DIÁRIO OFICIAL



Prefeitura Municipal de Santa Cruz Cabrália

ÍNDICE DO DIÁRIO

ATOS DE PESSOAL
COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO - ATO NORMATIVO CPA Nº 001/2022 - REGULAMENTA OS PROCEDIMENTOS GERAIS DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO, PARA OS FINS PREVISTOS NO ART. 36 E SEGUINTES DA LEI MUNICIPAL Nº 633/2020 (PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃ .....
MINUTA - ATO NORMATIVO 001-2022 - REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA .....

DECRETO
DECRETO N. 232-2022.....

LEI
LEI MUNICIPAL N. 697-2022.....

COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO - ATO NORMATIVO CPA Nº 001/2022 - REGULAMENTA OS PROCEDIMENTOS GERAIS DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO, PARA OS FINS PREVISTOS NO ART. 36 E SEGUINTES DA LEI MUNICIPAL Nº 633/2020 (PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃ

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO

ATO NORMATIVO CPA Nº 001/2022

Regulamenta os procedimentos gerais da Avaliação Periódica de Desempenho, para os finsprevistos no art. 36 e seguintes da Lei Municipal nº 633/2020 (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores do Quadro Geral da Administração Direta, Autárquica e Fundacional Integrante do Poder Executivo do Município de Santa Cruz Cabrália).

A COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ CABRÁLIA, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigo 36 da Lei Municipal nº 633/2020 (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores do Quadro Geral da Administração Direta, Autárquica e Fundacional Integrante do Poder Executivo do Município de Santa Cruz Cabrália), com composição definida pelo Decreto Municipal nº 183/2020 de 03 de agosto de 2020, **RESOLVE**:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - A Avaliação Periódica de Desempenho – APD dos ocupantes de cargo efetivo da Prefeitura Municipal de Santa Cruz Cabrália, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e sujeitar-se-á, no que couber, aos procedimentos gerais estabelecidos neste ato.

§ 1º - A Avaliação Periódica de Desempenho constitui requisito obrigatório para a Evolução na Carreira do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo.

§ 2º - Ao ser investido em cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada na Administração Pública Municipal, o servidor ocupante de cargo efetivo permanecerá sujeito, para fins de Evolução na Carreira, ao cumprimento das condições de que trata este ato, independente da forma de remuneração do cargo comissionado.

Art. 2º - É dever dos agentes públicos municipais a adoção das medidas necessárias para garantir o fiel cumprimento das normas relativas ao processo de Avaliação Periódica de Desempenho.

Art. 3º - A Avaliação Periódica de Desempenho tem por objetivo:

I – avaliar continuamente o desempenho individual e coletivo, direcionado ao desenvolvimento profissional;

RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 14:51:38 -03'00'

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

II – estimular a reflexão sobre a qualidade aos serviços prestados ao cidadão;

III – criar instrumento de aferição de indicadores de qualidade como parâmetros para o desenvolvimento profissional e melhoria da prestação de serviços ao cidadão;

IV – subsidiar o planejamento de ações de capacitação e qualificação do sistema de formação e desenvolvimento profissional;

V – valorizar o servidor pelo conhecimento, habilidades, atitudes pelo desempenho através da Evolução Funcional.

Art. 4º - Para efeitos deste ato, considera-se:

I – servidor avaliado: o servidor efetivo, integrante de um dos cargos do poder Executivo, mesmo sendo este ocupante ou não de cargo em comissão ou função gratificada, submetido a processo de avaliação que atenda aos requisitos previsto neste ato e em regulamento específico;

II – agente avaliador: o servidor efetivo ou ocupante de cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada, a quem tenha sido atribuída à tarefa de avaliar, desde que atendidos, para tanto, os requisitos previstos neste ato e em regulamento especifico;

III – local de trabalho: a unidade da estrutura organizacional, com ou sem previsão em regimento, onde o servidor avaliado habitualmente exerça suas atividades;

IV – chefia imediata: responsável pelo local de trabalho do servidor ou aquele a quem for atribuída formalmente delegação de competência pela autoridade máxima do órgão ou do Poder Executivo Municipal;

V – Chefia mediata: o superior hierárquico do chefe imediato, responsável por validar as pontuações atribuídas pelo chefe imediato;

VI – efetivo desempenho: o exercício de fato do cargo público de caráter efetivo;

VII – equipe de trabalho: a equipe composta por servidores efetivos ou ocupantes de cargo em comissão, função gratificada, submetidos à mesma chefia imediata e em efetivo desempenho no mesmo local de trabalho;

VIII – Comissão Permanente de Avaliação: a comissão instituída com competência definida em lei para realizar a Avaliação Especial de Desempenho - AED, Avaliação Periódica de Desempenho – APD, a Avaliação para Efeito de Evolução na Carreira - AEEC;

IX – Superintendência de Recursos Humanos: órgão vinculado à secretaria Municipal de Administração responsável pelo planejamento epelaexecução das políticas de recursos humanos, pela custódia e conservação dos arquivos funcionais e pelo processamento eletrônico das

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Dados: 2022.09.29 14:54:22 -03'00'

informações relacionadas aos servidores, inclusive no que concerne ao controle interno e externo, às instituições financeiras, empresas e instituições conveniadas, previdência, dentre outras responsabilidades;

X- Avaliação Periódica de Desempenho – APD: processo sistemático, com periodicidade anual, de aferição do desempenho do servidor, através da consolidação da pontuação constante nos instrumentos de acompanhamento;

XI – período avaliatório: o interstício de 12 (doze) meses durante o qual será observado o desempenho do servidor avaliado;

XII – pontuação da Avaliação Periódica de Desempenho - APD: a pontuação resultante da média aritmética do período avaliatório;

XIII – linha de corte: a nota mínima exigida para a habilitação aos processos de desenvolvimento para Evolução na Carreira, em conformidade com a media aritmética na escala gráfica do formulário de avaliação, que consta no anexo único deste ato;

XIV – matriz de responsabilidade: o instrumento através do qual será avaliada a qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor, relacionadas com as atribuições do cargo ou função ocupada pelo mesmo;

XV – Subordinação administrativa: relação hierárquica a que se sujeita o servidor em relação à autoridade administrativa que exerce a direção, coordenação ou superintendência da repartição em que o servidor desempenha as suas atividades, compreendendo a supervisão de assiduidade, pontualidade e outros aspectos comportamentais não relacionados à função do cargo;

XVI – Subordinação funcional: relação hierárquica a que se sujeita o servidor em relação à autoridade administrativa que exerce a direção, coordenação ou superintendência do órgão tecnicamente encarregado de concretizar as políticas nas quais se inserem às atribuições funcionais do servidor, compreendendo a supervisão das atividades técnicas, do alcance de metas e resultados, do cumprimento de normas, regulamentos e ordens de serviço, e outros aspectos afetos às funções do servidor.

