



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

DECRETO Nº 165/2025 DE 23 DE SETEMBRO DE 2025.

Regulamenta a promoção vertical dos Profissionais de Educação da carreira do Magistério Público Municipal, prevista no art. 44 da Lei Complementar nº 009/2007 de 24 de Maio de 2007, na Lei Complementar nº 009/2023 de 14 de novembro de 2023 e dá outras providências.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SANTA RITA DO PARDO**, no uso da atribuição no uso das atribuições que lhe confere o inciso IV do art. 55 da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o disposto no § 3º do art. 44 da Lei Complementar nº 009/2007, de 24 de maio de 2007;

DECRETA:

CAPITULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A promoção vertical prevista no art. 44 da Lei Complementar nº 009/2007, de 24 de maio de 2007, consiste na elevação do Profissional de Educação, da classe a que pertence à imediatamente seguinte.

Art. 2º O Profissional de Educação concorrerá à promoção vertical nas seguintes modalidades:

I - por antiguidade, quando contar, no mínimo, quatro anos de efetivo exercício na classe em que está enquadrado.

II - por merecimento, quando contar, no mínimo, dois anos de efetivo exercício na classe e tiver atingido a pontuação exigida na avaliação.

Parágrafo único. A Promoção por Merecimento ocorrerá anualmente a partir do mês de outubro e será processada até o mês de Dezembro de cada ano.



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

CAPITULO II

DAS VAGAS

Art. 3º A promoção vertical depende de vaga nas classes para as quais os Profissionais de Educação poderão ser movimentados.

§ 1º Para fins da promoção vertical, os cargos criados para a categoria funcional de Profissional de Educação serão distribuídos nas classes obedecidas aos limites percentuais fixados em Lei.

§ 2º O número de cargos em cada classe será determinado pela aplicação dos percentuais indicados no Anexo I deste Decreto, sobre a totalidade dos cargos criados para a categoria funcional de Profissional de Educação.

Art. 4º As vagas resultantes da movimentação do Profissional de Educação para a classe seguinte abre claro, no mesmo processo anual de promoção vertical, para a ocupação por concorrente de classe anterior.

Art. 5º Abrir-se-á nova vaga para ser ocupada na promoção vertical anual por Profissional de Educação pela criação de novos cargos e ocorrência das seguintes modalidades de vacância:

I - promoção vertical;

II - aposentadoria;

III - exoneração;

IV - demissão;

V - falecimento.

CAPITULO III



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 6º Para concorrer à promoção vertical o Profissional de Educação deverá contar de tempo de efetivo exercício na classe que se encontra o tempo referido no art. 2º, conforme a modalidade que concorrer.

Art. 7º A contagem do tempo de serviço, para fins da promoção funcional do Profissional de Educação terá início:

I - na data da entrada no exercício do cargo em decorrência de nomeação por aprovação em concurso público;

II - da data de publicação do ato da última promoção vertical.

Art. 8º Serão considerados de tempo efetivo exercício na classe os afastamentos por motivo de:

I - férias;

II - casamento ou luto, até oito dias;

III - exercício de outro cargo ou função de governo ou de direção, de provimento em comissão ou em substituição, no serviço público municipal;

IV - exercício de outro cargo ou função de governo ou de direção, de provimento em comissão, no serviço público da União, de outros Municípios e dos Estados, inclusive nas respectivas autarquias e fundações, quando o afastamento houver sido autorizado pelo Prefeito Municipal e sem prejuízo do vencimento do servidor;

V - licença prêmio assiduidade gozada;

VI - licença para repouso a gestante ou adotante;

VII - licença paternidade;

VIII - licença para tratamento de saúde;

IX - licença por motivo de doença em pessoa da família, até doze meses;

X - licença para mandato classista;

XI - missão oficial, por designação do Prefeito Municipal ou para estudo em qualquer parte do território nacional, desde que de interesse para a Administração Municipal;



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

XII - suspensão preventiva, se inocentado no final;

XIII - convocação para serviço militar ou encargo da segurança nacional, júri e outros serviços obrigatórios por lei;

XIV - candidatura a cargo eletivo, durante o lapso de tempo entre o registro da candidatura eleitoral e até dez dias após as eleições;

XV - mandato de Prefeito, Vice-Prefeito ou legislativo ou executivo, federal ou estadual;

XVI - mandato de Vereador, quando não existir compatibilidade de horário entre o seu exercício e o cargo público.

Parágrafo único. Na contagem para a promoção vertical por merecimento, serão descontados os períodos referentes aos afastamentos discriminados nos incisos IV, X, XV e XVI e, quando superiores a cento e oitenta dias, os afastamentos referidos nos incisos VIII, IX, XI e XIII.

Art. 9º A contagem do tempo de serviço será suspensa e será reiniciada na data do retorno, por motivos de:

I - falta injustificada ao serviço;

II - suspensão disciplinar;

III - licença ou afastamento com perda de vencimentos;

IV - afastamento sem ônus para a Prefeitura Municipal.

§ 1º Nos casos de afastamentos previstos neste artigo, a contagem do tempo de serviços será retomada na data em que o Profissional da Educação reassumir o exercício do seu cargo, no ponto em que tiver sido suspensa, desde que inferior setecentos e trinta e um dias.

§ 2º No caso do inciso II deste artigo, o período de suspensão preventiva será computado como de efetivo exercício, se o Profissional de Educação vier a ser inocentado.

CAPITULO IV



Município de Santa Rita do Pardo
Estado do Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

DA COMISSÃO DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Art. 10. Cabe à Comissão de Valorização do Magistério coordenar e supervisionar a realização de todas as fases da promoção vertical dos Profissionais de Educação.

Art. 11. A atuação da Comissão de Valorização do Magistério terá como competência:

I - apurar a pontuação e conceitos e emitir parecer quanto aos resultados da avaliação do desempenho dos Profissionais de Educação;

II - elaborar as listas dos Profissionais de Educação concorrentes à promoção vertical por antiguidade e por merecimento;

III - apreciar e decidir os recursos apresentados pelos servidores avaliados.

Parágrafo único. Os boletins de avaliação dos servidores serão encaminhados à Comissão de Valorização do Magistério, somente após ciência de cada Profissional de Educação avaliado.

