



# Diário Oficial do EXECUTIVO

## Prefeitura Municipal de Sapeaçu - BA

Quinta-feira • 24 de abril de 2025 • Ano IX • Edição Nº 1443

### SUMÁRIO



QR CODE

<b>GABINETE DO PREFEITO</b> .....	2
<b>ATOS OFICIAIS</b> .....	2
DECRETO (Nº 107/2025) .....	2
DECRETO (Nº 108/2025) .....	23
DECRETO (Nº 109/2025) .....	26

NOTA: As matérias que possuem um asterisco (\*) em sua descrição, indicam REPUBLICAÇÃO.

CONFIABILIDADE

PONTUALIDADE

CREDIBILIDADE



IMPRENSA  
**OFICIAL**  
MAIS TRANSPARÊNCIA PARA TODOS



GESTOR: RAMON DE SENA SOUZA

<http://sapeacu.ba.gov.br/>

ÓRGÃO/SETOR: GABINETE DO PREFEITO

CATEGORIA: ATOS OFICIAIS

DECRETO (Nº 107/2025)



ESTADO DA BAHIA  
PREFEITURA MUNICIPAL  
DE SAPEAÇU



DECRETO Nº 107/2025

**“Regulamenta a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores Públicos Municipais, estabelece diretrizes, critérios objetivos de mensuração, procedimentos e efeitos decorrentes da avaliação, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Sapeaçu/BA, e dá outras providências.”**

**O PREFEITO MUNICIPAL DE SAPEAÇU, ESTADO DA BAHIA**, no uso das atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal,

**CONSIDERANDO** os princípios da administração pública insculpidos no art. 37 da Constituição Federal, especialmente os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;

**CONSIDERANDO** as disposições da Lei Municipal nº 174/1983 (Estatuto do Servidor) e a Lei nº. 436/2008 (Plano de Cargos e Salários do Magistério), aplicadas de forma supletiva no que couber, especialmente quanto à avaliação para aquisição da estabilidade;

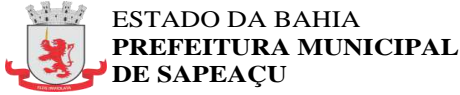
**CONSIDERANDO** o Decreto Federal nº 12.374/2025, que estabelece diretrizes para avaliação de desempenho funcional de servidores em estágio probatório no âmbito da União, cuja normatização pode servir como parâmetro de boas práticas administrativas aos entes federativos;

**CONSIDERANDO** a necessidade de normatizar critérios objetivos e processos transparentes para aferição do desempenho funcional dos servidores públicos municipais;

**DECRETA:**

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** Este Decreto regulamenta, no âmbito da Administração Pública Direta do Município de Sapeaçu, os procedimentos, os critérios, as métricas e os instrumentos necessários à implementação da avaliação periódica de desempenho funcional dos servidores públicos efetivos, inclusive daqueles submetidos ao estágio probatório, com vistas à melhoria contínua da gestão pública e à valorização do mérito individual.

**§ 1º** A avaliação de desempenho é instrumento estratégico de gestão de pessoas e constitui requisito essencial para:

- I – A progressão e a promoção funcional no serviço público;
- II – A aquisição de estabilidade no cargo efetivo;
- III – A identificação de necessidades de capacitação e desenvolvimento dos servidores;
- IV – A racionalização da força de trabalho e o aprimoramento institucional;
- V – A concessão de incentivos vinculados à meritocracia funcional;
- VI – A adequação do perfil funcional dos servidores às atribuições do cargo e às metas institucionais do Município.

**§ 2º** Os procedimentos previstos neste Decreto são aplicáveis a todos os servidores efetivos da Administração Direta, excetuando-se os ocupantes exclusivamente de cargos comissionados e os servidores em disponibilidade sem exercício de funções administrativas.

**Art. 2º** A avaliação de desempenho será pautada por critérios objetivos e sistemáticos, com observância dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, destinando-se à verificação da adequação do servidor às atribuições

---

### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



do cargo público, ao alinhamento às metas institucionais e ao comportamento funcional.

