



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

DECRETO Nº 8.467 DE 27 DE SETEMBRO DE 2013

Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual durante o período do estágio probatório do servidor municipal nomeado e empossado em cargo de provimento efetivo, nos termos da **Lei Complementar nº 190 de 08 de julho de 2010** – Estatuto dos Funcionários Públicos Município de Suzano.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SUZANO**, Estado de São Paulo, usando das atribuições legais que lhes são conferidas; nos termos dos **arts. 31 a 35 da Lei Complementar Municipal nº 190, de 08 de julho de 2010**,

D E C R E T A :

TÍTULO I – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SUZANO

CAPÍTULO I – DAS FINALIDADES

Art. 1º. Fica criado e estabelecido o **Sistema de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório - SIADEP** do servidor municipal nomeado e empossado em cargo de provimento efetivo no **Município de Suzano**.

Art. 2º. O **Sistema de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório - SIADEP** tem a finalidade de definir a metodologia e disciplinar os procedimentos a serem utilizados na avaliação de desempenho do servidor público em período de estágio probatório, que ingressou na Administração Pública Direta do Poder Executivo Municipal, em virtude de aprovação em concurso público para cargo de provimento efetivo.

CAPÍTULO II – DOS OBJETIVOS

Art. 3º. O **Sistema de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório - SIADEP** tem por objetivos:

- I -** propiciar maior clareza e padronização de procedimentos aos órgãos e entidades da Administração Municipal, no processo de avaliação de servidores em estágio probatório;
- II -** aferir a aptidão do servidor para o efetivo desempenho de suas funções;
- 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 -** promover a adequação funcional do servidor;
- VII -** contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Municipal;
- VIII -** conferir estabilidade ao servidor público considerado apto, nos termos do **art. 36 da Lei Complementar nº 190, de 08 de julho de 2010**, em consonância com o **parágrafo 4º do art. 41 da Constituição Federal**;
- IX -** exonerar o servidor público considerado inapto ou ineficiente, nos termos do **inciso I, parágrafo único, do art. 123 da Lei Complementar 190, de 08 de julho de 2010**.

CAPÍTULO III – DA DOUTRINA



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Art. 4º. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de **3(três) anos**, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o efetivo desempenho do cargo.

Art. 5º. No ato da posse o servidor será comunicado por escrito, pelo **Departamento de Recursos Humanos**, de seus direitos e deveres, entre os quais o de ter o seu desempenho avaliado nos termos deste Decreto.

Art. 6º. A avaliação de desempenho é o processo que mede o grau em que o servidor alcança os requisitos do seu trabalho.

Parágrafo único. É também uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor, em função das atividades que ele desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

Art. 7º. Entende-se por **Estágio Probatório** o período dos **36 (trinta e seis) meses** iniciais de efetivo exercício, a partir de sua nomeação no cargo efetivo, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações periódicas para o desempenho do cargo para o qual foi nomeado.

CAPÍTULO IV – CONCEITOS DOS FATORES A SEREM AVALIADOS

Art. 8º. Durante o período do **Estágio Probatório**, o servidor será avaliado observando-se os seguintes fatores:

- I – INTERESSE:** refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas;
- II - RESPEITO ÀS NORMAS E REGULAMENTOS:** refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia;
- III – RESPONSABILIDADE:** o comprometimento do servidor com suas tarefas, com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade, com o zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações e com o bom conceito da Administração Pública Municipal;
- IV - ADAPTAÇÃO:** refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público;
- V - COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE COM OS COLEGAS:** refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho;
- VI - RESPEITO:** refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e clientes (usuários e munícipes);
- VII - QUALIDADE E ATENÇÃO:** refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;
- VIII - PRODUTIVIDADE:** a quantidade de trabalhos realizados num intervalo de tempo razoável que atenda satisfatoriamente à demanda do serviço;
- IX - ECONOMIA:** refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;
- X - FLEXIBILIDADE:** refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que foge a rotina, mas que lhe são próprias;
- XI – INICIATIVA:** a habilidade do servidor em adotar providências em situações não definidas pela chefia ou não previstas nos manuais ou normas de serviço;



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

XII - PONTUALIDADE: observância dos horários estabelecidos para o cumprimento de suas atribuições;

XIII- ASSIDUIDADE: comparecimento regular e permanência no local de trabalho, observando o horário de trabalho e o cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

XIV- DISCIPLINA: atendimento às regras, normas legais, regulamentares e procedimentais estabelecidas emanadas das autoridades competentes, para o bom andamento do serviço, desde que não seja contrária às leis.

