

DECRETO Nº 58.076, DE 25 DE MAIO DE 2012

Acrescenta dispositivo que especifica ao Decreto nº 57.970, de 12 de abril de 2012, que dispõe sobre a aplicação do artigo 111-A da Constituição do Estado de São Paulo quando do provimento de cargos em comissão e preenchimento de funções ou empregos de confiança, no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Decreta:

Artigo 1º - Fica instituído parágrafo único ao artigo 2º do Decreto nº 57.970, de 12 de abril de 2012, com a seguinte redação:

"Parágrafo único - Os dirigentes dos órgãos de recursos humanos serão responsáveis pelo cumprimento do disposto neste artigo, devendo providenciar a juntada da declaração a que alude o "caput", sob pena de responsabilidade funcional, observado, quando for o caso, o disposto no § 2º do artigo 1º deste decreto.
".

Artigo 2º - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 25 de maio de 2012
GERALDO ALCKMIN
Mônika Carneiro Meira Bergamaschi
Secretária de Agricultura e Abastecimento
Paulo Alexandre Pereira Barbosa
Secretário de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia
Marcelo Mattos Araujo
Secretário da Cultura
Herman Jacobus Cornelis Voorwald
Secretário da Educação
Edson de Oliveira Giriboni
Secretário de Saneamento e Recursos Hídricos
Andrea Sandro Calabi
Secretário da Fazenda
Silvio França Torres
Secretário da Habitação
Saulo de Castro Abreu Filho
Secretário de Logística e Transportes
Eloísa de Sousa Arruda
Secretária da Justiça e da Defesa da Cidadania
Bruno Covas
Secretário do Meio Ambiente
Rodrigo Garcia
Secretário de Desenvolvimento Social
Julio Francisco Semeghini Neto
Secretário de Planejamento e Desenvolvimento Regional
Giovanni Guido Cerri
Secretário da Saúde
Antonio Ferreira Pinto
Secretário da Segurança Pública
Lourival Gomes
Secretário da Administração Penitenciária
Jurandir Fernando Ribeiro Fernandes
Secretário dos Transportes Metropolitanos
Carlos Andreu Ortiz
Secretário do Emprego e Relações do Trabalho
José Benedito Pereira Fernandes
Secretário de Esporte, Lazer e Juventude
José Anibal Peres de Pontes
Secretário de Energia
Edson Aparecido dos Santos
Secretário de Desenvolvimento Metropolitanano
David Zaia
Secretário de Gestão Pública
Márcio Luiz França Gomes
Secretário de Turismo
Linamara Rizzo Battistella
Secretária dos Direitos da Pessoa com Deficiência
Sidney Estanislau Beraldo
Secretário-Chefe da Casa Civil
Publicado na Casa Civil, aos 25 de maio de 2012.

DECRETO Nº 58.077, DE 25 DE MAIO DE 2012

Declara de utilidade pública, para fins de desapropriação, imóveis localizados no Município de São Paulo, no Centro, necessários à implantação de estacionamento da Secretaria da Segurança Pública, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e nos termos dos artigos 2º, 6º e 40 do Decreto-Lei federal nº 3.365, de 21 de junho de 1941, alterdo pela Lei federal nº 2.786, de 21 de maio de 1956,

Decreta:

Artigo 1º - Ficam declarados de utilidade pública, a fim de serem desapropriados pela Fazenda do Estado, por via amigável ou judicial, os imóveis a seguir caracterizados, matriculados no 2º Cartório de Registro de Imóveis da Capital sob os nºs 26.866 e 53.926, situados respectivamente na Avenida São João nºs 1.277/1.285 e 1.261/1.265, Centro, Município de São Paulo, necessários à implantação de estacionamento da Secretaria da Segurança Pública, cujas descrições são as seguintes:

I - matrícula nº 26.866 (Avenida São João nº 1.277/1.285): um prédio com um pavimento para estacionamento de veículos situado na Avenida São João nºs 1.277 e 1.285, no 11º Subdistrito, Santa Cecília, e seu respectivo terreno medindo 22,95m de frente, por 43,50m do lado direito de quem da avenida olha para o mesmo, e 41,00m, mais ou menos, do lado esquerdo, sendo que os fundos são formados por uma linha oblíqua que mede 16,50m, confrontando o lado esquerdo com Antonio Mauri, do lado direito com o Dr. Pedro de Souza Campos, e nos fundos com Antonio Pinto Freire, encerrando a área de 803,00m² (oitocentos e três metros quadrados);

