



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60 E-mail: prefchopim@chnet.com.br
Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331 Rua Santos Dumont, 3883
85560-000 Chopinzinho Paraná

DECRETO Nº 97 de 01 de agosto de 2003.

Regulamenta e Normatiza Avaliação de Servidores em Estágio Probatório.

ENIO VALDIR CENI, Prefeito Municipal, no uso de suas atribuições e considerando a obrigatoriedade Constitucional da formalização do procedimento de avaliação do Estágio Probatório dos servidores,

DECRETA:

Art. 1º Ficam por este Decreto regulamentados a utilização de método, conceitos, fatores e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho no Estágio Probatório.

Art. 2º Para a apuração do critério **IDONEIDADE MORAL** serão consideradas somente as ocorrências que caracterizarem inidoneidade comprovada.

Art. 3º Para a apuração do critério **ASSIDUIDADE** serão consideradas as ocorrências em seus respectivos pesos conforme estabelecido no **ANEXO I** deste Decreto.

Art. 4º Para a apuração do critério **DISCIPLINA** serão consideradas as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no **ANEXO II** deste Decreto.

Art. 5º É de responsabilidade da Divisão de Recursos Humanos o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos 3º e 4º deste Decreto.

Art. 6º Para apuração do critério **EFICIÊNCIA** serão utilizados os fatores abaixo descritos que serão aplicados através da ficha de verificação, composta por 10 (dez) questões, a saber:

I – Qualidade e Atenção: Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas.

Grau 1: Segue somente o que lhe é pedido, não se preocupa em saber sobre o que faz. Quando erra, corrige-se e evita os mesmos erros.

Grau 2: Seu trabalho está dentro dos padrões exigidos. Interessa-se em aprender sobre seu serviço, seja participando de treinamento ou em instruções que lhe são transmitidas.

Grau 3: Embora faça o que lhe é pedido, peca pelos resultados finais. Seu trabalho apresenta falhas características da falta de atenção. Quando cobrado não demonstra muito interesse em aprimorar-se, e ocasionalmente repete os erros.

Grau 4: Executa seu trabalho com perfeição quando se trata de qualidade. Enfrenta novas tarefas como um desafio, tendo a iniciativa de buscar informações e conhecimentos necessários para executá-las.

II – 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.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

2

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60 E-mail: prefchopim@chnet.com.br
Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331 Rua Santos Dumont, 3883
85560-000 Chopinzinho Paraná

Grau 1: Chama a responsabilidade para si. Busca solucionar os casos que surgem no trabalho. Não só aplica as soluções que lhe são apresentadas, como busca alternativa a fim de cumprir suas obrigações da melhor maneira possível.

Grau 2: Faz somente o que lhe pedem, tendo o conhecimento necessário para isso, porém tende a acomodar-se, afinal "sempre foi feito assim". Tem dificuldade em aceitar novos métodos e soluções sem sequer testá-los.

Grau 3: Percebe as situações rotineiras de trabalho sem que lhe seja preciso cobrar. Aplica as soluções que lhe são apresentadas.

Grau 4: Espera que lhe digam o que é preciso ser feito, mesmo nas situações rotineiras. Caracteriza-se por "estar sempre esperando alguém mandar". Não se preocupa com os resultados, "se não der certo, faz novamente, se não terminar hoje acaba amanhã".

III – Produtividade: Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.

Grau 1: Tem um nível de produtividade dentro dos padrões. Empenha-se para melhorar o volume executado, contornando as dificuldades que lhe são impostas no dia-a-dia.

Grau 2: Utiliza toda a sua capacidade e recursos materiais disponíveis, sendo altamente produtivo, mesmo em situações de aumento de demanda de serviços.

Grau 3: A quantidade do trabalho que executa é apenas adequada nas situações em que a necessidade de serviços é menor. Se há um aumento neste volume, não consegue cumprir o que dele se espera.

Grau 4: Sua produtividade varia. Em algumas situações, precisa ser acompanhado e lembrado quanto aos prazos.

IV – Iniciativa: Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

Grau 1: Tem a iniciativa de resolver os casos e/ou tarefas mais rotineiras.

Grau 2: Atua resolvendo e encaminhando os casos rotineiros ou não. Toma as decisões dentro dos seus limites, não comprometendo o andamento do trabalho, nem gerando constrangimento entre colegas e chefias.

Grau 3: Toma as atitudes cabíveis mesmo frente às situações mais complexas e distintas de sua rotina. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços de sua "seção", apresentando-se disponível para colaborar com chefia e colegas.

Grau 4: Não resolve os casos que não se enquadrem na mais absoluta rotina de seu trabalho, e mesmo nestes, precisa ser cobrado pela chefia e/ou ajudado pelos colegas.