XVII – Apto à evolução na carreira: O servidor que obteve o total geral da pontuação da avaliação igual ou superior a 7 (sete).

XVIII – Inapto à evolução na carreira: O servidor que obteve o total geral da pontuação da avaliação inferior a 7 (sete).

Art. 5º - A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada pelas seguintes categorias de agentes avaliadores:

RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 14:55:48 -03'00'

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

I – chefe imediato, validado pelo chefe mediato;

II – Comissão Permanente de Avaliação.

§1º – O chefe imediato previsto no inciso I do caput deste artigo corresponde ao servidor que exerce direção, chefia ou função gratificada no órgão de lotação do servidor avaliado, por, pelo menos, 60 (sessenta) dias contínuos, dentro do ano referente à avaliação.

§2º – O chefe mediato é o agente político a chefiar, em subordinação direta ao Chefe do Poder Executivo, a secretaria Municipal em que o servidor avaliado está lotado.

§3º – A não validação pelo chefe mediado em relação a avaliação do chefe imediato deverá ser justificada por escrito e submetida à apreciação e deliberação da Comissão Permanente de Avaliação, que decidirá a controvérsia.

§4º – O chefe mediato, mediante aprovação da Comissão Permanente de Avaliação, poderá designar uma estrutura de chefias mediatas, visando otimizar os trabalhos e permitir a sua realização em circunstâncias que não se enquadram nas condições determinadas pelo §1º deste artigo.

§5º – O servidor funcionalmente subordinado a uma chefia, direção ou superintendência, mas que exerce ordinariamente suas atribuições em repartição distinta, sob subordinação administrativa de outra chefia, direção ou superintendência, terá a sua avaliação realizada por duas chefias mediatas, uma relacionada aos aspectos administrativos, conduzida pela chefia, direção ou superintendência da repartição em que o servidor avaliado exerce suas atribuições, e outra, relacionada aos aspectos técnico funcionais, conduzida pela chefia, direção ou superintendência do órgão tecnicamente encarregado de concretizar as políticas nas quais se inserem às atribuições funcionais do servidor.

§6º O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, subordinado diretamente à chefia mediata da secretaria em que exerce as suas atribuições remeterá auto avaliação a ser validada pela chefia mediata.

§7º O servidor investido no cargo de Secretário Municipal, Procurador Geral do Município e Controlador Geral do Município, para os efeitos deste ato, terão o Chefe do Poder Executivo Municipal como chefe imediato, que expedirá avaliação que não se sujeita ao crivo da validação, sendo no entanto, passível de recurso à Comissão Permanente de Avaliação;

§8º O total geral da pontuação da avaliação do servidor corresponderá à soma verificada à partir da pontuação obtida na avaliação e na verificação das pastas funcionais.

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Dados: 2022.09.29 14:56:42 -03'00'

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

Art. 6º – Os servidores ocupantes de cargos efetivos de nível superior não poderão ser avaliados por chefia imediata ou mediata que não detenha graduação de nível equivalente, sob pena de invalidade.

Parágrafo Único: Constatando-se a situação prevista neste artigo a Avaliação Periódica de Desempenho será realizada pela Comissão Permanente de Avaliação, ouvida a chefia mediata e imediata.

Art. 7º - A Avaliação Periódica de Desempenho será constituída com base nas perspectivas disciplinadas nos 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 – capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns

§ 1º - Os agentes avaliadores atribuirão notas em uma escala de 0 a 10, devidamente justificadas, aos indicadores ou metas das perspectivas e critérios avaliados, na forma prevista acima, ressalvadosoutros previstos emregulamento especial de cada cargo.

§ 2º - A atribuição de nota inferior a 7, em qualquer dos indicadores ou metas das perspectivas e critérios avaliados, sob pena de invalidade, será instruída com justificativa específica, com relato dos fatos e circunstâncias demeritórias, podendo ser necessária a comprovação em fase de recurso;

§ 3º - A avaliação com nota inferior a 7, em relação a servidores que exercem função essencial à justiça, ou atribuições de auditoria e fiscalização, quando realizada por chefia detentora

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 14:58:30 -03'00'

de cargo comissionado, sem vínculo efetivo, depende de validação da maioria dos integrantes da carreira;

§ 4º - A avaliação com nota inferior a 7, em relação a servidores que exercem suas atribuições nos órgãos de controle interno, de contabilidade e de recursos humanos, quando realizada por chefia detentora de cargo comissionado, sem vínculo efetivo, depende de validação da maioria dos integrantes da carreira;

§ 5º -A invalidade da avaliação por qualquer motivo, inclusive por violação aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência implica no reconhecimento automático da aptidão do servidor à Evolução na Carreira.

Art. 8º - Para fins de participação no processo de Avaliação Periódica de Desempenho, o servidor avaliado deverá atender simultaneamente ao seguinte requisito:

I – 120 (cento e vinte) dias de efetivo exercício de suas atividades no cargo efetivo, dentro dos 09(nove) meses iniciais do período avaliatório;

III – Não estar em gozo de licença sem vencimentos;

Art. 9º - A recusa do servidor em participar do processo de Avalição de Desempenho não impede a continuidade dos procedimentos, que se farão com base nos registros dos agentes avaliadores.

Art. 10 - Nos formulários de avaliação deverão constar:

I – a avaliação pelo chefe mediato das pontuações e justificativas atribuídas pelo chefe imediato ao servidor avaliado;

II – a ciência do chefe imediato nos formulários, atribuindo responsabilidade aos dados especificados.

Art. 11 - Para efeito de Evolução na Carreira, aplicar-se-ão as seguintes regras a Avaliação de Desempenho:

I – o servidor do Poder Executivo Municipal que esteja atuando em outros órgãos ou entidades dos Poderes de qualquer ente federativo por meio de cessão através de processo administrativo devidamente formulado participará dos processos de Avaliação de Desempenho e de Evolução na Carreira, desde que sejam respeitadas as regras estabelecidas neste ato, no regulamento especifico de sua carreira, e em atos normativos complementares especiais editados pela Comissão Permanente de Avaliação;

RICARDO COSTA
RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 14:59:27 -03'00'

II – Servidores em gozo de licença parcial ou integral para aperfeiçoamento profissional, na forma do §5º e seguintes do art. 32 da Lei Municipal nº 633/2020 serão avaliados.