II - matrícula nº 53.926 (Avenida São João nº 1.261/1.265): um prédio e respectivo terreno situados na Avenida São João nºs 1.261 e 1.265, no 11º Subdistrito, Santa Cecília, antigo nº 335, composto de uma loja com moradia, onde tem o nº 1.261 da Avenida São João e 3 (três) andares, com entrada pelo nº 1.265 da mesma avenida, contendo cada andar 2 (dois) apartamentos, tudo o que se mede 6,60m de frente por 41,00m da frente aos fundos, de forma regular, encerrando a área total de 270,60m² (duzentos e setenta metros quadrados e sessenta decímetros quadrados), inteiramente delimitado por muros e paredes, confrontando dito imóvel de um lado com Francisco Dantas Ferraz ou eventuais sucessores, e pelos fundos com quem de direito.

Artigo 2º - Fica a expropriante autorizada a invocar o caráter de urgência no processo judicial de desapropriação para fins do disposto no artigo 15 do Decreto-Lei federal nº 3.365, de 21 de junho de 1941, alterado pela Lei nº 2.786, de 21 de maio de 1956.

Artigo 3º - As despesas com a execução do presente decreto correrão à conta de verba própria da Secretaria da Segurança Pública.

Artigo 4º - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 25 de maio de 2012
GERALDO ALCKMIN
Antonio Ferreira Pinto
Secretário da Segurança Pública
Sidney Estanislau Beraldo
Secretário-Chefe da Casa Civil
Publicado na Casa Civil, aos 25 de maio de 2012.

DECRETO Nº 58.078, DE 25 DE MAIO DE 2012

Estabelece normas e critérios para fins de concessão do Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, instituído pela Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, aos servidores que especifica e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento no artigo 8º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011,

Decreta:

Artigo 1º - O Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, instituído pelo artigo 5º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, a ser pago mensalmente, será concedido de acordo com as normas e critérios estabelecidos neste decreto.

Artigo 2º - O Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV será concedido aos empregados integrantes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes, pertencentes às carreiras de que trata o inciso I do artigo 5º da Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, com suas alterações posteriores, em efetivo exercício na São Paulo Previdência - SPPREV, mediante processo de Avaliação de Desempenho Individual (ADI), a ser disciplinado em decreto.

Parágrafo único - A Avaliação de Desempenho Individual (ADI):

1. tem por objetivo aprimorar os serviços prestados, levando-se em consideração a atuação profissional do empregado no desempenho de suas atividades, observadas a carreira e as funções exercidas;

2. é um processo para aferir as ações do empregado público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades e oportunidades e promover o treinamento e desenvolvimento profissional do empregado público na SPPREV.

Artigo 3º - A concessão do Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, será correlacionada com a faixa de desempenho do empregado, na seguinte conformidade:

| Percentual alcançado na ADI | Percentual a ser concedido no PIQPREV |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Até 50% | 50% |
| 51 a 60% | 60% |
| 61 a 70% | 70% |
| 71 a 80% | 80% |
| 81 a 90% | 90% |
| 91 a 100% | 100% |

§ 1º - O PIQPREV será concedido por período equivalente ao fixado no artigo 8º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, a partir do primeiro dia do mês subseqüente à efetivação a que se refere o § 4º deste artigo.

§ 2º - Os empregados designados para funções de supervisão ou gerência, a que se refere o artigo 13 da Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, farão jus ao Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, em conformidade com a função efetivamente exercida.

§ 3º - O empregado legalmente afastado para atuação em entidade sindical, fará jus a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do PIQPREV atribuído ao emprego público de que é ocupante.

§ 4º - A concessão do PIQPREV será efetivada por portaria do Diretor Presidente da SPPREV.

Artigo 4º - Até que seja submetido ao primeiro processo de Avaliação de Desempenho Individual, ao empregado que ingresse nas carreiras de que trata o inciso I do artigo 5º da Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, com suas alterações posteriores, será concedido o Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV na proporção de 50% (cinquenta por cento), observados os critérios do artigo 6º da Lei Complementar 1.162 de 26 de dezembro de 2011.