**§ 1º** São finalidades precípua da avaliação de desempenho:

**I** – Assegurar a prestação de serviços públicos com qualidade, agilidade e responsabilidade social;

**II** – Promover a cultura da responsabilização individual e institucional;

**III** – Estimular o desenvolvimento do servidor por meio de feedbacks periódicos e metas claras de desempenho;

**IV** – Identificar desvios de conduta funcional, deficiências técnicas ou comportamentais que comprometam a eficiência administrativa;

**V** – Prevenir a prática de desvio de função e a extrapolação indevida das competências legais atribuídas ao cargo efetivo.

**§ 2º** A avaliação de desempenho será realizada de forma periódica, em ciclos anuais, e abrangerá, obrigatoriamente, os seguintes eixos:

**I** – Produtividade: aferição quantitativa e qualitativa dos resultados entregues, conforme metas institucionais;

**II** – Qualidade do trabalho: observância a normas técnicas, minimização de erros e grau de excelência das entregas funcionais;

**III** – Conduta funcional: respeito à hierarquia, assiduidade, pontualidade, ética profissional, relacionamento interpessoal e comportamento no ambiente de trabalho;

**IV** – Capacidade de trabalho em equipe e cooperação intersetorial;

**V** – Observância das competências legais e regulamentares do cargo, sendo considerada como elemento negativo a extrapolação indevida e reincidente de tais

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



atribuições, especialmente quando ausente delegação formal ou autorização superior.

§ 3º Os instrumentos de avaliação poderão ser compostos por escalas de pontuação, relatórios circunstanciados, metas pactuadas e entrevistas individuais, conforme modelo a ser definido em ato normativo complementar da Secretaria Municipal de Administração.

## CAPÍTULO II

### DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 3º** Fica instituída, no âmbito do Poder Executivo do Município de Sapeaçu, a Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD), órgão colegiado de natureza técnico-administrativa, responsável pela coordenação, monitoramento, validação e uniformização dos processos de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais efetivos.

§ 1º A Comissão de Avaliação de Desempenho atuará como instância autônoma de natureza opinativa, consultiva e deliberativa no que tange à gestão de desempenho funcional no Município.

§ 2º Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

- I – Propor metodologias e critérios objetivos para os ciclos avaliativos, em conformidade com os princípios da Administração Pública;
- II – Validar os instrumentos de avaliação propostos pelas unidades de gestão de pessoas;
- III – Acompanhar os resultados das avaliações e recomendar medidas corretivas e de desenvolvimento;
- IV – Homologar os relatórios consolidados de desempenho emitidos pelas chefias

---

### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



imediatas e intermediárias;

**V** – Deliberar sobre eventuais impugnações, divergências ou conflitos decorrentes do processo de avaliação;

**VI** – Recomendar à autoridade competente a exoneração do servidor não aprovado no estágio probatório;

**VII** – Elaborar relatórios estatísticos e analíticos periódicos, com vistas ao aperfeiçoamento da política de gestão de desempenho municipal.

**Art. 4º** A Comissão será composta por, no mínimo, 3 (três) membros titulares e respectivos suplentes, servidores efetivos estáveis, indicados pelas Secretarias Municipais, com aprovação do Chefe do Poder Executivo e designação por meio de Portaria.

**§ 1º** A composição da Comissão deverá observar os seguintes critérios:

**I** – Representação plural de órgãos e entidades do Executivo, preferencialmente com atuação nas áreas de pessoal, planejamento e controle interno;

**II** – Conhecimento técnico e experiência comprovada na área de gestão pública, preferencialmente em gestão de pessoas ou avaliação de desempenho;

**III** – Ausência de sanção disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos e reputação ilibada.

**§ 2º** O mandato dos membros da Comissão será de 2 (dois) anos, permitida uma recondução por igual período, mediante nova designação formal.

**§ 3º** A presidência da Comissão será exercida por um de seus membros, eleito pelos demais, com mandato de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

**Art. 5º** A Comissão de Avaliação de Desempenho atuará de forma colegiada e imparcial, devendo suas deliberações constar em atas, devidamente assinadas por todos os

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



membros presentes.