Art. 12. A Comissão de Valorização do Magistério será integrada por cinco membros, escolhidos dentre ocupantes do cargo efetivo da Prefeitura Municipal, representantes:

I - um da Prefeitura Municipal;

II - um da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer;

II - dois das Escolas da Rede Municipal; e

III - um do Sindicato dos Servidores Públicos Municipal.

§ 1º A Presidência da Comissão de Valorização do Magistério caberá a um dos seus membros, escolhido pelos seus pares.

CAPITULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

§ 2º O Profissional de Educação que ocupar dois cargos em unidades escolares diferentes será avaliado nas duas Escolas.

§ 3º O Profissional de Educação que para completar sua carga horária trabalhar em mais de uma Escola, será avaliado naquela onde cumprir maior carga horária.

§ 4º A avaliação abrange o período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

Art. 13. O Profissional de Educação será avaliado por comissão constituída, no âmbito da unidade escolar, composta:

- I - pelo Diretor da unidade escolar;
- II - pelo Coordenador Pedagógico da série que leciona;
- III - por um representante do corpo docente.

Art. 14. A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir o desempenho e o desenvolvimento do Profissional de Educação no exercício do cargo, com base nos seguintes fatores:

I - *qualidade no trabalho* - avalia o desempenho considerado a apresentação de trabalhos com alto nível de confiabilidade, exatidão, clareza, ordem, a contribuição no campo da educação e a boa execução das tarefas, bem como a atenção e o cuidado dispensados no desenvolvimento das respectivas atribuições

II - *pontualidade* - inexistência de atrasos nas entradas, saídas antecipadas e ausências durante o período de trabalho;

III- *disciplina* - verifica a conduta no exercício da função pública relativamente ao respeito às leis e as normas disciplinares e à maneira pela qual acata e cumpre as ordens recebidas, assim como considera o caráter ético profissional demonstrado na execução das tarefas do cargo com probidade, lealdade, decoro e zelo e a valorização do elemento ético;

IV- *assiduidade e Aproveitamento* - apura a qualidade de ser assíduo, mediante verificação da frequência sem faltas e apura o nível de atualização e aperfeiçoamento considerando a capacidade pessoal demonstrada na participação em cursos de formação ou capacitação, na busca de novas e melhores alternativas que facilitem o alcance ou superação de objetivos de realização profissional, bem como verifica o esforço pessoal em aperfeiçoar-se para aprender novos processos de trabalho no interesse da educação.

V - *conhecimento* - avalia-se a compreensão profunda de conceitos, princípios, métodos e ferramentas diretamente relacionados à área de atuação, a capacidade de aplicar o conhecimento teórico em situações reais de trabalho, a qualidade do trabalho, de desenvolver trabalhos com o menor custo possível e de obter resultados através da



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

utilização dos meios adequados e da aplicação correta dos recursos disponíveis, considerando a quantidade e o atingimento de objetivos ou metas;

VI - atenção - avalia-se a capacidade do profissional de manter o foco, a concentração e a precisão na execução de suas tarefas, minimizando erros e garantindo a qualidade do que é produzido.

VII - dedicação - avalia-se o nível de comprometimento, empenho e esforço que um profissional demonstra para com suas responsabilidades, a atitude de ir além, de se importar com os resultados e de buscar constantemente a melhoria, a disposição para se adaptar a mudanças, assumir novas responsabilidades e, quando necessário, dedicar tempo adicional para concluir outras tarefas ou com situações emergências.

VIII - educação - avalia-se a cortesia, o respeito, a ética e a polidez que o indivíduo demonstra em suas interações diárias, a capacidade de se relacionar de forma construtiva com colegas, superiores, subordinados e comunidade em geral, a capacidade de criar e manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo através de interações respeitadas e éticas.

IX - espírito de equipe - avalia a capacidade de um profissional de colaborar efetivamente com os outros, contribuir para um objetivo comum e construir relacionamentos interpessoais positivos, atitude de trabalhar lado a lado, a cooperação e apoio mútuo, a forma de como se integra e contribui para a dinâmica do grupo, como contribui para um ambiente de trabalho produtivo, harmonioso e inovador.

X - iniciativa - avalia o interesse, a dedicação e a iniciativa no desempenho das atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, a aptidão e o domínio de conhecimentos técnico na realização de tarefas sem supervisão, bem como o comportamento em relação aos colegas e chefias e a aceitação e percepção de idéias divergentes ou inovadoras e as atitudes para favorecer a integração e o espírito de equipe;

Parágrafo único. Não será avaliado o Profissional de Educação que se encontrar afastado o período da avaliação do efetivo exercício das atividades específicas do seu cargo, com desvio de função ou cedido a qualquer órgão ou entidade não relacionada com a área da Educação, por período superior a cento e oitenta dias.

Art. 15. A cada fator corresponderá uma variação de valores expressa em pontos, desdobrados em graus na ficha de avaliação de desempenho, correspondente à seguinte ponderação:

- I - qualidade no trabalho, dez por cento;
- II - pontualidade, cinco por cento;
- III - disciplina, dez por cento;
- IV - assiduidade e aproveitamento, vinte e cinco por cento;
- V - conhecimento, quinze por cento;
- VI - atenção, cinco por cento;
- VII - dedicação quinze por cento;
- VIII - educação cinco por cento;
- IX - espírito de equipe cinco por cento;
- X - iniciativa cinco por cento.



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

Art. 16. O resultado da avaliação será considerado relativamente a uma escala de pontuação que atribuirá ao avaliado, com base nos pontos totais previstos, os seguintes conceitos:

I - excelente, igual ou acima de oitenta por cento dos pontos;

II - bom, inferior à de oitenta por cento e igual ou superior a sessenta por cento dos pontos;

III - regular, inferior a sessenta por cento e igual ou superior a quarenta por cento dos pontos;

IV - insatisfatório, inferior a quarenta por cento dos pontos.

Parágrafo Primeiro: A Promoção por Merecimento será concedida aos Profissionais do Magistério que obtiverem em seus boletins de Avaliação de Desempenho Profissional, o conceito no mínimo bom.