III- servidores que respondem a sindicânciaou processo administrativo serão avaliados.

Parágrafo Único: Na hipótese do inciso II, a Avaliação Periódica de Desempenho no período da licença será realizada mediante análise do aproveitamento do servidor no curso em que estiver matriculado, atribuindo-se pontuação idêntica à média obtida pelo servidor nas disciplinas cursadas.

CAPÍTULO II
DA COMISSÃO

Art. 12 – A Comissão Permanente de Avaliação analisará os processos de APD da totalidade de servidores efetivos em exercício no Munícipio.

§ 1º - A Comissão se reunirá nas instalações da sede da Prefeitura Municipal, devendo registrar seus atos e decisões em ata própria, devidamente assinada por todos os membros participantes;

§ 2º - As decisões da Comissão serão tomadas por votação, prevalecendo o voto da maioria dos membros;

§ 3º - A Comissão Permanente de Avaliação poderá solicitar ao Chefe do Poder Executivo a designação de servidores para atuar como equipe de apoio;

§ 4º – O membro da Comissão Permanente de Avaliação se absterá de exercer as atribuições previstas neste artigo quando a ele forem submetidos:

I – sua própria avaliação de desempenho;

II – a avaliação de desempenho de seu cônjuge, parente consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

Art. 13 – As competências relativas aos processos de Avaliação Periódica de Desempenho serão executadas em observância aos critérios estabelecidos neste ato, desde que não contrariem aqueles previstos na legislação.

Art. 14 – Caberá a Comissão Permanente de Avaliação:

I – orientar os agentes avaliadores acerca dos procedimentos e prazos relativos ao processo de Avaliação de Desempenho;

RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 15:00:29 -03'00'

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

II – conferir, avaliar, validar, quando couber, registrar os dados da documentação constante no processo administrativo de Avaliação de Desempenho dos servidores avaliados;

III – monitorar os processos de Avaliação de Desempenho no âmbito dos órgãos municipais;

IV – solicitar ao servidor avaliado, à chefia imediata ou a ambos, na qualidade de agentes avaliadores, a revisão do preenchimento de instrumentos de avaliação, quando observada incoerência entre justificativa de pontuação e item avaliado;

V – elaborar a lista de servidores que participarão da Avaliação de Desempenho anual;

VI – prestar, tempestivamente, informações, através de parecer técnico relativas aos recursos interpostos pelo servidores avaliados;

VII – convocar os chefes mediatos e promover os encaminhamentos processuais necessários à resposta tempestiva dos recursos interpostos pelos servidores avaliados;

VIII – elaborar relatório sobre todo o processo de Avaliação de Desempenho, que ficará arquivado para consultas futuras;

IX – Verificar as pastas funcionais e atribuir pontuação mediante desconto de pontos para cada registro negativo encontrado;

X – Julgar em última instância os recursos interpostos pelos servidores.

Art. 15 – Caberá à Superintendência de Recursos Humanos do Município, em relação ao servidor avaliado:

I – manter atualizada, em banco de dados, a alocação dos servidores, inclusive dos que se encontram em exercício em órgãos ou entidade diversos;

II – prestar sempre que for solicitado, apoio administrativo à Comissão Permanente de Avaliação, fornecendo, tempestivamente, os documentos e as informações relativas aos servidores;

III – arquivar e registrar, no prontuário do servidor, a documentação computada nos processos de avaliação funcional;

IV – fornecer à Comissão Permanente de Avaliação todos os subsídios necessários para o cumprimento de suas competências;

V – fornecer à Comissão Permanente de Avaliação subsídios para a decisão final acerca dos recursos interpostos por servidores avaliados quando tiverem por objeto os processos de Avaliação de Desempenho;

Art. 16–Caberá à chefia imediata do servidor:

RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 15:01:22 -03'00'

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

I – cumprir os prazos e procedimentos relativos aos processos de Avaliação Periódica de Desempenho e ser responsável pela veracidade das informações prestadas;

II – submeter instrumento de avaliação preenchido à validação da chefia mediata do servidor avaliado;

III – aplicar técnica de alinhamento junto ao servidor avaliado, propondo ações de melhoria.

CAPÍTULO III
DOS RECURSOS

Art. 17 – Ao servidor submetido à Avaliação Periódica de Desempenho será assegurado o grau recursal em via administrativa, cabendo recurso no prazo de 04 (quatro) dias úteis após a divulgação do relatório da avaliação da decisão da Comissão Permanente de Avaliação.

Parágrafo único – O recurso será interposto por meio de requerimento fundamentado, sendo facultada ao requerente a juntada dos documentos que lhe convier.

Art. 18 – O recurso possibilita ao servidor avaliado a revisão de sua Avaliação de Desempenho.

§ 1º - A Comissão Permanente de Avaliação julgará os recursos preferencialmente em até 30 (trinta) dias, a contar do fim do prazo para interposição.

§ 2º - A Comissão Permanente de Avaliação, conforme o caso, divulgará o resultado do julgamento dos recursos preferencialmente em 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 19 – Cada servidor poderá interpor um recurso em cada período avaliatório.

CAPÍTULO IV
DOS PRAZOS

Art. 20 – Para fins do disposto neste ato, os prazos serão computados em dias úteis, excluindo-se da contagem o dia da notificação ou publicação e incluindo-se o dia do vencimento.

Parágrafo único – Considerar-se-á prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte, se o vencimento recair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Dados: 2022.09.29 15:02:19 -03'00'

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21– Os regulamentos específicos poderão trazer a supressão de alguns dos requisitos previstos neste ato, bem como prever condições especiais.

Art. 22 – Aplica-se este regulamento, no que couber, à Avaliação Especial de Desempenho – AED, prevista no art. 37, inciso I da Lei Municipal nº 633/2020, até que seja publicado regulamento próprio.

Art. 23–Este ato será revisado após a implementação dos 03 (três) primeiros ciclos de Avaliação de Desempenho, com base nos relatórios elaborados ao final de cada período avaliatório.

Art. 24 – Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Santa Cruz Cabrália, Bahia, 28 de setembro de 2022.

Willys Nascimento dos Santos
Superintendente de Recursos Humanos

Emmanuel Mendes Ferraz Soares
Procurador Municipal

Tenistélio Almeida Rodrigues
Representante do SINSPPOR

Maria de Lourdes Tavares dos Santos
Representante dos Servidores

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 15:03:00 -03'00'

Ricardo Costa Ruas
Representante dos Servidores

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EFETIVO ESTÁVEL

NOME DO SERVIDOR:
CARGO EFETIVO:
LOTAÇÃO:
MATRÍCULA:

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADDOR:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:	MATRÍCULA:

ESCALA GRÁFICA

N.	ATRIBUTOS/CARACTERÍSTICAS	PONTUAÇÕES									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	**CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE:** capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.										