**§ 1º** As decisões da Comissão deverão ser motivadas e registradas em processo administrativo próprio, com observância dos princípios da publicidade, do contraditório e da ampla defesa, especialmente nos casos de avaliações desfavoráveis ao servidor.

**§ 2º** O quórum mínimo para deliberação será de maioria simples dos membros designados, sendo vedada a votação unipessoal, exceto em caso de urgência justificada e ratificação posterior pelo colegiado.

**Art. 6º** A Secretaria Municipal de Administração prestará apoio técnico e administrativo à Comissão de Avaliação de Desempenho, fornecendo-lhe estrutura logística, documentos funcionais, informações atualizadas e suporte necessário ao pleno exercício de suas atribuições.

**Art. 7º** Os membros da Comissão deverão observar os deveres funcionais estabelecidos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, sendo passíveis de responsabilização nos termos da Lei, caso incorram em conduta omissiva ou comissiva dolosa ou culposa na condução dos processos avaliativos.

### CAPÍTULO III

#### DAS MÉTRICAS DE AVALIAÇÃO

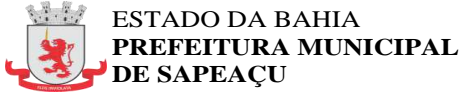
**Art. 8º** A avaliação de desempenho dos servidores públicos efetivos do Município de Sapeaçu será realizada com base em critérios objetivos, aferíveis e compatíveis com as atribuições legais do cargo, respeitados os princípios da legalidade, impessoalidade, eficiência, proporcionalidade e razoabilidade.

**Art. 9º** Os critérios de avaliação compreenderão os seguintes eixos obrigatórios, a

---

#### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



serem mensurados mediante instrumentos próprios padronizados:

**I – Assiduidade e pontualidade:**

Apura-se o comparecimento regular ao serviço, o cumprimento dos horários estabelecidos e o número de ausências e atrasos injustificados. Avalia-se a constância e a confiabilidade do servidor quanto à presença física no exercício de suas funções.

**II – Qualidade técnica do trabalho realizado:**

Avalia-se a precisão, clareza, completude e adequação técnica dos serviços prestados, bem como a observância aos procedimentos e normas aplicáveis à execução de suas atividades. Considera-se, ainda, a necessidade de retrabalho e o índice de erros técnicos.

**III – Produtividade e cumprimento de prazos:**

Consiste na verificação da capacidade do servidor de produzir resultados em tempo hábil, respeitando os prazos legais e regulamentares, com rendimento compatível com as metas e rotinas da unidade de lotação.

**IV – Iniciativa e proatividade:**

Avalia-se a capacidade de antecipar demandas, apresentar sugestões de melhoria, solucionar problemas de forma autônoma e demonstrar atitude colaborativa diante de novas situações de trabalho.

**V – Capacidade de trabalho em equipe:**

Considera-se o relacionamento com colegas e superiores, a disposição para cooperação, o respeito à diversidade, a habilidade na comunicação interpessoal e o compromisso com os objetivos coletivos da Administração.

**VI – Cumprimento de normas e regulamentos internos:**

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605





Verifica-se a observância dos atos normativos internos, regulamentos, códigos de conduta, manuais de procedimentos e demais regras estabelecidas pela Administração, inclusive no tocante ao uso de bens públicos e informações sigilosas.

**VII – Responsabilidade funcional:**

Aprecia-se o zelo e o comprometimento do servidor com a coisa pública, o cumprimento de suas obrigações e a consciência de sua função como agente público, incluindo o cuidado com documentos, bens patrimoniais e processos sob sua guarda.

**VIII – Respeito à hierarquia e às normas de conduta:**

Observa-se o comportamento ético do servidor perante chefias, colegas, subordinados e cidadãos, com base na urbanidade, no decoro, no respeito à autoridade legítima e na observância às orientações superiores formais.