Art. 17. Profissional de Educação que se julgar prejudicado em sua avaliação terá três dias, a contar da data da ciência do resultado, para encaminhar recurso, devidamente fundamentado, à Comissão de Valorização do Magistério.

CAPÍTULO VI

DO PROCESSAMENTO DA PROMOÇÃO

Art. 18. A promoção vertical será processada do mês de outubro até o mês de dezembro de cada ano.

§ 1º Em favor do Profissional de Educação, a quem cabia o direito à promoção vertical, será declarada a nulidade do ato que houver concedido indevidamente a outro.

§ 2º Na hipótese do § 1º, o Profissional de Educação, cujo ato de promoção for anulado, não estará sujeito a restituir o que recebeu a maior, desde que não tenha contribuído na ocorrência do mesmo.

Art. 19. No caso de ocorrer empate no número de pontos, dar-se-á o desempate pelo tempo de efetivo exercício na classe e, persistindo o empate, terá preferência:

I - de maior tempo de efetivo exercício:



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

- a) no nível;
- b) na carreira do Magistério;
- c) no serviço público municipal;

II – o mais idoso.

CAPITULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. A promoção vertical por merecimento não se aplica ao Profissional de Educação no exercício de cargo eletivo, conforme artigo 38 da Constituição Federal.

Art. 21. A primeira promoção na carreira, após a implantação da Lei Complementar nº 009/2007, de 24 de maio de 2007, será pelo critério da antiguidade.

Art. 22. A ficha de avaliação de desempenho segue no anexo II deste Decreto.

Art. 23. O ato da promoção vertical será assinado pelo Prefeito Municipal.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 23 de setembro de 2025.

LUCIO CALIXTO COSTA
Prefeito Municipal

ZENILDA GREGÓRIO DE SOUZA
Secretária de Educação, Cultura, Esporte e Lazer



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

ANEXO I

LIMITES PERCENTUAIS E TEMPOS DE SERVIÇO PARA PROMOÇÃO VERTICAL

CLASSE	LIMITE DE PERCENTUAL	QUANTIDADE DE ATÉ CARGOS	TEMPO MÍNIMO NA CLASSE ANTERIOR	
			POR ANTIGUIDADE	POR MERCIMENTO
B	25%	33	4 anos	3 anos
C	25%	33	4 anos	2 anos
D	25%	33	4 anos	2 anos
E	25%	33	4 anos	2 anos
F	30%	40	4 anos	2 anos
G	30%	40	4 anos	2 anos
H	30%	40	4 anos	2 anos
I	30%	40	4 anos	2 anos
J	30%	40	4 anos	2 anos

Lúcio Roberto Calixto Costa
Prefeito municipal
316.411.898-86

ZENILDA GREGÓRIO DE SOUZA
Secretária de Educação, Cultura,
Esporte e Lazer
Decreto nº. 016/2025



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO FUNCIONAL

ANEXO PMSRP	II-	FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL		
I - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR				
NOME:				
CARGO		SÍMBOLO	NÍVEL/CLASSE.	MATRÍCULA
período avaliação	de	Lotação		
___/___/___				
INSTRUÇÃO DE PREENCHIMENTO - NÃO SE IDENTIFIQUE COMO AVALIAR				
1 - Leia, por gentileza, cada quesito antes de fazer a avaliação 2 - Após análise criteriosa e imparcial, proceda a avaliação assinalando a pontuação que mais fielmente traduz o desempenho do servidor. Esteja ciente de que o resultado desta análise evidenciará o desempenho profissional do avaliado, necessário para a sua progressão funcional. 3 - O Valor máximo da pontuação é de 100 pontos 3 - A pontuação de cada item deverá ser convertido em pontos segundo o percentual de cada item.				
II - ITENS PARA AVALIAÇÃO				
I - Qualidade no trabalho				dez por cento;
Avaliando o desempenho considerado a apresentação de trabalhos com alto nível de confiabilidade, exatidão, clareza, ordem, a contribuição no campo da educação e a boa execução das tarefas, bem como a atenção e o cuidado dispensados no desenvolvimento das respectivas atribuições				
II - Pontualidade				cinco por cento
Avalia a inexistência atrasos nas entradas, saídas antecipadas e ausências durante o período de trabalho;				
III - Disciplina				dez por cento
Avalia a conduta no exercício da função pública relativamente ao respeito às leis e as normas disciplinares e à maneira pela qual acata e cumpre as ordens recebidas, assim como considera o caráter ético profissional demonstrado na execução das tarefas do cargo com probidade, lealdade, decoro e zelo e a valorização do elemento ético.				
IV - Assiduidade e Aproveitamento				vinte e cinco por cento



Município de Santa Rita do Pardo
Estado de Mato Grosso do Sul
Centro Político Administrativo Geraldo Martins

Apura o nível de atualização e aperfeiçoamento considerando a capacidade pessoal demonstrada na participação em cursos de formação ou capacitação, na busca de novas e melhores alternativas que facilitem o alcance ou superação de objetivos de realização profissional, bem como verifica o esforço pessoal em aperfeiçoar-se para aprender novos processos de trabalho no interesse da educação.	
1. Assiduidade	Cinco por cento
1.1. Avaliando a qualidade de ser assíduo, mediante verificação da frequência sem faltas.	
2. Aproveitamento	Vinte por cento
2.1. Segunda Graduação ou Pós Graduação com carga horária superior a 360 hora na área educacional - (dois pontos e meio para cada um), totalizando o valor de até cinco pontos.	
2.2. Curso de Mestrado ou Doutorado na área educacional- (dois pontos e meio para cada um), totalizando o valor de até cinco pontos.	
2.3. Curso de Capacitação na área educacional - (dois ponto para cada 40 horas nos últimos 3 anos), totalizando o valor de até dez pontos	
V - Conhecimento	Quinze por cento
avalia-se a compreensão profunda de conceitos, princípios, métodos e ferramentas diretamente relacionados à área de atuação, a capacidade de aplicar o conhecimento teórico em situações reais de trabalho, a qualidade do trabalho, a capacidade e habilidade de desenvolver trabalhos com o menor custo possível e de obter resultados através da utilização dos meios adequados e da aplicação correta dos recursos disponíveis, considerando a quantidade e o atingimento de objetivos ou metas;	
VI - Atenção	Cinco por cento
Avaliando a capacidade do profissional de manter o foco, a concentração e a precisão na execução de suas tarefas, minimizando erros e garantindo a qualidade do que é produzido.	
VII - Dedicção	Quinze por cento
avalia-se o nível de comprometimento, empenho e esforço que um profissional demonstra para com suas responsabilidades, a atitude de ir além, de se importar com os resultados e de buscar constantemente a melhoria, a disposição para se adaptar a mudanças, assumir novas responsabilidades e, quando necessário, dedicar tempo adicional para concluir outras tarefas ou com situações emergências.	
1. Participação nos Conselhos CAE, FUNDEB, com 5,0 para cada Conselho, totalizando 10,0 pontos	
1.2. Participação na APM, Comissões, com 2,5 para cada, totalizando 5,0 pontos	