MEDIA ARITMÉTICA	

RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 15:03:38 -03'00'

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

JUSTIFICATIVAS/OBSERVAÇÕES:

Chefe Imediato (assinatura e Carimbo)

Chefe Mediato (assinatura e Carimbo)

RICARDO COSTA RUAS:88481379549

Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 15:04:01 -03'00'

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO NAS PASTAS FUNCIONAIS

NOME DO SERVIDOR:
CARGO EFETIVO:
LOTAÇÃO:
MATRÍCULA:

ESCALA GRÁFICA

N.	ATRIBUTOS/CARACTERÍSTICAS	PONTUAÇÕES									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	ASSIDUIDADE – Existência de Faltas Injustificadas ou registro da não permanência no local de trabalho no horário de expediente.										
II	CONDUTA DISCIPLINAR – desrespeito à instituição, às pessoas e cumprimento de normas e instruções, recebimento de punições.										
TOTAL DE PONTOS:											
TOTAL GERAL DA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO Fórmula: A + V = X A = Avaliação V = Verificação											
JUSTIFICATIVAS/OBSERVAÇÕES:											

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Dados: 2022.09.29 15:04:31 -03'00'

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

DECISÃO

Diante de tudo o que foi exposto acima, a comissão avalia o servidor como

☐ **APTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

☐ **INAPTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

Santa Cruz Cabrália, Estado da Bahia, _____de_____de_____.

Willys Nascimento dos Santos
Superintendente de Recursos Humanos

Emmanuel Mendes Ferraz Soares
Procurador Municipal

Tenistélio Almeida Rodrigues
Representante do SINSPPOR

Maria de Lourdes Tavares dos Santos
Representante dos Servidores

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Dados: 2022.09.29 15:05:13 -03'00'

Ricardo Costa Ruas
Representante dos Servidores

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

ANEXO II

REQUERIMENTO PARA RECURSO ADMINISTRATIVO	
REQUERENTE	
NOME:	MATRICULA:
Endereço Comercial:	
Atividade:	SETOR:

Vem requerer a V. Sa. Que se digne conceder-lhe: REVISÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, pelos motivos e razões abaixo consignados. Ressalto que o grau recursal está previsto no ato de regulamentação da Avaliação Periódica de Desempenho.

Justificativa:

Informações Adicionais:	NESTES TERMOS PEDE DEFIRIMENTO DATA:_____/_____/_____. ASSINATURA

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549 Dados: 2022.09.29 15:05:43 -03'00'

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

PARECER

DECISÃO

Diante de tudo o que foi exposto acima, a comissão

☐ **ACOLHE O RECURSO E AVALIA O SERVIDOR COMO APTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

☐ **ACOLHE O RECURSO PARCIALMENTE E AVALIA O SERVIDOR COMO [ ] APTO [ ] INAPTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

☐ **REJEITA O RECURSO E JULGA O SERVIDOR INAPTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

Santa Cruz Cabrália, Estado da Bahia, _____de _____ de _____.

Willys Nascimento dos Santos
Superintendente de Recursos Humanos

Emmanuel Mendes Ferraz Soares
Procurador Municipal

Tenistélio Almeida Rodrigues
Representante do SINSPPOR

Maria de Lourdes Tavares dos Santos
Representante dos Servidores

RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Assinado de forma digital por RICARDO COSTA RUAS:88481379549
Dados: 2022.09.29 15:06:14 -03'00'

Ricardo Costa Ruas
Representante dos Servidores

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

MINUTA - ATO NORMATIVO 001-2022 - REGULAMENTAÇÃO DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO

ATO NORMATIVO CPA Nº 001/2022

Regulamenta os procedimentos gerais da Avaliação Periódica de Desempenho, para os finsprevistos no art. 36 e seguintes da Lei Municipal nº 633/2020 (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores do Quadro Geral da Administração Direta, Autárquica e Fundacional Integrante do Poder Executivo do Município de Santa Cruz Cabrália).

A COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ CABRÁLIA, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigo 36 da Lei Municipal nº 633/2020 (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores do Quadro Geral da Administração Direta, Autárquica e Fundacional Integrante do Poder Executivo do Município de Santa Cruz Cabrália), com composição definida pelo Decreto Municipal nº 183/2020 de 03 de agosto de 2020, **RESOLVE**:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - A Avaliação Periódica de Desempenho – APD dos ocupantes de cargo efetivo da Prefeitura Municipal de Santa Cruz Cabrália, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e sujeitar-se-á, no que couber, aos procedimentos gerais estabelecidos neste ato.

§ 1º - A Avaliação Periódica de Desempenho constitui requisito obrigatório para a Evolução na Carreira do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo.

§ 2º - Ao ser investido em cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada na Administração Pública Municipal, o servidor ocupante de cargo efetivo permanecerá sujeito, para fins de Evolução na Carreira, ao cumprimento das condições de que trata este ato, independente da forma de remuneração do cargo comissionado.

Art. 2º - É dever dos agentes públicos municipais a adoção das medidas necessárias para garantir o fiel cumprimento das normas relativas ao processo de Avaliação Periódica de Desempenho.

Art. 3º - A Avaliação Periódica de Desempenho tem por objetivo:

I – avaliar continuamente o desempenho individual e coletivo, direcionado ao desenvolvimento profissional;

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

II – estimular a reflexão sobre a qualidade aos serviços prestados ao cidadão;

III – criar instrumento de aferição de indicadores de qualidade como parâmetros para o desenvolvimento profissional e melhoria da prestação de serviços ao cidadão;

IV – subsidiar o planejamento de ações de capacitação e qualificação do sistema de formação e desenvolvimento profissional;

V – valorizar o servidor pelo conhecimento, habilidades, atitudes pelo desempenho através da Evolução Funcional.