V – 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.

Grau 1: Reage adequadamente acatando as ordens ou assimilando os novos métodos. Adapta-se bem às modificações.

Grau 2: Precisa ser convencido de que os novos métodos ou ordens de serviços fazem parte das suas atribuições, é lento para adequar-se às modificações propostas ou para executar uma nova tarefa.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60

E-mail: prefchopim@chnet.com.br

Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331

Rua Santos Dumont, 3883

85560-000

Chopinzinho

Paraná

Grau 3: Acata as novas ordens e assimila perfeitamente os novos métodos, preocupando-se em questionar, dentro das formas previstas, as novidades a fim de melhor compreendê-las e aplicá-las no seu dia-a-dia.

Grau 4: Não aceita métodos e ordens de serviço que sejam diferentes das de costume, que afetem a sua rotina normal de trabalho. Precisa ser acompanhado para segui-las.

VI – Disciplina no Trabalho: Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia.

Grau 1: Não segue as normas e ordens disciplinares, colocando-se em situações fora das estabelecidas. Tenta dar um jeitinho de contorná-las para não ter de segui-las.

Grau 2: Aceita as normas e ordens disciplinares. No que diz respeito à hierarquia chega a avançar seus limites, criando até situações desagradáveis para colegas e/ou chefia.

Grau 3: Cumpre efetivamente as normas e ordens disciplinares. Suas ações são executadas conforme o estabelecido. Dispensa supervisão para executar uma ordem recebida.

Grau 4: Conhece e procura cumprir todas as normas e ordens disciplinares da melhor forma possível, não tendo gerado nenhum tipo de situação indesejada com suas atitudes.

VII – Economia: Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação.

Grau 1: Usa e cuida dos equipamentos que estão sob a sua responsabilidade, aproveitando-os adequadamente. Tem zelo quanto aos materiais, preocupando-se em aproveitá-los convenientemente, diminuindo assim seu consumo.

Grau 2: Busca o seu aproveitamento profissional para aproveitar ao máximo seus equipamentos e materiais. Preocupa-se com sua qualidade, estando atento para qualquer irregularidade que possa perceber e comunica a chefia. Mantém os cuidados de manutenção preventiva dos equipamentos na sua rotina de trabalho.

Grau 3: Não demonstra cuidado com o uso e conservação de seus materiais e equipamentos. Precisa ser cobrado constantemente para a economia dos recursos disponíveis.

Grau 4: Tem cuidado com os equipamentos que estão sob a sua responsabilidade. Quanto aos materiais, sua utilização em algumas situações necessita de orientações.

VIII – Responsabilidade: Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante.

Grau 1: Evita comprometer-se ou assumir sua responsabilidade. Quando cobrado tem sempre uma desculpa pronta atribuindo a falha a uma causa ou pessoa.

Grau 2: Demonstra conhecimento de suas responsabilidades. Não precisa ser cobrado pela sua chefia para que cumpra os prazos e/ou padrões estabelecidos.

Grau 3: Algumas de suas atitudes no trabalho precisam ser acompanhadas para que se possa ter certeza de que entregará suas tarefas conforme estabelecido.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60
Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331
85560-000

E-mail: prefchopim@chnet.com.br
Rua Santos Dumont, 3883
Chopinzinho Paraná

Grau 4: Compromete-se com seu trabalho, sendo extremamente responsável pelo que faz. Está atento para todos os detalhes. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços.

IX – Respeito: Refere-se ao relacionamento no trabalho e atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e clientes.

Grau 1: Esforça-se para relacionar-se bem com as outras pessoas. Nos conflitos atribui aos outros as causas dos problemas.

Grau 2: Sente-se à vontade para participar de tarefas que envolvem outras pessoas, fazendo o possível para manter um bom relacionamento no trabalho. Respeita a hierarquia e, em condições normais, é capaz de separar os assuntos pessoais dos de trabalho.

Grau 3: Mantém um relacionamento considerado adequado, respeitando os limites profissionais e pessoais das chefias e colegas. Zela pelo bom relacionamento no ambiente de trabalho, servindo como mediador de situações entre colegas e/ou colegas e chefias.

Grau 4: Não possui a habilidade de relacionar-se, o que já lhe ocasionou problemas com as outras pessoas. Entende como pessoais críticas que lhe são feitas no trabalho.

X – Cooperação e Solidariedade: Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho.

Grau 1: Não se sabe se irá colaborar com o grupo ou com a chefia. Quando solicitado, se dispõe, mas não se empenha como deveria ocasionando sobrecarga para os outros prejudicando os resultados finais.