VIII - Educação		Cinco por cento
avaliando a cortesia, o respeito, a ética e a polidez que o indivíduo demonstra em suas interações diárias, a capacidade de se relacionar de forma construtiva com colegas, superiores, subordinados e comunidade em geral, a capacidade de criar e manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo através de interações respeitosas e éticas.		
IX - Espírito de equipe		Cinco por cento
avaliando a capacidade de um profissional de colaborar efetivamente com os outros, contribuir para um objetivo comum e construir relacionamentos interpessoais positivos, atitude de trabalhar lado a lado, a cooperação e apoio mútuo, a forma de como se integra e contribui para a dinâmica do grupo, como contribui para um ambiente de trabalho produtivo, harmonioso e inovador.		
X - Iniciativa		Cinco por cento
Avalia-se o interesse, a dedicação e a iniciativa no desempenho das atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, a aptidão e o domínio de conhecimentos técnico na realização de tarefas sem supervisão, bem como o comportamento em relação aos colegas e chefias e a aceitação e percepção de ideias divergentes ou inovadoras e as atitudes para favorecer a integração e o espírito de equipe;		
Conceito:	Pontuação:	
Local da Avaliação:		Data: ____/____/____
Assinatura do Avaliado:		
Assinatura da Comissão:		

Município de Santa Rita do Pardo - Estado de Mato Grosso do Sul

Sr. Bruno Kojima Tateishi pela Contratante.

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTA RITA DO PARDO
EXTRATO DO CONTRATO Nº. 063/2025

CONTRATANTE: Município de Santa Rita do Pardo – MS

CONTRATADA: Amena Climatização Ltda

OBJETO: O objeto do presente instrumento é Aquisição de moveis planejados, mobiliários, eletrônicos e, utensílios diversos para atender o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), do Centro Especializado de Assistência Social (CREAS) e do Conselho Tutela, custeado com recursos próprio do Município, do Fundo Estadual de Assistência Social e do Fundo Nacional de Assistência Social.

VIGENCIA: 06 (seis) meses.

VALOR: R\$ 725,65 (Setecentos e vinte e cinco reais e sessenta e cinco centavos).

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA:

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 243 Assistência a Criança e ao Adolescente

08 243 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 243 0025 2029 Manutenção do Conselho Tutelar

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 244 Assistência Comunitária

08 244 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 244 0025 2031 Proteção Social Básica – C.R.A.S

4 4 90 30 00 Material de Consumo

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 244 Assistência Comunitária

08 244 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 244 0025 2032 Proteção Social Especial – C.R.E.A.S

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

DATA: 25 de Setembro de 2025

FORO: Comarca de Bataguassu – MS

SIGNATARIOS: Sr. Lúcio Roberto Calixto Costa pela Contratante.

Sra. Dixie Carolina Croskey Costa

Sr. Vera Lucia de Oliveira pela Contratante.

Sr. Diego Luiz Martinelli pela Contratante.

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTA RITA DO PARDO
EXTRATO DO CONTRATO Nº. 066/2025

CONTRATANTE: Município de Santa Rita do Pardo – MS

CONTRATADA: Comercial Luane Ltda

OBJETO: O objeto do presente instrumento é Aquisição de moveis planejados, mobiliários, eletrônicos e, utensílios diversos para atender o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), do Centro Especializado de Assistência Social (CREAS) e do Conselho Tutela, custeado com recursos próprio do Município, do Fundo Estadual de Assistência Social e do Fundo Nacional de Assistência Social.

VIGENCIA: 06 (seis) meses.

VALOR: R\$ 8.700,00 (Oito Mil e Setecentos Reais).

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA:

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 243 Assistência a Criança e ao Adolescente

08 243 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 243 0025 2029 Manutenção do Conselho Tutelar

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 244 Assistência Comunitária

08 244 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 244 0025 2031 Proteção Social Básica – C.R.A.S

4 4 90 30 00 Material de Consumo

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 244 Assistência Comunitária

08 244 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 244 0025 2032 Proteção Social Especial – C.R.E.A.S

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

DATA: 25 de Setembro de 2025

FORO: Comarca de Bataguassu – MS

SIGNATARIOS: Sr. Lúcio Roberto Calixto Costa pela Contratante.

Sra. Dixie Carolina Croskey Costa pela Contratante

Sr. Melina Beatriz Mongez Pereira pela Contratante.

DECRETO Nº 165/2025 DE 23 DE SETEMBRO DE 2025.

Regulamenta a promoção vertical dos Profissionais de Educação da carreira do Magistério Público Municipal, prevista no art. 44 da Lei Complementar nº 009/2007 de 24 de Maio de 2007, na Lei Complementar nº 009/2023 de 14 de novembro de 2023 e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTA RITA DO PARDO, no uso da atribuição no uso das atribuições que lhe confere o inciso IV do art. 55 da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o disposto no § 3º do art. 44 da Lei Complementar nº 009/2007, de 24 de maio de 2007;

D E C R E T A:

CAPITULO I

DDAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A promoção vertical prevista no art. 44 da Lei Complementar nº 009/2007, de 24 de maio de 2007, consiste na elevação do Profissional de Educação, da classe a que pertence à imediatamente seguinte.

Art. 2º O Profissional de Educação concorrerá à promoção vertical nas seguintes modalidades:

I - por antiguidade, quando contar, no mínimo, quatro anos de efetivo exercício na classe em que está enquadrado.