**IX – Adequação às atribuições do cargo:**

Avalia-se se as atividades desempenhadas pelo servidor estão estritamente compatíveis com as atribuições legais e regulamentares do cargo efetivo que ocupa, conforme previsto em lei municipal e no edital do concurso.

**X – Extrapolação ou desvio de atribuições:**

Configura-se como elemento negativo a prática reiterada de atos ou tarefas alheias às competências legais do cargo, especialmente quando não precedida de designação formal ou respaldo hierárquico, podendo caracterizar desvio de função, com prejuízo ao erário e ao interesse público.

**Art. 10.** As unidades administrativas, com anuência da Secretaria Municipal de Administração, poderão propor indicadores complementares específicos de desempenho, compatíveis com a natureza das atividades do setor, desde que previamente homologados

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



pela Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD).

**Parágrafo único.** Os indicadores complementares não poderão contrariar os critérios estabelecidos nos incisos do art. 9º, nem gerar prejuízo ao caráter objetivo e impessoal da avaliação funcional.

**Art. 11.** A extrapolação injustificada dos limites legais de competência, quando reiterada e sem fundamento em norma, delegação ou necessidade excepcional previamente formalizada, será considerada grave infração funcional para fins de avaliação de desempenho, sujeitando o servidor:

I – à reorientação funcional com plano de aperfeiçoamento;

II – à advertência administrativa pela autoridade competente;

III – à suspensão do processo de progressão, promoção ou percepção de gratificação por mérito, enquanto não houver correção da conduta;

IV – à reprovação no estágio probatório, quando configurada inaptidão funcional grave e reiterada.

**Art. 12.** A aplicação das métricas e critérios definidos neste capítulo deverá ser acompanhada de justificativa técnica circunstanciada, elaborada pela chefia imediata do servidor avaliado, com fundamento nos fatos concretos observados no período de avaliação, vedada a avaliação genérica ou exclusivamente subjetiva.

**Parágrafo único.** A ausência de justificativa técnica ou a inconsistência dos elementos apuratórios poderá ensejar a devolução do processo avaliativo à chefia, para saneamento, ou mesmo a sua nulidade, nos termos do devido processo legal administrativo.

#### CAPÍTULO IV

#### DO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

---

#### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



**Art. 13.** A avaliação de desempenho para fins de aquisição da estabilidade no serviço público municipal constitui instrumento obrigatório de verificação da aptidão, capacidade funcional e compatibilidade do servidor com as atribuições do cargo público efetivo, nos termos do art. 41 da Constituição Federal.

**§ 1º** O estágio probatório terá duração de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, período durante o qual será verificado o cumprimento dos requisitos objetivos e subjetivos definidos neste Decreto e na legislação municipal vigente.

**§ 2º** A estabilidade somente será adquirida após aprovação expressa e fundamentada do servidor em todos os ciclos avaliativos do estágio probatório, mediante processo administrativo regular, que assegure contraditório e ampla defesa.

**Art. 14.** A avaliação do servidor em estágio probatório será conduzida por uma Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório – CEAEP, instituída por portaria específica da autoridade competente, distinta da Comissão de Avaliação de Desempenho Permanente.

**§ 1º** A CEAEP será composta por 3 (três) servidores efetivos e estáveis, preferencialmente lotados em unidades administrativas distintas da do avaliado, com notório conhecimento da estrutura e funcionamento da Administração Pública Municipal.

**§ 2º** São requisitos para compor a CEAEP:

- I – Possuir estabilidade no serviço público;
- II – Não possuir vínculo de subordinação direta ou parentesco com o servidor avaliado, nos termos da legislação aplicável;
- III – Não ter sofrido penalidades disciplinares nos últimos 5 (cinco) anos;
- IV – Atuar com imparcialidade, sigilo, responsabilidade técnica e respeito aos

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



princípios do devido processo administrativo.

**§ 3º** A presidência da Comissão será exercida por um de seus membros, eleito entre os pares, cabendo-lhe coordenar os trabalhos, lavrar atas e emitir parecer conclusivo.