Grau 2: Percebe a necessidade de sua colaboração. Não poupa esforços, suas atitudes demonstram preocupação com o cumprimento dos objetivos, independentemente de estarem diretamente sob sua responsabilidade.

Grau 3: Colabora sem maior envolvimento e/ou comprometimento. Participa, mas deixa claro que o problema não lhe diz respeito.

Grau 4: Terminadas as suas tarefas dispõe-se a colaborar com colegas e chefia, objetivando o bom andamento dos trabalhos do grupo.

§ 1º. Fica assegurado o direito ao servidor cujo desempenho será avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos neste artigo.

§ 2º. Para o preenchimento da ficha de avaliação para apuração dos critérios previstos neste artigo, fica determinado que serão formadas sub-comissões nomeadas pelo Diretor de cada Departamento, com participação da Chefia Imediata do Servidor.

§ 3º. Totalizada, a avaliação será homologada pela Comissão de Avaliação do Estágio Probatório.

§ 4º. Após a homologação o servidor será cientificado do resultado da avaliação de seu desempenho, podendo apresentar seu recurso no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Art. 7º Para apuração do critério **EFICIÊNCIA**, para o cargo de professor, serão utilizados fatores específicos composto por 10 (dez) questões, a saber:

I – Cumprimento do Planejamento: Considera-se o andamento das atividades em sala de aula com vista ao cumprimento do planejamento preestabelecido.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

5

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60 E-mail: prefchopim@chnet.com.br
Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331 Rua Santos Dumont, 3883
85560-000 Chopinzinho Paraná

Grau 1: Necessita ser cobrado constantemente pelo desenvolvimento das atividades previstas no planejamento. Atrasa-o constantemente, comprometendo-o na sua totalidade.

Grau 2: Atrasa ocasionalmente suas atividades em relação ao seu planejamento, comprometendo-o parcialmente, através de ajustes no sentido de suprimir ou resumir conteúdos para colocá-lo em dia.

Grau 3: Mantém seu planejamento em dia, mantendo suas atividades programadas e conteúdo integralmente.

Grau 4: Mantém seu planejamento em dia, mantendo suas atividades programadas e conteúdo integralmente, e ainda acrescentando fatos e informações atuais (noticiários, matérias publicadas...), para enriquecê-lo e torná-lo mais atraente ao aluno.

II – Entrega de relatórios à Secretaria da Escola (pode ser entendido como notas de avaliações ou qualquer outro documento que deva ser entregue regularmente): Tem por finalidade avaliar o cumprimento dos prazos no tocante à entrega de relatórios à secretaria da escola (pode ser entendido como notas de avaliações ou qualquer outro documento que deva ser entregue regularmente).

Grau 1: Atrasa e perde o prazo, comprometendo o andamento dos trabalhos da secretaria.

Grau 2: Entrega sempre atrasado, necessitando ser cobrado.

Grau 3: Cumpre religiosamente os prazos.

Grau 4: Quando solicitado, a título de colaboração se esforça e consegue entregar antecipadamente ao prazo anteriormente estabelecido.

III – Relacionamento com alunos: Considera o relacionamento pessoal entre professor e aluno.

Grau 1: Tem sérios problemas de relacionamento, sendo constante alvo de críticas e reclamações.

Grau 2: Mantém-se isolado dos seus alunos, apresentando pouco receptivo ao relacionamento e a integração, impondo-se às vezes através da "força" (analisar o sentido desta palavra com significado de intimidação/pontos negativos/notas baixas...), mas não chega a ser alvo das reclamações.

Grau 3: Integra-se com seus alunos mantendo um bom relacionamento, com base no respeito e na confiança.

Grau 4: Integra-se e faz desta característica ponto constante no desenvolvimento das atividades educacionais, fazendo do relacionamento pessoal, importante motivador no processo de aprendizagem.

IV – Uso dos recursos instrucionais disponíveis: Considera a utilização dos recursos instrucionais disponíveis.

Grau 1: Não se preocupa em utilizar os recursos instrucionais disponíveis, executando suas aulas sempre no limite da trivialidade.

Grau 2: Reconhece a importância da utilização dos recursos instrucionais disponíveis, e faz uso destes ocasionalmente, variando pouco a execução de suas aulas.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60

E-mail: prefchopim@chnet.com.br

Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331

Rua Santos Dumont, 3883

85560-000

Chopinzinho

Paraná

Grau 3: Utiliza-se dos recursos instrucionais disponíveis, promovendo regulares variações na execução de suas aulas.

Grau 4: Utiliza-se constantemente dos recursos instrucionais disponíveis, promovendo contínuas variações na execução de suas aulas.