Art. 4º - Para efeitos deste ato, considera-se:

I – servidor avaliado: o servidor efetivo, integrante de um dos cargos do poder Executivo, mesmo sendo este ocupante ou não de cargo em comissão ou função gratificada, submetido a processo de avaliação que atenda aos requisitos previsto neste ato e em regulamento específico;

II – agente avaliador: o servidor efetivo ou ocupante de cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada, a quem tenha sido atribuída à tarefa de avaliar, desde que atendidos, para tanto, os requisitos previstos neste ato e em regulamento especifico;

III – local de trabalho: a unidade da estrutura organizacional, com ou sem previsão em regimento, onde o servidor avaliado habitualmente exerça suas atividades;

IV – chefia imediata: responsável pelo local de trabalho do servidor ou aquele a quem for atribuída formalmente delegação de competência pela autoridade máxima do órgão ou do Poder Executivo Municipal;

V – Chefia mediata: o superior hierárquico do chefe imediato, responsável por validar as pontuações atribuídas pelo chefe imediato;

VI – efetivo desempenho: o exercício de fato do cargo público de caráter efetivo;

VII – equipe de trabalho: a equipe composta por servidores efetivos ou ocupantes de cargo em comissão, função gratificada, submetidos à mesma chefia imediata e em efetivo desempenho no mesmo local de trabalho;

VIII – Comissão Permanente de Avaliação: a comissão instituída com competência definida em lei para realizar a Avaliação Especial de Desempenho - AED, Avaliação Periódica de Desempenho – APD, a Avaliação para Efeito de Evolução na Carreira - AEEC;

IX – Superintendência de Recursos Humanos: órgão vinculado à secretaria Municipal de Administração responsável pelo planejamento epelaexecução das políticas de recursos humanos, pela custódia e conservação dos arquivos funcionais e pelo processamento eletrônico das

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

informações relacionadas aos servidores, inclusive no que concerne ao controle interno e externo, às instituições financeiras, empresas e instituições conveniadas, previdência, dentre outras responsabilidades;

X- Avaliação Periódica de Desempenho – APD: processo sistemático, com periodicidade anual, de aferição do desempenho do servidor, através da consolidação da pontuação constante nos instrumentos de acompanhamento;

XI – período avaliatório: o interstício de 12 (doze) meses durante o qual será observado o desempenho do servidor avaliado;

XII – pontuação da Avaliação Periódica de Desempenho - APD: a pontuação resultante da média aritmética do período avaliatório;

XIII – linha de corte: a nota mínima exigida para a habilitação aos processos de desenvolvimento para Evolução na Carreira, em conformidade com a media aritmética na escala gráfica do formulário de avaliação, que consta no anexo único deste ato;

XIV – matriz de responsabilidade: o instrumento através do qual será avaliada a qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor, relacionadas com as atribuições do cargo ou função ocupada pelo mesmo;

XV – Subordinação administrativa: relação hierárquica a que se sujeita o servidor em relação à autoridade administrativa que exerce a direção, coordenação ou superintendência da repartição em que o servidor desempenha as suas atividades, compreendendo a supervisão de assiduidade, pontualidade e outros aspectos comportamentais não relacionados à função do cargo;

XVI – Subordinação funcional: relação hierárquica a que se sujeita o servidor em relação à autoridade administrativa que exerce a direção, coordenação ou superintendência do órgão tecnicamente encarregado de concretizar as políticas nas quais se inserem às atribuições funcionais do servidor, compreendendo a supervisão das atividades técnicas, do alcance de metas e resultados, do cumprimento de normas, regulamentos e ordens de serviço, e outros aspectos afetos às funções do servidor.

XVII – Apto à evolução na carreira: O servidor que obteve o total geral da pontuação da avaliação igual ou superior a 7 (sete).

XVIII – Inapto à evolução na carreira: O servidor que obteve o total geral da pontuação da avaliação inferior a 7 (sete).

Art. 5º - A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada pelas seguintes categorias de agentes avaliadores:

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

I – chefe imediato, validado pelo chefe mediato;

II – Comissão Permanente de Avaliação.

§1º – O chefe imediato previsto no inciso I do caput deste artigo corresponde ao servidor que exerce direção, chefia ou função gratificada no órgão de lotação do servidor avaliado, por, pelo menos, 60 (sessenta) dias contínuos, dentro do ano referente à avaliação.

§2º – O chefe mediato é o agente político a chefiar, em subordinação direta ao Chefe do Poder Executivo, a secretaria Municipal em que o servidor avaliado está lotado.

§3º – A não validação pelo chefe mediado em relação a avaliação do chefe imediato deverá ser justificada por escrito e submetida à apreciação e deliberação da Comissão Permanente de Avaliação, que decidirá a controvérsia.

§4º – O chefe mediato, mediante aprovação da Comissão Permanente de Avaliação, poderá designar uma estrutura de chefias mediatas, visando otimizar os trabalhos e permitir a sua realização em circunstâncias que não se enquadram nas condições determinadas pelo §1º deste artigo.

§5º – O servidor funcionalmente subordinado a uma chefia, direção ou superintendência, mas que exerce ordinariamente suas atribuições em repartição distinta, sob subordinação administrativa de outra chefia, direção ou superintendência, terá a sua avaliação realizada por duas chefias mediatas, uma relacionada aos aspectos administrativos, conduzida pela chefia, direção ou superintendência da repartição em que o servidor avaliado exerce suas atribuições, e outra, relacionada aos aspectos técnico funcionais, conduzida pela chefia, direção ou superintendência do órgão tecnicamente encarregado de concretizar as políticas nas quais se inserem às atribuições funcionais do servidor.

§6º O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, subordinado diretamente à chefia mediata da secretaria em que exerce as suas atribuições remeterá auto avaliação a ser validada pela chefia mediata.

§7º O servidor investido no cargo de Secretário Municipal, Procurador Geral do Município e Controlador Geral do Município, para os efeitos deste ato, terão o Chefe do Poder Executivo Municipal como chefe imediato, que expedirá avaliação que não se sujeita ao crivo da validação, sendo no entanto, passível de recurso à Comissão Permanente de Avaliação;

§8º O total geral da pontuação da avaliação do servidor corresponderá à soma verificada à partir da pontuação obtida na avaliação e na verificação das pastas funcionais.

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

Art. 6º – Os servidores ocupantes de cargos efetivos de nível superior não poderão ser avaliados por chefia imediata ou mediata que não detenha graduação de nível equivalente, sob pena de invalidade.

Parágrafo Único: Constatando-se a situação prevista neste artigo a Avaliação Periódica de Desempenho será realizada pela Comissão Permanente de Avaliação, ouvida a chefia mediata e imediata.

Art. 7º - A Avaliação Periódica de Desempenho será constituída com base nas perspectivas disciplinadas nos 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 – capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns

§ 1º - Os agentes avaliadores atribuirão notas em uma escala de 0 a 10, devidamente justificadas, aos indicadores ou metas das perspectivas e critérios avaliados, na forma prevista acima, ressalvadosoutros previstos emregulamento especial de cada cargo.

