art. 18, §4º do RJU*

Art. 17 - Os procedimentos para a avaliação serão orientados e coordenados pela Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 18 - Compete à autoridade máxima do Município:

I - instituir as Comissões de Avaliação;

II - solicitar, se for o caso, a prorrogação do período de registro do desempenho;

III - julgar o recurso hierárquico do servidor, com base em parecer a ser elaborado pela Procuradoria do Município, quando for o caso; e *Art. 18, §4º do RJU ⇒ Comissão de Avaliação*

IV - aplicar a pena de demissão ou dispensa do servidor, quando for o caso.

Parágrafo único. A competência de que trata o inciso I poderá ser delegada pela autoridade máxima.

Seção IV

Dos Direitos do Servidor Avaliado

Art. 19 - É assegurado ao servidor avaliado:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da avaliação de desempenho;

II - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - manifestar-se, em formulário próprio, sobre as condições de trabalho oferecidas pelo Órgão ou Entidade de exercício;

IV - solicitar o acompanhamento do seu processo de avaliação por um representante do sindicato ou por um representante dos servidores.

V - ser notificado, pela unidade setorial de recursos humanos, do resultado de cada uma de suas avaliações, das decisões relativas ao pedido de reconsideração, do recurso hierárquico, do requerimento de reconsideração, no caso do servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, e da publicação do ato de sua demissão ou de dispensa da função pública;

PROCURADOR
GERAL
PMPL



PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO

CEP 33690-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

VI - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho Individual;

VII - interpor pedido de recurso hierárquico, em caso de discordância do resultado de sua avaliação;

VIII - ter consideradas e atendidas as necessidades de capacitação e treinamento, quando do desempenho insatisfatório, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

IX - ter consideradas e priorizadas as necessidades de capacitação e treinamento, quando do desempenho regular, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

X - ser comunicado, por sua chefia imediata, do início de sua Avaliação de Desempenho Individual; e

XI - ser entrevistado antes do registro do seu desempenho.

Seção V

Da Homologação

Art. 20 - A avaliação será homologada pela autoridade imediatamente superior ao chefe imediato do servidor e terá como instância de homologação máxima os Secretários Municipais.

§1º A homologação será a validação do Processo de Avaliação de Desempenho Individual pela autoridade competente, com exame restrito da legalidade e do cumprimento dos procedimentos estabelecidos.

Seção VI

Dos Recursos Contra o Resultado da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 21 - Do resultado da Avaliação de Desempenho Individual caberá um pedido de reconsideração à autoridade homologadora, no prazo máximo de dez dias contados a partir da notificação da homologação da Avaliação de Desempenho Individual que decidirá em igual prazo.

Parágrafo único. Para fins de análise do pedido de reconsideração, a autoridade competente utilizará os elementos, as provas constantes do processo de avaliação e demais documentos porventura anexados ao processo.





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 22 - Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de dez dias contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração um recurso hierárquico com efeito suspensivo à autoridade máxima do Município, que decidirá no prazo máximo de vinte dias e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 23 - O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico de que tratam os arts. 21 e 22 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes encaminhado à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 24 - O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico interpostos pelo servidor avaliado deverão ser analisados e julgados imparcialmente.

CAPÍTULO VII

DA PENA DE DEMISSÃO E DA DISPENSA DE FUNÇÃO PÚBLICA

Art. 25 - Caberá pena de demissão ou dispensa da função pública ao servidor que receber na Avaliação de Desempenho Individual: *Art. 18, 36º*

I - por três vezes consecutivas alcançar conceito inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - por duas vezes consecutivas alcançar conceito inferior a 40% (quarenta por cento), ou que;

III - por uma única vez alcançar conceito inferior a 30% (trinta por cento).

Art. 26 - A autoridade responsável pela homologação da avaliação de desempenho verificará o resultado das avaliações anteriores para fins do disposto no artigo anterior e informará à autoridade responsável pela demissão do servidor e pela dispensa de função pública, a atribuição de novo conceito insatisfatório.

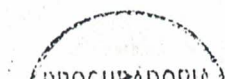
Art. 27 - Antes da aplicação da pena de demissão ou da dispensa de função pública:

→ *E a avaliação?*

I - deverá ser instaurado processo administrativo pela autoridade máxima do órgão ou entidade de lotação do servidor, que designará comissão, nos termos das normas estatutárias vigentes, para efetuar a apuração da aplicação da pena de que trata o art. 26 deste Decreto.

Art. 18 do RTU prevê apenas uma dispensa.

SD





PREFEITURA MUNICIPAL DE PEDRO LEOPOLDO
CEP 33600-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

II - o servidor que desenvolve atividade exclusiva de Estado, quando notificado da decisão que concluiu pela sua demissão, após o disposto no inciso anterior, poderá requerer reconsideração com efeito suspensivo, no prazo máximo de quinze dias, à autoridade responsável pela demissão, a qual decidirá em igual prazo.

Parágrafo único. O processo administrativo a que se refere o inciso I será instaurado nos termos da Lei Federal n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 28 - Findo o processo administrativo de que trata o inciso I do art. 28 o responsável pela instauração do processo administrativo deverá encaminhar todo o processo de Avaliação de Desempenho Individual à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração para demais providências.

Art. 29 - Compete à autoridade máxima do Município a aplicação da pena de demissão ou da dispensa da função pública a que se refere o art. 27.

Art. 30 - Os atos de demissão do cargo efetivo e de dispensa de função pública serão publicados, de forma resumida, no Órgão Oficial dos Poderes do Estado, devendo conter, no mínimo, menção ao cargo ou função, ao número de matrícula e à lotação do servidor ou detentor de função pública.

Art. 31 - Os casos omissos serão analisados e decididos em conjunto com a Secretaria Municipal de Administração, que estabelecerá orientações e procedimentos específicos.

Art. 32 - As regras de contagem dos prazos não previstos neste Decreto seguirão o disposto no Código Civil Brasileiro de 2002.

Art. 33 - Revogadas as disposições em contrário, em especial o Decreto n.º 850, de 08 de fevereiro de 2007, este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se. Publique-se. Cumpra-se.

Prefeitura Municipal de Pedro Leopoldo, 31 de outubro de 2007.

DR. MARCELO JERÔNIMO GONÇALVES
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PEDRO LEOPOLDO