CAPÍTULO V – DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º. O Sistema de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório - SIADEP avalia todos os servidores que ingressaram no serviço público em cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público e se encontram em período de estágio probatório.

Parágrafo único. Será assegurado ao servidor, ao longo do processo de avaliação, o direito à ampla defesa e ao princípio do contraditório, nos termos do **art. 5, inciso LV**, da Constituição Federal.

Art. 10. A Avaliação de Desempenho durante o Estágio Probatório - ADEP é especial, obrigatória e realizada por comissão instituída para essa finalidade.

§ 1º. A avaliação no estágio probatório é avaliação global do período de prova, embora não seja concentrada num único momento, podendo ser desdobrada em etapas, de modo a captar a evolução do agente ao longo do tempo e suas dificuldades de adaptação.

§ 2º. A avaliação no estágio probatório é obrigatória, pois não pode ser dispensada, nem admite a inércia da Administração, pois do sistema constitucional foi eliminada a hipótese de aquisição da estabilidade por simples decurso de prazo.

CAPÍTULO VI – DA PERIODICIDADE

Art. 11. No decorrer do período do estágio probatório serão realizadas até **03 (três) Avaliações Parciais de Estágio Probatório - APEP**, observando-se a seguinte periodicidade:

- I -** 1ª Avaliação: 6º mês de exercício
- II -** 2ª Avaliação: 18º mês de exercício
- III -** 3ª Avaliação: 30º mês de exercício

§ 1º. A Avaliação Final de desempenho do servidor em estágio probatório consistirá na média aritmética dos resultados das avaliações parciais, sendo necessário obter pontuação igual ou superior a **70 (setenta pontos)** da pontuação total do somatório das parciais.

Art. 12. A qualquer tempo, e antes do término do período do estágio probatório, se o servidor público deixar de atender a um dos requisitos estabelecidos no **art. 8º**, a chefia imediata, em relatório circunstanciado, denunciará o fato ao **Comitê Técnico** para, em processo sumário, promover a averiguação necessária, assegurando-se, em qualquer hipótese, o direito da defesa.

Art. 13. Durante o período de cumprimento do estágio probatório, o servidor público não poderá afastar-se do cargo para qualquer fim, exceto nos casos de licença previstas nos



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

incisos I, II, III, V, VI, VII, VIII, IX e X do art. 82 da Lei Complementar nº 190, de 08 de julho de 2010.

TÍTULO II - DO PROCESSO SIADEP

CAPÍTULO I - DA COMPOSIÇÃO

Art. 14. Fazem parte do processo na **Avaliação de Desempenho durante o Estágio Probatório - ADEP:**

- I - Comissão de Avaliação de Estágio Probatório -CAEP:** deverá ser integrada por **06 (seis)** servidores efetivos, estáveis e ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, dos quais **03 (três)** serão titulares e **03 (três)** suplentes.
- II – Avaliador::** é a Chefia imediata ao servidor em estágio probatório.
- III - Recursos humanos:** Setor responsável pela área de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Suzano;
- IV - Servidor em Estágio Probatório:** servidor nomeado e empossado em cargo de provimento efetivo.

Parágrafo único - No caso do membro titular da **Comissão de Avaliação de Estágio Probatório -CAEP** ser cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, do servidor avaliado, ou de sua chefia, deverá ser substituído por um dos membros suplentes.

CAPÍTULO I – DAS COMISSÕES

Art. 15. Serão criadas as seguintes comissões:

- I – Comissão de Avaliação de Desempenho,** composta pela chefia imediata do setor em que estiver lotado e por **02 (dois)** servidores estáveis, sendo um deles, indicado pelo setor de Recursos Humanos, todos de nível hierárquico igual ou superior ao do servidor, em exercício no órgão ou entidade onde o servidor for submetido à avaliação; e
- II – Comissão de Recursos,** composta por **03 (três)** servidores na forma do § 1º do **art. 32 da Lei Complementar Municipal nº190, de 08 de julho de 2010.**

Parágrafo único - As Comissões não poderão ter entre seus membros, à exceção da chefia imediata, do servidor avaliado, servidores que estejam em estágio probatório.