§ 2º - A atribuição de nota inferior a 7, em qualquer dos indicadores ou metas das perspectivas e critérios avaliados, sob pena de invalidade, será instruída com justificativa específica, com relato dos fatos e circunstâncias demeritórias, podendo ser necessária a comprovação em fase de recurso;

§ 3º - A avaliação com nota inferior a 7, em relação a servidores que exercem função essencial à justiça, ou atribuições de auditoria e fiscalização, quando realizada por chefia detentora

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

de cargo comissionado, sem vínculo efetivo, depende de validação da maioria dos integrantes da carreira;

§ 4º - A avaliação com nota inferior a 7, em relação a servidores que exercem suas atribuições nos órgãos de controle interno, de contabilidade e de recursos humanos, quando realizada por chefia detentora de cargo comissionado, sem vínculo efetivo, depende de validação da maioria dos integrantes da carreira;

§ 5º -A invalidade da avaliação por qualquer motivo, inclusive por violação aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência implica no reconhecimento automático da aptidão do servidor à Evolução na Carreira.

Art. 8º - Para fins de participação no processo de Avaliação Periódica de Desempenho, o servidor avaliado deverá atender simultaneamente ao seguinte requisito:

I – 120 (cento e vinte) dias de efetivo exercício de suas atividades no cargo efetivo, dentro dos 09(nove) meses iniciais do período avaliatório;

III – Não estar em gozo de licença sem vencimentos;

Art. 9º - A recusa do servidor em participar do processo de Avalição de Desempenho não impede a continuidade dos procedimentos, que se farão com base nos registros dos agentes avaliadores.

Art. 10 - Nos formulários de avaliação deverão constar:

I – a avaliação pelo chefe mediato das pontuações e justificativas atribuídas pelo chefe imediato ao servidor avaliado;

II – a ciência do chefe imediato nos formulários, atribuindo responsabilidade aos dados especificados.

Art. 11 - Para efeito de Evolução na Carreira, aplicar-se-ão as seguintes regras a Avaliação de Desempenho:

I – o servidor do Poder Executivo Municipal que esteja atuando em outros órgãos ou entidades dos Poderes de qualquer ente federativo por meio de cessão através de processo administrativo devidamente formulado participará dos processos de Avaliação de Desempenho e de Evolução na Carreira, desde que sejam respeitadas as regras estabelecidas neste ato, no regulamento especifico de sua carreira, e em atos normativos complementares especiais editados pela Comissão Permanente de Avaliação;

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

II – Servidores em gozo de licença parcial ou integral para aperfeiçoamento profissional, na forma do §5º e seguintes do art. 32 da Lei Municipal nº 633/2020 serão avaliados.

III- servidores que respondem a sindicânciaou processo administrativo serão avaliados.

Parágrafo Único: Na hipótese do inciso II, a Avaliação Periódica de Desempenho no período da licença será realizada mediante análise do aproveitamento do servidor no curso em que estiver matriculado, atribuindo-se pontuação idêntica à média obtida pelo servidor nas disciplinas cursadas.

CAPÍTULO II
DA COMISSÃO

Art. 12 – A Comissão Permanente de Avaliação analisará os processos de APD da totalidade de servidores efetivos em exercício no Munícipio.

§ 1º - A Comissão se reunirá nas instalações da sede da Prefeitura Municipal, devendo registrar seus atos e decisões em ata própria, devidamente assinada por todos os membros participantes;

§ 2º - As decisões da Comissão serão tomadas por votação, prevalecendo o voto da maioria dos membros;

§ 3º - A Comissão Permanente de Avaliação poderá solicitar ao Chefe do Poder Executivo a designação de servidores para atuar como equipe de apoio;

§ 4º – O membro da Comissão Permanente de Avaliação se absterá de exercer as atribuições previstas neste artigo quando a ele forem submetidos:

I – sua própria avaliação de desempenho;

II – a avaliação de desempenho de seu cônjuge, parente consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

Art. 13 – As competências relativas aos processos de Avaliação Periódica de Desempenho serão executadas em observância aos critérios estabelecidos neste ato, desde que não contrariem aqueles previstos na legislação.

Art. 14 – Caberá a Comissão Permanente de Avaliação:

I – orientar os agentes avaliadores acerca dos procedimentos e prazos relativos ao processo de Avaliação de Desempenho;

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

II – conferir, avaliar, validar, quando couber, registrar os dados da documentação constante no processo administrativo de Avaliação de Desempenho dos servidores avaliados;

III – monitorar os processos de Avaliação de Desempenho no âmbito dos órgãos municipais;

IV – solicitar ao servidor avaliado, à chefia imediata ou a ambos, na qualidade de agentes avaliadores, a revisão do preenchimento de instrumentos de avaliação, quando observada incoerência entre justificativa de pontuação e item avaliado;

V – elaborar a lista de servidores que participarão da Avaliação de Desempenho anual;

VI – prestar, tempestivamente, informações, através de parecer técnico relativas aos recursos interpostos pelo servidores avaliados;

VII – convocar os chefes mediatos e promover os encaminhamentos processuais necessários à resposta tempestiva dos recursos interpostos pelos servidores avaliados;

VIII – elaborar relatório sobre todo o processo de Avaliação de Desempenho, que ficará arquivado para consultas futuras;

IX – Verificar as pastas funcionais e atribuir pontuação mediante desconto de pontos para cada registro negativo encontrado;

X – Julgar em última instância os recursos interpostos pelos servidores.

Art. 15 – Caberá à Superintendência de Recursos Humanos do Município, em relação ao servidor avaliado:

I – manter atualizada, em banco de dados, a alocação dos servidores, inclusive dos que se encontram em exercício em órgãos ou entidade diversos;

II – prestar sempre que for solicitado, apoio administrativo à Comissão Permanente de Avaliação, fornecendo, tempestivamente, os documentos e as informações relativas aos servidores;

III – arquivar e registrar, no prontuário do servidor, a documentação computada nos processos de avaliação funcional;

IV – fornecer à Comissão Permanente de Avaliação todos os subsídios necessários para o cumprimento de suas competências;

V – fornecer à Comissão Permanente de Avaliação subsídios para a decisão final acerca dos recursos interpostos por servidores avaliados quando tiverem por objeto os processos de Avaliação de Desempenho;

Art. 16–Caberá à chefia imediata do servidor:

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

I – cumprir os prazos e procedimentos relativos aos processos de Avaliação Periódica de Desempenho e ser responsável pela veracidade das informações prestadas;

II – submeter instrumento de avaliação preenchido à validação da chefia mediata do servidor avaliado;

III – aplicar técnica de alinhamento junto ao servidor avaliado, propondo ações de melhoria.