II - por merecimento, quando contar, no mínimo, dois anos de efetivo exercício na classe e tiver atingido a pontuação exigida na avaliação.

Parágrafo único. A Promoção por Merecimento ocorrerá anualmente a partir do mês de outubro e será processada até o mês de Dezembro de cada ano.

CAPITULO II

D DAS VAGAS

Art. 3º A promoção vertical depende de vaga nas classes para as quais os Profissionais de Educação poderão ser movimentados.

§ 1º Para fins da promoção vertical, os cargos criados para a categoria funcional de Profissional de Educação serão distribuídos nas classes obedecidas aos limites percentuais fixados em Lei.

§ 2º O número de cargos em cada classe será determinado pela aplicação dos percentuais indicados no Anexo I deste Decreto, sobre a totalidade dos cargos criados para a categoria funcional de Profissional de Educação.

Art. 4º As vagas resultantes da movimentação do Profissional de Educação para a classe seguinte abre claro, no mesmo processo anual de promoção vertical, para a ocupação por concorrente de classe anterior.

Art. 5º Abrir-se-á nova vaga para ser ocupada na promoção vertical anual por Profissional de Educação pela criação de novos cargos e ocorrência das seguintes modalidades de vacância:

I - promoção vertical;

II - aposentadoria;

III - exoneração;

IV - demissão;

V - falecimento.

CAPITULO III

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTA RITA DO PARDO
EXTRATO DO CONTRATO Nº. 064/2025

CONTRATANTE: Município de Santa Rita do Pardo – MS

CONTRATADA: Microfort Informatica Ltda

OBJETO: O objeto do presente instrumento é Aquisição de moveis planejados, mobiliários, eletrônicos e, utensílios diversos para atender o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), do Centro Especializado de Assistência Social (CREAS) e do Conselho Tutela, custeado com recursos próprio do Município, do Fundo Estadual de Assistência Social e do Fundo Nacional de Assistência Social.

VIGENCIA: 06 (seis) meses.

VALOR: R\$ 7.248,00 (Sete Mil e Duzentos e Quarenta e Oito Reais).

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA:

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 243 Assistência a Criança e ao Adolescente

08 243 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 243 0025 2029 Manutenção do Conselho Tutelar

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 244 Assistência Comunitária

08 244 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 244 0025 2031 Proteção Social Básica – C.R.A.S

4 4 90 30 00 Material de Consumo

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

02 Poder Executivo

02 05 Fundo Municipal de Assistência Social

02 05 11 Secretaria de Assistência Social Trabalho e Habitação SEASTH

08 244 Assistência Comunitária

08 244 0025 Implementação de Políticas Sociais – FMAS

08 244 0025 2032 Proteção Social Especial – C.R.E.A.S

4 4 90 52 00 Equipamento e Material Permanente

DATA: 25 de Setembro de 2025

FORO: Comarca de Bataguassu – MS

SIGNATARIOS: Sr. Lúcio Roberto Calixto Costa pela Contratante.

Sra. Dixie Carolina Croskey Costa

EXPEDIENTE

Editor Geral: Osmar da Silva Mello - DRT/MS 091 - Diagramação Noemi Silva

Jornalista Responsável: Osmar da Silva Mello - DRT/MS 091

Endereço: Rua João Ferreira da Silva, 1265 - Centro - CEP 79.620-000

Santa Rita do Pardo - Estado de Mato Grosso do Sul

Periodicidade: Bimaneal -

E-mail: jornaldacidade.bra@uol.com.br - contatojornaldacidade@gmail.com

Os artigos assinados são de inteira responsabilidade de seus idealizadores.

Tiragem: 1500 exemplares

Contatos:

(67) 98143-9894

(67) 99682-4675

Município de Santa Rita do Pardo - Estado de Mato Grosso do Sul

DDO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 6º Para concorrer à promoção vertical o Profissional de Educação deverá contar de tempo de efetivo exercício na classe que se encontra o tempo referido no art. 2º, conforme a modalidade que concorrer.

Art. 7º A contagem do tempo de serviço, para fins da promoção funcional do Profissional de Educação terá início:

I - na data da entrada no exercício do cargo em decorrência de nomeação por aprovação em concurso público;

II - na data de publicação do ato da última promoção vertical.

Art. 8º Serão considerados de tempo efetivo exercício na classe os afastamentos por motivo de:

I - férias;

II - casamento ou luto, até oito dias;

III - exercício de outro cargo ou função de governo ou de direção, de provimento em comissão ou em substituição, no serviço público municipal;

IV - exercício de outro cargo ou função de governo ou de direção, de provimento em comissão, no serviço público da União, de outros Municípios e dos Estados, inclusive nas respectivas autarquias e fundações, quando o afastamento houver sido autorizado pelo Prefeito Municipal e sem prejuízo do vencimento do servidor;

V - licença prêmio assiduidade gozada;

VI - licença para repouso a gestante ou adotante;

VII - licença paternidade;

VIII - licença para tratamento de saúde;

IX - licença por motivo de doença em pessoa da família, até doze meses;

X - licença para mandato classista;

XI - missão oficial, por designação do Prefeito Municipal ou para estudo em qualquer parte do território nacional, desde que de interesse para a Administração Municipal;

XII - suspensão preventiva, se inocentado no final;

XIII - convocação para serviço militar ou encargo da segurança nacional, júri e outros serviços obrigatórios por lei;

XIV - candidatura a cargo eletivo, durante o lapso de tempo entre o registro da candidatura eleitoral e até dez dias após as eleições;

XV - mandato de Prefeito, Vice-Prefeito ou legislativo ou executivo, federal ou estadual;

XVI - mandato de Vereador, quando não existir compatibilidade de horário entre o seu exercício e o cargo público.

Parágrafo único. Na contagem para a promoção vertical por merecimento, serão descontados os períodos referentes aos afastamentos discriminados nos incisos IV, X, XV e XVI e, quando superiores a cento e oitenta dias, os afastamentos referidos nos incisos VIII, IX, XI e XIII.

Art. 9º A contagem do tempo de serviço será suspensa e será reiniciada na data do retorno, por motivos de:

I - falta injustificada ao serviço;

II - suspensão disciplinar;

III - licença ou afastamento com perda de vencimentos;

IV - afastamento sem ônus para a Prefeitura Municipal.