V – Plano de aula: Avalia o Plano de aula elaborado pelo professor.

Grau 1: Os planos de aulas apresentam imperfeições, sendo visível à falta de cuidado e extrema improvisação nas suas elaborações, afastando-se dos objetivos iniciais, precisando ser refeitos.

Grau 2: Os planos de aula apresentam algumas imperfeições de natureza adaptativa ao local ou ao universo do aluno, sendo necessário fazer algumas alterações.

Grau 3: Apresenta planos de aulas adequados ao universo dos alunos e a realidade local, porém rotineiros e triviais.

Grau 4: Apresenta planos de aula adequados à realidade local e ao universo do aluno, atualizados com fatos e informações, e variações no tocante à utilização de técnicas de ensino.

VI – Relacionamento com a comunidade (pais e responsáveis): Avalia o relacionamento entre professor e a comunidade.

Grau 1: Os problemas de relacionamento com a comunidade são uma constante no dia-a-dia, sendo alvo de constantes reclamações, podendo ser observável sua dificuldade de comunicação e em lidar com as pessoas.

Grau 2: Tem limitações pessoais para se relacionar com a comunidade, sendo sempre necessário lembrá-lo quanto a maiores cuidados (O diretor pode observar um comportamento levemente inadequado, que não venha a ser reclamado pela comunidade).

Grau 3: Faz o possível para ter um bom relacionamento com a comunidade, sendo cortês e profissionalmente atencioso.

Grau 4: Possui naturalmente um bom relacionamento com a comunidade, sendo por ela elogiado pela sua atenção, cortesia e interesse pelas questões que envolvem o aluno e seu aprendizado.

VII – Espírito de cooperação e solidariedade: Considera o interesse em cooperar e solucionar eficazmente as situações de trabalho dentro de suas próprias atribuições para o desenvolvimento dos resultados conjuntos satisfatórios.

Grau 1: Não informa nem presta serviços espontaneamente. Tem dificuldade em integrar-se ao grupo no desempenho de tarefas comuns.

Grau 2: Evita cooperar, participar ou solucionar situações de trabalhos que envolvam outros colegas.

Grau 3: É necessário solicitar sua cooperação. Quando solicitada, interessa-se em auxiliar ou dar informações.

Grau 4: Cooperar espontaneamente, dando informações ou prestando serviços.

VIII – Relacionamento: Tem por base todo e qualquer tipo de contato pessoal com os supervisores e colegas de trabalho.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60

E-mail: prefchopim@chnet.com.br

Telefax (0*46) 242-1122 / 242-1331

Rua Santos Dumont, 3883

85560-000

Chopinzinho

Paraná

Grau 1: Cria problemas no relacionamento humano. É impertinente e inoportuno, não sabendo conviver com as pessoas.

Grau 2: Tem limitações pessoais no tratamento com colegas e supervisores. É necessário recomendar-lhe mais cuidado neste sentido.

Grau 3: Faz o possível para ser agradável na convivência com chefes e colegas. Reconhece que é importante ter um bom relacionamento.

Grau 4: Sua facilidade de relacionamento com supervisores, colegas e demais pessoas faz dele uma pessoa agradável e querida por todos.

IX – Interesse em aprimorar-se: Avalia a disponibilidade do avaliado com vistas a um aprimoramento contínuo, no seu campo profissional.

Grau 1: É avesso ao aprimoramento profissional e ao envolvimento em novas atividades. Precisa ser obrigado.

Grau 2: Tem entusiasmo com a possibilidade de aprimorar-se profissionalmente, mas falta-lhe tenacidade e persistência necessária, precisando ser constantemente estimulado.

Grau 3: No tocante ao aprimoramento contínuo, tem iniciativa própria em buscá-lo, sempre que percebe que este se faz necessário por conta de mudanças que lhe são impostas.

Grau 4: Sobressai no grupo pelo interesse em que demonstra no aprimoramento contínuo, buscando fontes gerais e variadas, não dependendo unicamente dos programas propostos pelo município.

X – Conhecimento da Legislação Pertinente (LDB, ECA): Considera o grau de conhecimento sobre a legislação vigente específica da função e o grau de domínio de aplicação dos procedimentos adequados a cada caso.

Grau 1: Conhece razoavelmente a legislação pertinente, mas não se interessa pelas questões por ele abrangidas.

Grau 2: Conhece completamente a legislação pertinente, mas não se interessa pelas questões por ela abrangidas.

Grau 3: Conhece completamente a legislação pertinente e busca identificar problemas e encontrar soluções, tomando medidas cabíveis.