CAPÍTULO III
DOS RECURSOS

Art. 17 – Ao servidor submetido à Avaliação Periódica de Desempenho será assegurado o grau recursal em via administrativa, cabendo recurso no prazo de 04 (quatro) dias úteis após a divulgação do relatório da avaliação da decisão da Comissão Permanente de Avaliação.

Parágrafo único – O recurso será interposto por meio de requerimento fundamentado, sendo facultada ao requerente a juntada dos documentos que lhe convier.

Art. 18 – O recurso possibilita ao servidor avaliado a revisão de sua Avaliação de Desempenho.

§ 1º - A Comissão Permanente de Avaliação julgará os recursos preferencialmente em até 30 (trinta) dias, a contar do fim do prazo para interposição.

§ 2º - A Comissão Permanente de Avaliação, conforme o caso, divulgará o resultado do julgamento dos recursos preferencialmente em 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 19 – Cada servidor poderá interpor um recurso em cada período avaliatório.

CAPÍTULO IV
DOS PRAZOS

Art. 20 – Para fins do disposto neste ato, os prazos serão computados em dias úteis, excluindo-se da contagem o dia da notificação ou publicação e incluindo-se o dia do vencimento.

Parágrafo único – Considerar-se-á prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte, se o vencimento recair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21– Os regulamentos específicos poderão trazer a supressão de alguns dos requisitos previstos neste ato, bem como prever condições especiais.

Art. 22 – Aplica-se este regulamento, no que couber, à Avaliação Especial de Desempenho – AED, prevista no art. 37, inciso I da Lei Municipal nº 633/2020, até que seja publicado regulamento próprio.

Art. 23–Este ato será revisado após a implementação dos 03 (três) primeiros ciclos de Avaliação de Desempenho, com base nos relatórios elaborados ao final de cada período avaliatório.

Art. 24 – Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Santa Cruz Cabrália, Bahia, 28 de setembro de 2022.

Willys Nascimento dos Santos
Superintendente de Recursos Humanos

Emmanuel Mendes Ferraz Soares
Procurador Municipal

Tenistélio Almeida Rodrigues
Representante do SINSPPOR

Maria de Lourdes Tavares dos Santos
Representante dos Servidores

Ricardo Costa Ruas
Representante dos Servidores

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EFETIVO ESTÁVEL

NOME DO SERVIDOR:
CARGO EFETIVO:
LOTAÇÃO:
MATRÍCULA:

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADDOR:	
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:	MATRÍCULA:

ESCALA GRÁFICA

N.	ATRIBUTOS/CARACTERÍSTICAS	PONTUAÇÕES									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	**CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE:** capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.										

MEDIA ARITMÉTICA	

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

JUSTIFICATIVAS/OBSERVAÇÕES:

Chefe Imediato (assinatura e Carimbo)

Chefe Mediato (assinatura e Carimbo)

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO NAS PASTAS FUNCIONAIS

NOME DO SERVIDOR:
CARGO EFETIVO:
LOTAÇÃO:
MATRÍCULA:

ESCALA GRÁFICA

N.	ATRIBUTOS/CARACTERÍSTICAS	PONTUAÇÕES									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	ASSIDUIDADE – Existência de Faltas Injustificadas ou registro da não permanência no local de trabalho no horário de expediente.										
II	CONDUTA DISCIPLINAR – desrespeito à instituição, às pessoas e cumprimento de normas e instruções, recebimento de punições.										
TOTAL DE PONTOS:											
TOTAL GERAL DA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO Fórmula: A + V = X A = Avaliação V = Verificação											
JUSTIFICATIVAS/OBSERVAÇÕES:											

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

DECISÃO

Diante de tudo o que foi exposto acima, a comissão avalia o servidor como

☐ **APTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

☐ **INAPTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

Santa Cruz Cabrália, Estado da Bahia, _____de_____de_____.

Willys Nascimento dos Santos
Superintendente de Recursos Humanos

Emmanuel Mendes Ferraz Soares
Procurador Municipal

Tenistélio Almeida Rodrigues
Representante do SINSPPOR

Maria de Lourdes Tavares dos Santos
Representante dos Servidores

Ricardo Costa Ruas
Representante dos Servidores

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

ANEXO II

REQUERIMENTO PARA RECURSO ADMINISTRATIVO	
REQUERENTE	
NOME:	MATRICULA:
Endereço Comercial:	
Atividade:	SETOR:

Vem requerer a V. Sa. Que se digne conceder-lhe: REVISÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, pelos motivos e razões abaixo consignados. Ressalto que o grau recursal está previsto no ato de regulamentação da Avaliação Periódica de Desempenho.

Justificativa:

Informações Adicionais:	NESTES TERMOS PEDE DEFIRIMENTO DATA:_____/_____/_____.
	ASSINATURA

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

PARECER

DECISÃO

Diante de tudo o que foi exposto acima, a comissão

☐ **ACOLHE O RECURSO E AVALIA O SERVIDOR COMO APTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

☐ **ACOLHE O RECURSO PARCIALMENTE E AVALIA O SERVIDOR COMO [ ] APTO [ ] INAPTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

☐ **REJEITA O RECURSO E JULGA O SERVIDOR INAPTO À EVOLUÇÃO NA CARREIRA**

Santa Cruz Cabrália, Estado da Bahia, _____de _____ de _____.

Willys Nascimento dos Santos
Superintendente de Recursos Humanos

Emmanuel Mendes Ferraz Soares
Procurador Municipal

Tenistélio Almeida Rodrigues
Representante do SINSPPOR

Maria de Lourdes Tavares dos Santos
Representante dos Servidores

Ricardo Costa Ruas
Representante dos Servidores

Certificação Digital: KSAHOW6D-HTRQQMQQ-RNFGOMCN-GXBK795A
Versão eletrônica disponível em: http://www.santacruzcabralia.ba.gov.br
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil

DECRETO N. 232-2022

Prefeitura Municipal de Santa Cruz Cabrália
Estado da Bahia

DECRETO DE EXONERAÇÃO N.º 232/2022.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA, ESTADO DA BAHIA, no uso das atribuições legais, lhes conferidas através do Artigo 58, Inciso I, da Lei Orgânica Municipal,

DECRETA:

Art. 1º. – Fica Exonerada a pedido, por motivo de aposentadoria, a funcionária do Quadro Efetivo, senhora **HELZELENE TEIXEIRA DE SOUZA**, da função de Professora 40H-F, Matricula 000182, CPF. 003.263.027-19, RG. 577.015, lotada na Secretaria Municipal de Educação, deste município de Santa Cruz Cabrália, Estado da Bahia.