§ 1º Nos casos de afastamentos previstos neste artigo, a contagem do tempo de serviços será retomada na data em que o Profissional da Educação reassumir o exercício do seu cargo, no ponto em que tiver sido suspensa, desde que inferior setecentos e trinta e um dias.

§ 2º No caso do inciso II deste artigo, o período de suspensão preventiva será computado como de efetivo exercício, se o Profissional de Educação vier a ser inocentado.

CCAPITULO IV

DA COMISSÃO DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Art. 10. Cabe à Comissão de Valorização do Magistério coordenar e supervisionar a realização de todas as fases da promoção vertical dos Profissionais de Educação.

Art. 11. A atuação da Comissão de Valorização do Magistério terá como competência:

I - apurar a pontuação e conceitos e emitir parecer quanto aos resultados da avaliação do desempenho dos Profissionais de Educação;

II - elaborar as listas dos Profissionais de Educação concorrentes à promoção vertical por antiguidade e por merecimento;

III - apreciar e decidir os recursos apresentados pelos servidores avaliados.

Parágrafo único. Os boletins de avaliação dos servidores serão encaminhados à Comissão de Valorização do Magistério, somente após ciência de cada Profissional de Educação avaliado.

Art. 12. A Comissão de Valorização do Magistério será integrada por cinco membros, escolhidos dentre ocupantes do cargo efetivo da Prefeitura Municipal, representantes:

I - um da Prefeitura Municipal;

II - um da Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer;

III - dois das Escolas da Rede Municipal; e

IV - um do Sindicato dos Servidores Públicos Municipal.

§ 1º A Presidência da Comissão de Valorização do Magistério caberá a um dos seus membros, escolhido pelos seus pares.

CAPITULO V

DDA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

§ 2º O Profissional de Educação que ocupar dois cargos em unidades escolares diferentes será avaliado nas duas Escolas.

§ 3º O Profissional de Educação que para completar sua carga horária trabalhar em mais de uma Escola, será avaliado naquela onde cumprir maior carga horária.

§ 4º A avaliação abrange o período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

Art. 13. O Profissional de Educação será avaliado por comissão constituída, no âmbito da unidade escolar, composta:

I - pelo Diretor da unidade escolar;

II - pelo Coordenador Pedagógico da série que leciona;

III - por um representante do corpo docente.

Art. 14. A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir o desempenho e o desenvolvimento do Profissional de Educação no exercício do cargo, com base nos seguintes fatores:

I - qualidade no trabalho - avalia o desempenho considerado a apresentação de trabalhos com alto nível de confiabilidade, exatidão, clareza, ordem, a contribuição no campo da educação e a boa execução das tarefas, bem como a atenção e o cuidado dispensados no desenvolvimento das respectivas atribuições

II - pontualidade - inexistência de atrasos nas entradas, saídas antecipadas e ausências durante o período de trabalho;

III - disciplina - verifica a conduta no exercício da função pública relativamente ao respeito às leis e as normas disciplinares e à maneira pela qual acata e cumpre as ordens recebidas, assim como considera o

caráter ético profissional demonstrado na execução das tarefas do cargo com probidade, lealdade, decore e zelo e a valorização do elemento ético;

IV - assiduidade e aproveitamento - apura a qualidade de ser assíduo, mediante verificação da frequência sem faltas e apura o nível de atualização e aperfeiçoamento considerando a capacidade pessoal demonstrada na participação em cursos de formação ou capacitação, na busca de novas e melhores alternativas que facilitem o alcance ou superação de objetivos de realização profissional, bem como verifica o esforço pessoal em aperfeiçoar-se para aprender novos processos de trabalho no interesse da educação.

V - conhecimento - avalia-se a compreensão profunda de conceitos, princípios, métodos e ferramentas diretamente relacionados à área de atuação, a capacidade de aplicar o conhecimento teórico em situações reais de trabalho, a qualidade do trabalho, de desenvolver trabalhos com o menor custo possível e de obter resultados através da utilização dos meios adequados e da aplicação correta dos recursos disponíveis, considerando a quantidade e o atingimento de objetivos ou metas;

VI - atenção - avalia-se a capacidade do profissional de manter o foco, a concentração e a precisão na execução de suas tarefas, minimizando erros e garantindo a qualidade do que é produzido.

VII - dedicação - avalia-se o nível de comprometimento, empenho e esforço que um profissional demonstra para com suas responsabilidades, a atitude de ir além, de se importar com os resultados e de buscar constantemente a melhoria, a disposição para se adaptar a mudanças, assumir novas responsabilidades e, quando necessário, dedicar tempo adicional para concluir outras tarefas ou com situações emergências.

VIII - educação - avalia-se a cortesia, o respeito, a ética e a polidez que o indivíduo demonstra em suas interações diárias, a capacidade de se relacionar de forma construtiva com colegas, superiores, subordinados e comunidade em geral, a capacidade de criar e manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo através de interações respeitadas e éticas.

IX - espírito de equipe - avalia a capacidade de um profissional de colaborar efetivamente com os outros, contribuir para um objetivo comum e construir relacionamentos interpessoais positivos, atitude de trabalhar lado a lado, a cooperação e apoio mútuo, a forma de como se integra e contribui para a dinâmica do grupo, como contribui para um ambiente de trabalho produtivo, harmonioso e inovador.

X - iniciativa - avalia o interesse, a dedicação e a iniciativa no desempenho das atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, a aptidão e o domínio de conhecimentos técnico na realização de tarefas sem supervisão, bem como o comportamento em relação aos colegas e chefias e a aceitação e percepção de ideias divergentes ou inovadoras e as atitudes para favorecer a integração e o espírito de equipe; Parágrafo único. Não será avaliado o Profissional de Educação que se encontrar afastado o período da avaliação do efetivo exercício das atividades específicas do seu cargo, com desvio de função ou cedido a qualquer órgão ou entidade não relacionada com a área da Educação, por período superior a cento e oitenta dias.