Grau 4: Conhece a legislação pertinente, percebe problemas por seu não cumprimento. Segue as normas referentes a cada caso, tomando medidas, empenhando-se para encontrar soluções cabíveis, dentro de seus limites de atuação.

Art. 8º. Fica estabelecida a competência da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório para o julgamento do recurso de que trata o artigo anterior.

Parágrafo Único: O prazo para julgamento do recurso é de 10 (dez) dias corridos.

Art. 9º. O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos no artigo 6º, fatores I a X é o seguinte:

Grau 1: o avaliado já apresenta características inaceitáveis em relação ao comportamento específico;

Grau 2: o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo alguns defeitos que podem ser corrigidos no futuro;



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

8

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60
Telefax (0*46) 242-1122 / 242-1331
85560-000

E-mail: prefchopim@chnet.com.br
Rua Santos Dumont, 3883
Chopinzinho
Paraná

Grau 3: o avaliado se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator avaliado;

Grau 4: o funcionário atingiu plenamente o desempenho esperado como "ideal" para o fator.

Art. 10. Para o cálculo da pontuação obtida pelo servidor no critério previsto no artigo 6º deste Decreto será utilizada a tabela de pesos constante no Anexo III.

Parágrafo único - Os cargos constantes no quadro de cargos foram agrupados conforme sua natureza e área de atuação nos grupos descritos no Anexo IV deste Decreto.

Art. 11. Para o cálculo da pontuação obtida pelo professor no critério previsto no artigo 7º será utilizada a tabela de pesos constante no Anexo V.

Art. 12º. Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos no critério **EFICIÊNCIA** e deduzidos os pontos dos critérios **IDONEIDADE MORAL, ASSIDUIDADE E DISCIPLINA**.

Art. 13. Será considerado de desempenho suficiente no critério avaliado, o servidor que obtiver acima de 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos, após apuração conforme previsto no artigo anterior.

§ 1º. O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente entre 200 (duzentos) e 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos em qualquer uma das avaliações, desde que não seja a última do período de Estágio Probatório, será considerado "aprovado com restrições", devendo ser tomadas medidas necessárias para seu aprimoramento.

§ 2º. Na próxima avaliação, caso não haja melhoria em seu desempenho, ou após outras avaliações seu conceito seja considerado novamente insuficiente deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua demissão.

§ 3º. Caso o servidor tenha seu desempenho considerado como insuficiente na última avaliação do Estágio Probatório, independentemente dos conceitos obtidos nas avaliações anteriores, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua demissão.

§ 4º. O servidor que não obtiver pelo menos 199 pontos na avaliação de seu desempenho será considerado reprovado, independentemente de outras avaliações.

Art. 14. O servidor que, face à extrema necessidade de interesse público, tiver de ser removido do seu local de trabalho durante seu estágio probatório, será avaliado em seu desempenho, quando de sua saída do local onde estiver lotado, e novamente, conforme periodicidade prevista na lei.

Parágrafo Único – A avaliação realizada no local para onde tiver sido designado o servidor será considerada oficialmente, sendo a do ato de transferência apenas instrumento informativo para a futura chefia.

Art. 15. Fica estabelecido que a primeira avaliação de desempenho, baseada nos métodos e padrões fixados por este Decreto, terá efeito apenas informativo, com o intuito de adaptar os servidores já empossados à nova sistemática.

§ 1º. Para os admitidos a partir da publicação deste Decreto, a primeira avaliação será realizada após 90 dias de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado; a segunda após 9 meses da primeira e a partir daí a cada 6 meses, exceto no último ano que a avaliação deverá ser entregue com 4 (quatro) meses de antecedência à data do término do Estágio Probatório.

§ 2º. Os servidores que estão em Estágio Probatório serão avaliados a cada 3 meses a partir desta avaliação em virtude do cumprimento do caput deste artigo.

Art. 16. Os casos omissos neste Decreto serão dirimidos pelo Departamento de Administração através da Divisão de Recursos Humanos, conforme parecer técnico da Coordenação de Avaliação.



Prefeitura Municipal de Chopinzinho

ESTADO DO PARANÁ

CNPJ 76.995.414/0001-60
Telefax (0**46) 242-1122 / 242-1331
85560-000

E-mail: prefchopim@chnet.com.br
Rua Santos Dumont, 3883
Chopinzinho Paraná

Art. 17º. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os Decretos 97 e 98/96 e demais disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE CHOPINZINHO, PR, 01 de agosto de 2003.


Elio Valdir Ceni
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se.
Em 01 de agosto de 2003.


Marlene Schneider
Chefe de Gabinete

Publicado no Jornal Diário do Povo
N. 3083 de 01/08/03 pg. n. 26