**Art. 15.** O acompanhamento do servidor em estágio probatório será contínuo, sistemático e documentado, devendo ser formalizado por meio de formulários próprios a cada período de 6 (seis) meses, denominados ciclos avaliativos, com emissão de parecer técnico circunstanciado ao final de cada etapa.

**§ 1º** Em cada ciclo avaliativo, a CEAEP deverá:

I – Aplicar os critérios estabelecidos no art. 9º deste Decreto, adaptando-os, se necessário, à realidade funcional do cargo e da lotação do servidor;

II – Realizar reuniões com a chefia imediata para coleta de informações e análise de desempenho;

III – Garantir o direito à ciência do avaliado sobre o conteúdo do parecer, facultando-lhe a manifestação escrita;

IV – Sugerir, quando necessário, ações de capacitação, treinamento ou mudança de unidade de lotação.

**§ 2º** O servidor considerado inapto em qualquer ciclo intermediário será notificado formalmente para conhecimento das deficiências constatadas, devendo ser elaborado um Plano de Desenvolvimento Individual – PDI, com acompanhamento intensivo e metas corretivas específicas.

**§ 3º** A reincidência na inaptidão ou o descumprimento do plano de correção, sem justificativa plausível, poderá ensejar a instauração de procedimento de exoneração do cargo efetivo, garantido o contraditório e a ampla defesa, nos termos do art. 41, § 4º da Constituição

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



Federal.

**Art. 16.** Ao final do terceiro ciclo avaliativo (36 meses), a CEAEP deverá elaborar relatório final conclusivo, com parecer técnico fundamentado, recomendando:

I – A aprovação do servidor e consequente aquisição da estabilidade funcional;

II – A prorrogação excepcional do estágio probatório, nos termos do art. 10 deste Decreto, quando houver ocorrido suspensão legal;

III – A instauração de procedimento para exoneração do servidor, se comprovada a sua inaptidão funcional grave, reiterada ou insanável.

**§ 1º** O relatório final será encaminhado à Secretaria Municipal de Administração, que adotará as providências administrativas cabíveis para registro da estabilidade, ciência do servidor e eventual instauração de processo de exoneração.

**§ 2º** Havendo discordância do servidor quanto ao resultado final do estágio probatório, será garantido o direito ao pedido de reconsideração e ao recurso administrativo, conforme previsto no Capítulo VI deste Decreto.

## CAPÍTULO V

### DA SUSPENSÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DO CEDIDO

**Art. 17.** O estágio probatório do servidor público municipal será suspenso de forma automática, sempre que ocorrer situação que impossibilite a observação continuada e efetiva dos critérios de desempenho previstos neste Decreto.

**Parágrafo único.** A suspensão do estágio probatório não representa sua cessação definitiva, mas apenas o congelamento do cômputo do tempo de efetivo exercício, sendo o

---

### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



prazo retomado tão logo cessadas as causas suspensivas.

**Art. 18.** Configuram hipóteses de suspensão do estágio probatório:

I – Afastamentos legais superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, por qualquer motivo, inclusive:

- a) licenças para tratamento de saúde do próprio servidor ou de pessoa da família;
- b) licença maternidade, paternidade, adoção, ou outras previstas em lei;
- c) licença para capacitação, quando concedida durante o estágio probatório;
- d) afastamento para participar de cursos de formação de outros concursos públicos.

II – Cessão ou remoção do servidor para outro órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta, de outro ente federativo, que impossibilite o acompanhamento funcional pela unidade de origem e pela Comissão Especial de Avaliação.

III – Exercício de mandato eletivo, sindical ou em confederação, federação ou associação de classe, nos termos da legislação vigente.

IV – Outras hipóteses legais de afastamento que comprometam a continuidade da avaliação, mediante manifestação fundamentada da unidade de gestão de pessoas.

**Art. 19.** Nas hipóteses previstas no artigo anterior, a contagem do prazo do estágio probatório será automaticamente interrompida, devendo ser retomada no primeiro dia útil subsequente ao retorno do servidor às atividades ordinárias de seu cargo efetivo, na unidade administrativa de lotação originária.