Art. 2º. - Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º. – Revoga as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 28 de setembro 2022.

Agnelo Silva Santos Junior
Prefeito Municipal

Avenida Cristal S/N - Mirante da Coroa - CEP 45807-000 - Santa Cruz Cabrália - Bahia
CNPJ - 13.635.008/0001-76

LEI MUNICIPAL N. 697-2022

PREFEITURA DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76

LEI MUNICIPAL Nº. 697/2022

Altera os anexos I e II da Lei Municipal nº 562/2016, que dispõe sobre o Plano de Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemias e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA, ESTADO DA BAHIA, no uso das atribuições legais que lhes são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal de Santa Cruz Cabrália aprovou ELE sanciona a seguinte Lei:

Art. 1°. - Ficam alterados os Anexos I e II da Lei Municipal nº 562 de 28 de abril de 2016, na forma dos Anexos I e II desta Lei.

Parágrafo Único. O vencimento base dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemias fica fixado no valor correspondente ao atualmente estabelecido como vencimento mínimo dessas categorias pelo §9º do art. 198 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 120 de 05 de maio de 2022

Art. 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário, especialmente os §§ 2º, 3º e 4º do art. 5º da Lei Municipal nº 668 de 05 de setembro de 2022.

Gabinete do Prefeito Municipal de Santa Cruz Cabrália, 29 de setembro de 2022.

Agnelo Silva Santos Júnior
Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA

ANEXO I - LEI MUNICIPAL Nº 697/2022

QUADRO DE CARGOS E VENCIMENTO BASE

CARGO	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	LIMITE DE VAGAS	VENCIMENTO BASE	REQUISITOS DE INGRESSO
AGENTE COMBATE A ENDEMIAS	40 HORAS	45	R$ 2.424,00	Ensino Fundamental Completo
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	40 HORAS	80	R$ 2.424,00	Ensino Fundamental Completo

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ CABRÁLIA
ESTADO DA BAHIA
CNPJ Nº 13.635.008/0001-76
SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO II - Lei Municipal nº 697/2022

TABELA DE PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL

Tabela que fixa os Níveis de Vencimento e Estabelece a Progressão Horizontal dos Servidores do Quando Geral Permanente Reorganizado do Poder Executivo do Município de Santa Cruz Cabrália, constando os Níveis e os Vencimentos Correspondentes de Acordo com as Referências.

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
N1 (FUND)	R$ 2.424,00	R$ 2.472,48	R$ 2.521,93	R$ 2.572,37	R$ 2.623,82	R$ 2.676,29	R$ 2.729,82	R$ 2.784,41	R$ 2.840,10	R$ 2.896,90	R$ 2.954,84	R$ 3.013,94	R$ 3.074,22	R$ 3.135,70	R$ 3.198,42	R$ 3.262,38	R$ 3.327,63	R$ 3.394,19	R$ 3.462,07	R$ 3.531,31	R$ 3.601,94	R$ 3.673,98	R$ 3.747,45	R$ 3.822,40	R$ 3.898,85	R$ 3.976,83
N2 (MED)	R$ 2.666,40	R$ 2.719,73	R$ 2.774,12	R$ 2.829,61	R$ 2.886,20	R$ 2.943,92	R$ 3.002,80	R$ 3.062,86	R$ 3.124,11	R$ 3.186,59	R$ 3.250,33	R$ 3.315,33	R$ 3.381,64	R$ 3.449,27	R$ 3.518,26	R$ 3.588,62	R$ 3.660,40	R$ 3.733,60	R$ 3.808,28	R$ 3.884,44	R$ 3.962,13	R$ 4.041,37	R$ 4.122,20	R$ 4.204,64	R$ 4.288,74	R$ 4.374,51
N3 (SUP)	R$ 2.933,04	R$ 2.991,70	R$ 3.051,53	R$ 3.112,57	R$ 3.174,82	R$ 3.238,31	R$ 3.303,08	R$ 3.369,14	R$ 3.436,52	R$ 3.505,25	R$ 3.575,36	R$ 3.646,87	R$ 3.719,80	R$ 3.794,20	R$ 3.870,08	R$ 3.947,48	R$ 4.026,44	R$ 4.106,96	R$ 4.189,10	R$ 4.272,88	R$ 4.358,34	R$ 4.445,51	R$ 4.534,42	R$ 4.625,11	R$ 4.717,61	R$ 4.811,96
N4 (PÓS)	R$ 3.226,34	R$ 3.290,87	R$ 3.356,68	R$ 3.423,82	R$ 3.492,29	R$ 3.562,14	R$ 3.633,38	R$ 3.706,05	R$ 3.780,17	R$ 3.855,77	R$ 3.932,89	R$ 4.011,55	R$ 4.091,78	R$ 4.173,61	R$ 4.257,09	R$ 4.342,23	R$ 4.429,07	R$ 4.517,65	R$ 4.608,01	R$ 4.700,17	R$ 4.794,17	R$ 4.890,05	R$ 4.987,86	R$ 5.087,61	R$ 5.189,37	R$ 5.293,15
N5 (MES)	R$ 3.548,97	R$ 3.619,95	R$ 3.692,35	R$ 3.766,20	R$ 3.841,52	R$ 3.918,35	R$ 3.996,72	R$ 4.076,65	R$ 4.158,18	R$ 4.241,35	R$ 4.326,17	R$ 4.412,70	R$ 4.500,95	R$ 4.590,97	R$ 4.682,79	R$ 4.776,45	R$ 4.871,98	R$ 4.969,41	R$ 5.068,80	R$ 5.170,18	R$ 5.273,58	R$ 5.379,05	R$ 5.486,64	R$ 5.596,37	R$ 5.708,30	R$ 5.822,46
N6 (DOU)	R$ 3.903,87	R$ 3.981,95	R$ 4.061,59	R$ 4.142,82	R$ 4.225,67	R$ 4.310,19	R$ 4.396,39	R$ 4.484,32	R$ 4.574,01	R$ 4.665,49	R$ 4.758,80	R$ 4.853,97	R$ 4.951,05	R$ 5.050,07	R$ 5.151,07	R$ 5.254,10	R$ 5.359,18	R$ 5.466,36	R$ 5.575,69	R$ 5.687,20	R$ 5.800,95	R$ 5.916,96	R$ 6.035,30	R$ 6.156,01	R$ 6.279,13	R$ 6.404,71