Art. 15. A cada fator corresponderá uma variação de valores expressa em pontos, desdobrados em graus na ficha de avaliação de desempenho, correspondente à seguinte ponderação:

I - qualidade no trabalho, dez por cento;

II - pontualidade, cinco por cento;

III - disciplina, dez por cento;

IV - assiduidade e aproveitamento, vinte e cinco por cento;

V - conhecimento, quinze por cento;

VI - atenção, cinco por cento;

VII - dedicação quinze por cento;

VIII - educação cinco por cento;

IX - espírito de equipe cinco por cento;

X - iniciativa cinco por cento.

Art. 16. O resultado da avaliação será considerado relativamente a uma escala de pontuação que atribuirá ao avaliado, com base nos pontos totais previstos, os seguintes conceitos:

I - excelente, igual ou acima de oitenta por cento dos pontos;

II - bom, inferior à de oitenta por cento e igual ou superior a sessenta por cento dos pontos;

III - regular, inferior a sessenta por cento e igual ou superior a quarenta por cento dos pontos;

IV - insatisfatório, inferior a quarenta por cento dos pontos.

Parágrafo Primeiro: A Promoção por Merecimento será concedida aos Profissionais do Magistério que obtiverem em seus boletins de Avaliação de Desempenho Profissional, o conceito no mínimo bom.

Art. 17. Profissional de Educação que se julgar prejudicado em sua avaliação terá três dias, a contar da data da ciência do resultado, para encaminhar recurso, devidamente fundamentado, à Comissão de Valorização do Magistério.

CAPITULO VI

DDO PROCESSAMENTO DA PROMOÇÃO

Art. 18. A promoção vertical será processada do mês de outubro até o mês de dezembro de cada ano.

§ 1º Em favor do Profissional de Educação, a quem cabia o direito à promoção vertical, será declarada a nulidade do ato que houver concedido indevidamente a outro.

§ 2º Na hipótese do § 1º, o Profissional de Educação, cujo ato de promoção for anulado, não estará sujeito a restituir o que recebeu a maior, desde que não tenha contribuído na ocorrência do mesmo.

Art. 19. No caso de ocorrer empate no número de pontos, dar-se-á o desempate pelo tempo de efetivo exercício na classe e, persistindo o empate, terá preferência:

I - de maior tempo de efetivo exercício;

a) no nível;

b) na carreira do Magistério;

c) no serviço público municipal;

II - o mais idoso.

CAPITULO VII

DDAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. A promoção vertical por merecimento não se aplica ao Profissional de Educação no exercício de cargo eletivo, conforme artigo 38 da Constituição Federal.

Art. 21. A primeira promoção na carreira, após a implantação da Lei Complementar nº 009/2007, de 24 de maio de 2007, será pelo critério da antiguidade.

Art. 22. A ficha de avaliação de desempenho segue no anexo II deste Decreto.

Art. 23. O ato da promoção vertical será assinado pelo Prefeito Municipal.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 23 de setembro de 2025.

LUCIO CALIXTO COSTA

Prefeito Municipal

ZENILDA GREGÓRIO DE SOUZA

Secretária de Educação, Cultura, Esporte e Lazer

Município de Santa Rita do Pardo - Estado de Mato Grosso do Sul

ANEXO I

LIMITES PERCENTUAIS E TEMPOS DE SERVIÇO PARA PROMOÇÃO VERTICAL

CLASSE	LIMITE DE PERCENTUAL	QUANTIDADE DE ATE POR CARGOS	TEMPO MÍNIMO NA CLASSE ANTERIOR	
			POR ANTIGUIDADE	POR MERECIMENTO
B	25%	33	4 anos	3 anos
C	25%	33	4 anos	2 anos
D	25%	33	4 anos	2 anos
E	25%	33	4 anos	2 anos
F	30%	40	4 anos	2 anos
G	30%	40	4 anos	2 anos
H	30%	40	4 anos	2 anos
I	30%	40	4 anos	2 anos
J	30%	40	4 anos	2 anos

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO FUNCIONAL

ANEXO PMSRP	II- FICHA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO FUNCIONAL		
I - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR			
NOME:			
CARGO	SÍMBOLO	NÍVEL/CLASSE	MATRÍCULA
período de avaliação	Lotação		
INSTRUÇÃO DE PREENCHIMENTO - NÃO SE IDENTIFIQUE COMO AVALIAR			
1 - Leia, por gentileza, cada quesito antes de fazer a avaliação			
2 - Após análise criteriosa e imparcial, proceda a avaliação assinalando a pontuação que mais fielmente traduz o desempenho do servidor. Esteja ciente de que o resultado desta análise evidenciará o desempenho profissional do avaliado, necessário para a sua progressão funcional.			
3 - O Valor máximo da pontuação é de 160 pontos			
3 - A pontuação de cada item deverá ser convertido em pontos segundo o percentual de cada item.			
II - ITENS PARA AVALIAÇÃO			
I - Qualidade no trabalho			dez por cento;
Avaliando o desempenho considerado a apresentação de trabalhos com alto nível de confiabilidade, exatidão, clareza, ordem, a contribuição no campo da educação e a boa execução das tarefas, bem como a atenção e o cuidado dispensados no desenvolvimento das respectivas atribuições			
II - Pontualidade			cinco por cento
Avalia a inexistência atrasos nas entradas, saídas antecipadas e ausências durante o período de trabalho;			
III - Disciplina			dez por cento
Avalia a conduta no exercício da função pública relativamente ao respeito às leis e as normas disciplinares e à maneira pela qual acata e cumpre as ordens recebidas, assim como considera o caráter ético profissional demonstrado na execução das tarefas do cargo com probidade, lealdade, decoro e zelo e a valorização do elemento ético.			
IV - Assiduidade e Aproveitamento			vinte e cinco por cento

Apura o nível de atualização e aperfeiçoamento considerando a capacidade pessoal demonstrada na participação em cursos de formação ou capacitação, na busca de novas e melhores alternativas que facilitem o alcance ou superação de objetivos de realização profissional, bem como verifica o esforço pessoal em aperfeiçoar-se para aprender novos processos de trabalho no interesse da educação.

1. Assiduidade

1.1. Avaliando a qualidade de ser assíduo, mediante verificação da frequência sem faltas.

2. Aproveitamento

2.1. Segunda Graduação ou Pós Graduação com carga horária superior a 360 hora na área educacional - (dois pontos e meio para cada um), totalizando o valor de até cinco pontos.