Artigo 5º - Serão consideradas como dias de efetivo exercício para a concessão do Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV as ausências previstas no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além daquelas que se verificarem em virtude de férias, licença maternidade, licença paternidade, licença adoção e acidente do trabalho.

Artigo 6º - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 25 de maio de 2012
GERALDO ALCKMIN
Andrea Sandro Calabi
Secretário da Fazenda
Sidney Estanislau Beraldo
Secretário-Chefe da Casa Civil
Publicado na Casa Civil, aos 25 de maio de 2012.

DECRETO Nº 58.079, DE 25 DE MAIO DE 2012

Institui a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), no âmbito da São Paulo Previdência - SPPREV, aos empregados integrantes das carreiras abrangidas pela Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento no artigo 8º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, e artigo 2º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012,

Decreta:

CAPÍTULO I

Disposição Preliminar

Artigo 1º - Fica instituída a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), aos empregados públicos integrantes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes da São Paulo Previdência - SPPREV, pertencentes às carreiras de que trata o artigo 5º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, em efetivo exercício na SPPREV, na forma deste decreto.

Parágrafo único - A avaliação de que trata este artigo aplica-se também aos empregados públicos das carreiras referidas no "caput" deste artigo designados para as funções de supervisão e gerência.

CAPÍTULO II

Da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 2º - A Avaliação de Desempenho Individual é um processo para aferir as ações do empregado público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades e oportunidades e promover o treinamento e desenvolvimento profissional do empregado público na São Paulo Previdência - SPPREV.

Artigo 3º - Para fins de aplicação do disposto neste decreto, considera-se:

I - Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo empregado na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;

II - Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do empregado;

III - Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do empregado para a realização de suas atividades;

IV - Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;

V - Ciclo de Desempenho: intervalo entre processos de Avaliação de Desempenho Individual, no qual será analisado o desempenho do empregado para realização da autoavaliação e avaliação pelo superior imediato.

SEÇÃO I

Da Composição da Avaliação

Artigo 4º - A Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto terá foco em competências e será composta pelas seguintes fases:

I - Autoavaliação: processo em que o empregado avaliará o seu próprio desempenho;

II - Avaliação pelo superior imediato: processo em que o superior imediato avaliará o desempenho das atribuições do empregado sob seu comando;

III - Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP): processo em que o superior imediato refletirá sobre a atuação profissional do empregado, oferecendo retorno ao avaliado sobre seu desempenho e sobre a necessidade de desenvolvimento de suas competências, definindo objetivos e metas individuais para alcançar a melhoria no desempenho, mediante plano básico de desenvolvimento.

Artigo 5º - A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de 4 (quatro) instrumentos distintos, abaixo especificados:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do empregado por meio dos indicadores de desempenho, e aplicado à:

a) autoavaliação;

b) avaliação pelo superior imediato;

II - Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP): instrumento para definição de ações com o objetivo de estabelecer metas para o aperfeiçoamento do desempenho do empregado;

III - Recurso: instrumento impetrado pelo empregado, referente à insatisfação quanto ao resultado da avaliação pelo superior imediato;

IV - Relatório de Desempenho Individual: instrumento para consolidação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual.

Artigo 6º - O Formulário de Avaliação de que trata o inciso I do artigo 5º deste decreto será aplicado de acordo com o nível da carreira ou função exercida pelo empregado, na seguinte conformidade:

I - Instrumental I, para o Técnico em Gestão Previdenciária;

II - Instrumental II, para o Analista em Gestão Previdenciária;

III - Instrumental III, para os empregados públicos permanentes designados para a função de supervisão ou de gerência.

SEÇÃO II

Das Responsabilidades

Artigo 7º - Os envolvidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual, no âmbito da São Paulo Previdência - SPPREV, são:

I - a Diretoria de Administração e Finanças;

II - a Gerência de Recursos Humanos;

III - os empregados públicos integrantes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes da SPPREV, pertencentes às carreiras de que trata o artigo 5º da Lei Complementar 1.162, de 26 de dezembro de 2011;

IV - os superiores imediatos e mediatos dos empregados referidos no inciso III deste artigo.