CAPÍTULO II – DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

Art. 16. Compete à **Chefia imediata** do servidor a ser avaliado:

- I -** coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação de Desempenho;
- II -** encaminhar os resultados da Avaliação de Desempenho ao Setor de Recursos Humanos.

Art. 17. Compete à **Comissão de Avaliação de Desempenho:**

- I -** proceder ao cadastramento dos servidores a serem avaliados, requisitando informações ao setor competente;
- II -** formalizar o resultado das avaliações, utilizando os modelos anexos a este decreto;
- III -** notificar o servidor avaliado, por escrito, no prazo de **05 (cinco) dias** acerca:
 - a)** dos resultados de cada etapa de avaliação;
 - b)** do conceito que lhe foi atribuído no Parecer Conclusivo;
 - c)** da decisão referente ao pedido de reconsideração.



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Art. 18. Compete à Comissão de Recursos:

- I - solicitar ao Setor de Recursos Humanos os documentos do processo de Avaliação de Desempenho dos servidores que interpuserem recursos;
- II - analisar e julgar com objetividade e imparcialidade os recursos interpostos contra cada etapa de avaliação, no prazo máximo de **10 (dez) dias** contados do recebimento;
- III - notificar o servidor, por escrito, acerca da decisão referente ao recurso contra cada etapa de avaliação e encaminhar ao Setor de Recursos Humanos o processo e o parecer que fundamentou a decisão, no prazo de **05 (cinco) dias** contados do término do prazo estabelecido para análise e julgamento.

Art. 19. O membro da Comissão de Recursos não poderá julgar o recurso interposto por servidor que:

- I - tenha sido por ele avaliado; ou
- II - seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

Art. 20. As Comissões deverão pautar seus trabalhos com observância aos **princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência**, sob pena de sanção disciplinar, na forma da lei.

Art. 21. O membro de Comissão que deixar de cumprir prazo ou atuar irregularmente durante a Avaliação de Desempenho, poderá sofrer as penas disciplinares previstas nas normas estatutárias vigentes (**art. 132 e 133, da Lei Complementar nº 190/2010**).

CAPÍTULO III – DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 22. A Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório ocorrerá em **3 (três) etapas** que compreenderão os seguintes períodos de efetivo serviço:

- I - **Primeira etapa** – do primeiro até o sexto mês;
- II - **Segunda etapa** – do sétimo até o décimo oitavo mês;
- III - **Terceira etapa** – do décimo nono até o trigésimo mês, ou seja, seis meses antes de findo o estágio probatório.

Art. 23. O processo de avaliação compreenderá os seguintes procedimentos:

- I - durante o período de estágio probatório o acompanhamento do desempenho do servidor por sua chefia imediata.
- II - ao final de cada etapa de avaliação:
 - a) realização, se for o caso, de entrevista de avaliação antes do preenchimento do Termo de Avaliação;
 - b) preenchimento do Termo de Avaliação, pela Comissão de Avaliação;
 - c) notificação ao servidor, por escrito, acerca do resultado de sua avaliação; e
 - d) análise do pedido de reconsideração e recurso, quando for o caso.
- III - ao final da terceira etapa de avaliação:
 - a) elaboração do Parecer Conclusivo, pela Comissão de Avaliação;
 - b) notificação ao servidor, por escrito, acerca do resultado de sua avaliação e do conceito final que lhe foi atribuído;
 - c) análise do pedido de recurso, quando for o caso;
 - d) homologação do resultado da avaliação, pela autoridade máxima do órgão ou entidade.



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

e) O resultado final será dado publicidade na forma da lei.

Art. 24. O processo de Avaliação de Desempenho deverá ser adequadamente formalizado, com pasta específica para cada servidor, devendo conter numeração e rubrica em todas as suas páginas e capa protocolada com o nome do servidor, matrícula, órgão ou entidade de exercício e unidade administrativa do servidor, permitida a consulta pelo avaliado, a qualquer tempo.

Art. 25. Na hipótese de recusa do servidor avaliado em assinar qualquer uma das notificações do processo de Avaliação de Desempenho, a **Comissão de Avaliação de Desempenho** deverá registrar o fato, com a assinatura de **02 (duas)** testemunhas devidamente identificadas, no Termo de Avaliação.

CAPÍTULO IV – DO RECURSO

Seção I – Disposições Gerais

Art. 26. O Servidor Avaliado terá o direito de interpor recurso, na forma aqui prevista.