2.2. Curso de Mestrado ou Doutorado na área educacional- (dois pontos e meio para cada um), totalizando o valor de até cinco pontos.

2.3. Curso de Capacitação na área educacional - (dois ponto para cada 40 horas nos últimos 3 anos), totalizando o valor de até dez pontos

V - Conhecimento

avalia-se a compreensão profunda de conceitos, princípios, métodos e ferramentas diretamente relacionados à área de atuação, a capacidade de aplicar o conhecimento teórico em situações reais de trabalho, a qualidade do trabalho, a capacidade e habilidade de desenvolver trabalhos com o menor custo possível e de obter resultados através da utilização dos meios adequados e da aplicação correta dos recursos disponíveis, considerando a quantidade e o atingimento de objetivos ou metas;

VI - Atenção

Avaliando a capacidade do profissional de manter o foco, a concentração e a precisão na execução de suas tarefas, minimizando erros e garantindo a qualidade do que é produzido.

VII - Dedicação

avalia-se o nível de comprometimento, empenho e esforço que um profissional demonstra para com suas responsabilidades, a atitude de ir além, de se importar com os resultados e de buscar constantemente a melhoria, a disposição para se adaptar a mudanças, assumir novas responsabilidades e, quando necessário, dedicar tempo adicional para concluir outras tarefas ou com situações emergenciais.

1. Participação nos Conselhos CAE, FUNDEB, com 5,0 para cada Conselho, totalizando 10,0 pontos

1.2. Participação na APM, Comissões, com 2,5 para cada, totalizando 5,0 pontos

VIII - Educação	Cinco por cento
avaliando a cortesia, o respeito, a ética e a polidez que o indivíduo demonstra em suas interações diárias, a capacidade de se relacionar de forma construtiva com colegas, superiores, subordinados e comunidade em geral, a capacidade de criar e manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo através de interações respeitadas e éticas.	
IX - Espírito de equipe	Cinco por cento
avaliando a capacidade de um profissional de colaborar efetivamente com os outros, contribuir para um objetivo comum e construir relacionamentos interpessoais positivos, atitude de trabalhar lado a lado, a cooperação e apoio mútuo, a forma de como se integra e contribui para a dinâmica do grupo, como contribui para um ambiente de trabalho produtivo, harmonioso e inovador.	
X - Iniciativa	Cinco por cento
Avalia-se o interesse, a dedicação e a iniciativa no desempenho das atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, a aptidão e o domínio de conhecimentos técnico na realização de tarefas sem supervisão, bem como o comportamento em relação aos colegas e chefias e a aceitação e percepção de ideias divergentes ou inovadoras e as atitudes para favorecer a integração e o espírito de equipe;	
Conceito:	Pontuação:
Local da Avaliação:	Data: / /
Assinatura do Avaliado:	
Assinatura da Comissão:	

02 PODER EXECUTIVO

020208 SECRETARIA DE FINANÇAS E PLANEJAMENTO - SE

3.2.90.21.01 JUROS DA DÍVIDA CONTRATUAL

Empenho: 01832 OR 29/09/2025 2025

Int.: SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

Valor: R\$ 1.783,74

Proveniente de: REFERENTE JUROS E MULTAS DO PARCELAMENTO ESPECIAL DE DÉBITOS PREVIDENCIÁRIOS DOS ENTES FEDERATIVOS, PGFN-SISPAR: 001224035, CONFORME LEI 13.485/2017, FIRMADO EM 20/07/2017 (STEMBRO 2025).

02 PODER EXECUTIVO

020210 SECRETARIA EDUCAÇÃO CULTURA ESPORTE E LAZE

3.3.90.30.25 MATERIAL PARA MANUTENÇÃO DE BENS MÓVEIS

Empenho: 01833 OR 30/12/1899 2025

Int.: J M FAUSTINO LTDA

Valor: R\$ 2.454,00

Proveniente de: ATA Nº 003/2025 REFERENTE A REPOSIÇÃO DE PEÇAS E COMPONENTES PARA MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS E AR CONDICIONADO PARA ATENDER A SEC. EDUCAÇÃO, CULTURA, ESPORTE E LAZER / C.E.I.

02 PODER EXECUTIVO

020210 SECRETARIA EDUCAÇÃO CULTURA ESPORTE E LAZE

3.3.90.39.17 MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUI

Empenho: 01834 OR 30/12/1899 2025

Int.: J M FAUSTINO LTDA

Valor: R\$ 4.425,00

Proveniente de: ATA Nº 003/2025 REFERENTE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE AR CONDICIONADO, EQUIPAMENTOS DE REFRIGERAÇÃO E MÁQUINAS DE LAVAR PARA ATENDER A SEC. DE EDUCAÇÃO, CULTURA,

02 PODER EXECUTIVO

020210 SECRETARIA EDUCAÇÃO CULTURA ESPORTE E LAZE

3.3.90.39.17 MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUI

Empenho: 01835 OR 30/12/1899 2025

Int.: J M FAUSTINO LTDA

Valor: R\$ 1.848,00

Proveniente de: ATA Nº 003/2025 REFERENTE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE MANUTENÇÃO E INSTALAÇÃO DE AR CONDICIONADO, EQUIPAMENTOS DE REFRIGERAÇÃO E MÁQUINAS DE LAVAR PARA ATENDER A SEC. DE EDUCAÇÃO, CULTURA,

02 PODER EXECUTIVO

020210 SECRETARIA EDUCAÇÃO CULTURA ESPORTE E LAZE

3.3.90.30.25 MATERIAL PARA MANUTENÇÃO DE BENS MÓVEIS

Empenho: 01836 OR 30/12/1899 2025

Int.: J M FAUSTINO LTDA

Valor: R\$ 4.255,00

Proveniente de: ATA Nº 003/2025 REFERENTE A REPOSIÇÃO DE PEÇAS E COMPONENTES PARA MANUTENÇÃO DE AR CONDICIONADO PARA ATENDER A SEC. EDUCAÇÃO, CULTURA, ESPORTE E LAZER / ENSINO FUNDAMENTAL.