Artigo 8º - Cabe à Diretoria de Administração e Finanças da São Paulo Previdência - SPPREV propor ao seu Diretor Presidente a edição de normas complementares necessárias à aplicação do disposto neste decreto, em especial quanto às matérias disciplinadoras do processo de Avaliação de Desempenho Individual, contendo, no mínimo:

I - os modelos de instrumentos de avaliação a serem aplicados;

II - os fatores de competências a serem considerados;

III - os respectivos indicadores de desempenho;

IV - o cronograma anual dos ciclos de avaliação;

V - outras providências necessárias à boa execução do processo de Avaliação de Desempenho Individual.

Artigo 9º - Cabe à Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV:

I - orientar e promover treinamento aos envolvidos no processo de avaliação enumerados no artigo 7º deste decreto, para viabilizar a implantação da Avaliação de Desempenho Individual;

II - providenciar para que a autoavaliação e avaliação pelo superior imediato sejam realizadas de forma eficaz e eficiente;

III - viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), quando for o caso;

IV - propor ao Diretor Presidente da SPPREV, por intermédio da Diretoria de Administração e Finanças, a edição de normas complementares necessárias à aplicação do disposto neste decreto.

Artigo 10 - Cabe ao avaliado responder a autoavaliação com critério e dentro do prazo estabelecido, bem como colaborar prontamente para a realização das ações do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), de acordo com as prioridades e os prazos propostos.

Artigo 11 - Cabe ao superior imediato, na condição de avaliador:

I - realizar a avaliação de desempenho de seus subordinados;

II - realizar o Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional, quando for o caso;

III - gerenciar o processo avaliatório, garantindo o cumprimento de seus objetivos de acordo com os critérios e prazos estabelecidos neste decreto;

IV - manifestar-se em caso de interposição de recurso.

Artigo 12 - Cabe ao superior mediato decidir sobre os recursos interpostos.

SEÇÃO III

Da Aplicação da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 13 - A Avaliação de Desempenho Individual terá como base o período a que se refere o artigo 8º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, que corresponderá ao ciclo de desempenho do processo avaliatório.

§ 1º - Serão avaliados os empregados que contarem com, no mínimo, 2/3 (dois terços) de dias de efetivo exercício na SPPREV no ciclo de desempenho de que trata o "caput" deste artigo.

§ 2º - São considerados como de efetivo exercício para fins do disposto neste artigo os dias do ciclo de desempenho em que o empregado tenha exercido regularmente suas funções na SPPREV.

§ 3º - Deverá ser registrado no Formulário de Avaliação do empregado o motivo do impedimento para a não realização da avaliação no respectivo ciclo de desempenho.

Artigo 14 - A formalização da Avaliação de Desempenho Individual, por meio dos instrumentos de que trata o artigo 5º deste decreto, se dará mediante:

I - autoavaliação pelo empregado;

II - avaliação do empregado pelo superior imediato, conjuntamente com o estabelecimento do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), dando ciência ao empregado avaliado das pontuações atribuídas na respectiva avaliação;

III - impetração de recurso e sua revisão, quando for o caso;

IV - validação do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), pelo superior mediato do empregado;

V - encaminhamento, pelo superior imediato, dos instrumentos de avaliação de que trata o artigo 5º deste decreto, à Gerência de Recursos Humanos, para geração do Relatório de Desempenho Individual;

VI - expedição do ato de concessão a que se refere o § 4º do artigo 3º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012.

Artigo 15 - Ao empregado que, previsivelmente, no período da realização da autoavaliação, for se afastar por motivo de curso, participação em congresso ou dos eventos considerados como de efetivo exercício, nos termos do disposto no artigo 5º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012, poderá ter a avaliação de desempenho realizada antes de sua saída.

Parágrafo único - Cabe ao superior imediato garantir que o empregado efetue a autoavaliação nos termos do "caput" deste artigo.

Artigo 16 - O superior imediato, no momento da realização da avaliação do empregado sob seu comando, deverá considerar os registros efetuados no Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), estabelecido em Avaliação de Desempenho Individual do ciclo de desempenho precedente.

Parágrafo único - No caso do superior imediato estar impedido de realizar a avaliação do empregado, por motivo de férias ou afastamento, a avaliação ficará sob a responsabilidade do substituto ou, quando não houver, do superior mediato.