Parágrafo único. Caberá somente **01 (um) único recurso para cada etapa**, não sendo reconhecido o recurso pleiteado fora do prazo estabelecido.

Seção II - Recurso de Avaliação Parcial de Estágio Probatório (RAPEP)

Art. 27. Ao servidor que discordar, em quaisquer etapas das avaliações de desempenho, fica assegurado o direito de interpor recurso, no prazo de **10(dez) dias consecutivos**, a contar da ciência, utilizando os formulários específicos e apresentado os argumentos e provas pertinentes.

Art. 28. O Recurso deve ser pleiteado pelo Avaliado junto à chefia imediata, que deverá no prazo de **05(cinco) dias consecutivos**, analisar o pedido e manifestar, fundamentadamente, sua decisão e encaminhar à **Comissão de Avaliação de Estágio Probatório - CAEP** para apreciação e deliberação.

Art. 29. A **Comissão de Avaliação de Estágio Probatório - CAEP** terá um prazo de **15(quinze) dias consecutivos**, admitida apenas **01 (uma)** prorrogação, por igual prazo, a contar do recebimento, para julgamento.

Seção III - Recurso de Avaliação Final de Estágio Probatório - RAFEP

Art. 30. É cabível recurso contra a avaliação final realizada pela **Comissão de Avaliação de Estágio Probatório - CAEP**, por meio do **Recurso de Avaliação Final de Estágio Probatório - RAFEP**, no prazo de **10(dez) dias consecutivos**, a contar da ciência do Avaliado.

Art. 31. O Recurso interposto contra a avaliação final será julgado pela **Comissão de Avaliação de Estágio Probatório - CAEP**, estando impedidos de participar de seu julgamento os membros que proferiram a avaliação final recorrida.



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Parágrafo único. O mesmo deverá ser avaliado no prazo de **15 (quinze) dias consecutivos**, contado do recebimento, admitida uma prorrogação por igual período.

CAPÍTULO V – DO ADIAMENTO DA AVALIAÇÃO E DA SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO.

Art. 32. O adiamento da avaliação ocorrerá nos casos de licenças que excederem **60 (sessenta) dias** corridos do período da avaliação.

§ 1º. Nesse caso, as etapas de avaliação deverão ser redimensionadas para a necessária adequação aos respectivos períodos.

§ 2º. O estágio probatório será suspenso nos seguintes casos:

- I -** afastamentos previstos no **art.33, parágrafo 1º, da Lei Complementar Municipal nº 190, de 08 de julho de 2010;** e
- II -** por motivo das licenças previstas no **art. 82, nos incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX e X, do aludido artigo da Lei Complementar Municipal nº 190, de 08 de julho de 2010, por até 60 (sessenta) dias**, no período de estágio probatório.

CAPÍTULO VI – DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO

Art. 33. Seis meses antes de se encerrar o período do estágio probatório, terminadas as **03 (três) etapas** de avaliação e emitido o Parecer Conclusivo, com o conceito atribuído ao servidor, o processo de avaliação será submetido à homologação da autoridade competente, sem prejuízo da continuidade do estágio probatório até o final do período.

§ 1º. Ao servidor que for considerado apto, na forma deste Decreto, será conferida estabilidade nos termos do **art. 41 da Constituição Federal**.

§ 2º. O servidor que for considerado inapto, na forma deste Decreto, será exonerado do seu cargo efetivo.

CAPÍTULO VII – DA EXONERAÇÃO DO CARGO

Art. 34. A exoneração será realizada através de processo administrativo, instaurado pela **Secretaria Municipal de Controladoria Geral**, que será julgado pela **Comissão de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório**, observando a forma prevista nos **art. 193** e seguintes da **Lei Complementar Municipal nº 190, de 08 de julho de 2010**.