Artigo 17 - Da avaliação realizada pelo superior imediato caberá recurso, uma única vez, dirigido ao superior mediato do empregado, devidamente fundamentado pelo avaliado, e encaminhado por intermédio da Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV.

§ 1º - Caberá ao superior mediato proceder à revisão da avaliação do empregado, ouvido o superior imediato, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída na avaliação.

§ 2º - O prazo para recurso da avaliação e sua revisão estará restrito ao do processo de Avaliação de Desempenho Individual.

§ 3º - Da decisão do superior mediato, nos termos deste artigo, não caberá recurso.

Artigo 18 - O processo de Avaliação de Desempenho Individual de empregado que passar a ter exercício em unidade diversa, na São Paulo Previdência - SPPREV, deverá ser subsidiado por prévio relatório sobre o seu desempenho, a ser efetuado pelo superior imediato ou mediato da unidade de origem.

SEÇÃO IV

Dos Resultados da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 19 - A Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV, após a conclusão da avaliação dos empregados, deverá expedir Relatório de Desempenho Individual para cada empregado, contendo o resultado final da Avaliação de Desempenho Individual, obtido pela ponderação entre a autoavaliação e a avaliação do superior imediato.

§ 1º - A ponderação entre a autoavaliação e a avaliação do superior imediato se dará pela aplicação de peso de 40% (quarenta por cento) e 60% (sessenta por cento), respectivamente.

§ 2º - Ao empregado que não realizar a autoavaliação nos termos deste decreto, para fins da ponderação a que se refere este artigo, será atribuído valor zero para esse nível de desempenho.

§ 3º - O Relatório de Desempenho Individual apresentará o resultado de cada nível de desempenho e o resultado final da avaliação em valores absolutos e em percentuais, sem a utilização de casas decimais, observadas as seguintes regras de arredondamento:

1. se o algarismo da primeira casa decimal for igual ou maior que 5 (cinco), acrescenta-se uma unidade ao primeiro algarismo que está a sua esquerda;

2. se o algarismo da primeira casa decimal for menor que 5 (cinco), mantém-se inalterado o algarismo que está a sua esquerda.

§ 4º - O Relatório de Desempenho Individual será expedido após o término do processo avaliatório.

Artigo 20 - O resultado da Avaliação de Desempenho Individual deverá ser integrado no Sistema de Avaliação de Desempenho Individual - SADI, a ser implantado com a finalidade de dar maior celeridade e grau de confiança ao processo avaliatório, e compor o histórico de desempenho profissional dos empregados públicos permanentes da São Paulo Previdência - SPPREV.

Parágrafo único - A implantação do sistema de avaliação de que trata este artigo ficará sob a responsabilidade da Gerência de Tecnologia, ouvida a Gerência de Recursos Humanos, ambas da SPPREV.

Artigo 21 - Os casos omissos serão analisados pela Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV que, se for o caso, proporrá ajustes nas normas vigentes.

CAPÍTULO V

Das Disposições Finais

Artigo 22 - Na hipótese das ausências a que se refere o artigo 5º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012, serem imprevisíveis, e estando impossibilitado de realizar a autoavaliação dentro do respectivo ciclo de desempenho do processo avaliatório, o empregado fará jus ao Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, a ser calculado de acordo as regras adiante relacionadas, obedecidos os demais requisitos e procedimentos estabelecidos neste decreto:

I - se contar com no mínimo 2/3 (dois terços) de efetivo exercício, considerar-se-á como autoavaliação a do ciclo imediatamente anterior;

II - se contar com menos de 2/3 (dois terços) de efetivo exercício, considerar-se-á como resultado o da avaliação do ciclo imediatamente anterior.

Artigo 23 - Os resultados da Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto serão utilizados para fins de:

I - concessão do Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, nos termos da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011;

II - participação nos processos de progressão de que tratam os artigos 15 e 16 da Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, com suas alterações posteriores.

Artigo 24 - Este decreto e sua disposição transitória entram em vigor na data de sua publicação.

DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Comunicado

Ratificamos que o horário de envio de matérias para publicação no Diário Oficial, cadernos Executivo I e II, por meio do sistema pubnet II é das 7h00 às 16h00.

Contamos com a sua colaboração