TÍTULO III – DA METODOLOGIA APLICADA NO PROCESSO SIADEP

CAPÍTULO I – DO CRITÉRIO AVALIATÓRIO

Art. 35. Serão adotados, para efeito de avaliação do desempenho funcional do servidor, os seguintes conceitos, atribuídos a cada um dos fatores de julgamento a que se refere o artigo anterior:

- I -** Apto; ou
- II –** Inapto



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Art. 36. A **Comissão de Avaliação**, analisando o que melhor reflete o desempenho do avaliado, deverá atribuir pontuação aos fatores de avaliação, de que trata o **art. 8º** deste Decreto, de acordo com os seguintes critérios:

- I -** cada fator possui **04 (quatro) itens** de descrição de desempenho ou comportamentos, com uma escala crescente de pontuação, num intervalo que varia de **01(um) a 10(dez)**.
- II -** a **Comissão de Avaliação de Desempenho** deverá escolher para cada fator apenas **01 (uma)** descrição e ainda, para a descrição escolhida, apenas **01 (um)** dos valores de pontuação nela estabelecidos.
- III -** a descrição escolhida pela **Comissão de Avaliação de Desempenho** deverá ser, dentre as descrições apresentadas, a que melhor defina o desempenho ou comportamento do servidor avaliado.

CAPÍTULO II – DA PRÁTICA AVALIATÓRIA

Art. 37. De acordo com os fatores estabelecidos nos **incisos I a XIV** do **art. 8º** deste Decreto, a pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa da Avaliação de Desempenho é **140(cento e quarenta) pontos**, resultantes do somatório das notas atribuídas a cada fator.

§ 1º. A nota final de cada etapa da Avaliação de Desempenho será a média aritmética das notas atribuídas a cada fator, ou seja, a somatória das pontuações.

§ 2º. Concluída cada etapa de avaliação, na entrevista com o servidor que apresentar nota final inferior a **70 (setenta)**, o Presidente da **Comissão de Avaliação de Desempenho**, juntamente com os demais membros, deverá propor alternativas para a sua melhoria, após a identificação dos fatores que estão prejudicando o desempenho no cargo.

Art. 38. Para as avaliações do servidor em estágio probatório, serão utilizados os modelos anexos a este Decreto, a saber:

- I -** o Termo de Avaliação, conforme modelo do **Anexo I** deste Decreto, que deverá ser preenchido pela **Comissão de Avaliação de Desempenho** no último mês de cada etapa de avaliação e conterá o instrumento de avaliação.
- II -** o Parecer Conclusivo, que seguirá o modelo do **Anexo II** deste Decreto e será elaborado pela **Comissão de Avaliação de Desempenho**, ao término da última etapa de avaliação, devendo conter o registro do conceito obtido pelo servidor, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos que tenham servido de fundamento para a conclusão alcançada.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 39. Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de **10 (dez) dias**, contados da data da notificação que trata o **alínea c, inciso III do art. 17** do presente decreto recurso à Comissão de Recursos do Órgão ou Entidade de exercício do servidor, a qual decidirá no prazo máximo de **10 (dez) dias**, e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 40. Contra o Parecer Conclusivo que atribuir conceito inapto ao servidor, caberá, no prazo de dez dias contados da notificação do resultado do parecer, recurso ao dirigente do órgão ou entidade de sua lotação, que o decidirá em até **30 (trinta) dias** contados da data do recebimento do recurso.



Prefeitura Municipal de Suzano

Estado de São Paulo

Art. 41. Os pedidos de reconsideração e os recursos de que tratam os **art. 27 e 30** serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, obedecendo aos modelos anexos a este Decreto (**Anexos III e IV**), facultada ao requerente a juntada de documentos que julgar conveniente.

Parágrafo único. Os pedidos de reconsideração e os recursos previstos neste Decreto serão cabíveis **01 (uma) única vez**, a cada decisão impugnada.

Art. 42. Os órgãos e entidades municipais que tiverem servidores em estágio probatório na data da publicação deste Decreto deverão providenciar sua avaliação, enquadrando-os na etapa correspondente ao tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 43. As despesas decorrentes da execução do presente Decreto serão suportadas por dotações constantes dos orçamentos vigente e futuros, que serão suplementados, se necessário, para atender a tal finalidade.

Art. 44. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço Municipal “Prefeito Firmino José da Costa”, 27 de setembro de 2013, 64º da Emancipação Político-Administrativa.

PAULO FUMIO TOKUZUMI
Prefeito Municipal

ALEXANDRE DIAS MACIEL
Secretário Municipal de Assuntos Jurídicos

JOSÉ RAIMUNDO ARAÚJO DINIZ
Secretário Municipal de Controladoria Geral

Registrado na Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos, publicado na portaria do Paço Municipal “Prefeito Firmino José da Costa”, e demais locais de costume.

ROBERTO DOS SANTOS CHAGAS
Matrícula - 17485