§ 1º Não será admitida a aquisição de estabilidade funcional sem o efetivo cumprimento do período de 36 (trinta e seis) meses de exercício contínuo, desconsideradas as suspensões ocorridas.

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



§ 2º Eventuais movimentações funcionais internas (reanejamentos entre setores ou unidades da mesma secretaria) não interrompem o estágio probatório, desde que mantido o exercício do cargo efetivo e o controle funcional.

**Art. 20.** Compete à unidade de gestão de pessoas do Município:

I – Registrar formalmente a data de início, as interrupções e o reinício do estágio probatório, em sistema próprio de controle funcional;

II – Manter atualizados os registros funcionais com os períodos de suspensão e respectivos motivos;

III – Comunicar à Comissão Especial de Avaliação de Estágio Probatório qualquer alteração que interfira no fluxo do acompanhamento;

IV – Elaborar relatório circunstanciado ao final do período legal de estágio, indicando se houve ou não suspensão do prazo.

**Art. 21.** A inobservância da suspensão do estágio probatório, com a consequente aquisição indevida da estabilidade funcional, poderá implicar a nulidade do ato administrativo concessivo da estabilidade, sujeitando-se a Administração à revisão, nos termos da Súmula 473 do Supremo Tribunal Federal.

**Art. 22.** Caberá à autoridade superior da unidade de lotação ou ao Secretário Municipal de Administração, conforme o caso, determinar a apuração de eventual irregularidade no cômputo do prazo probatório, adotando as providências necessárias à sua retificação ou convalidação, respeitados os princípios da autotutela administrativa e da boa-fé do servidor.

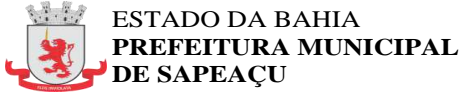
## CAPÍTULO VI

### DA AVALIAÇÃO NEGATIVA E DA EXONERAÇÃO

---

#### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



**Art. 23.** O servidor em estágio probatório que obtiver desempenho insuficiente nas avaliações parciais ou na avaliação final poderá ser exonerado do cargo efetivo, mediante ato motivado da autoridade competente, assegurado o contraditório e a ampla defesa, nos termos do art. 41, §1º, da Constituição Federal.

**§1º** Considera-se desempenho insuficiente, para fins deste Decreto:

**I** – Obtenção de média inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação total atribuída nos ciclos de avaliação;

**II** – Reincidência em condutas funcionais incompatíveis com os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade ou eficiência;

**III** – Resistência injustificada ao cumprimento das normas internas, ordens legais superiores ou procedimentos operacionais do órgão de lotação;

**IV** – Extrapolação reiterada e não autorizada das atribuições do cargo, em prejuízo da legalidade e da organização administrativa;

**V** – Descumprimento injustificado dos prazos e metas estabelecidas, após reorientação funcional.

**§2º** A decisão administrativa que concluir pela exoneração do servidor será precedida, obrigatoriamente, de:

**I** – Relatório técnico conclusivo emitido pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, devidamente fundamentado, contendo histórico do ciclo avaliativo, documentos instrutórios e justificativas;

**II** – Notificação formal do servidor, com vista dos autos e prazo de 10 (dez) dias úteis para apresentação de manifestação escrita;

**III** – Julgamento pela autoridade competente, com decisão expressa sobre a

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605





exoneração ou manutenção no cargo.

**§3º** A exoneração motivada com base neste artigo dispensa a instauração de processo disciplinar, sem prejuízo de sua eventual instauração nos casos em que a conduta funcional enseje responsabilidade administrativa, civil ou penal.

**§4º** A avaliação final e o parecer exoneratório deverão ser homologados até 30 (trinta) dias antes do término do estágio probatório, sob pena de estabilização automática do servidor, salvo em caso de suspensão legal do estágio probatório.

**§5º** Quando houver indícios de vícios na avaliação ou ausência de elementos objetivos, a autoridade competente poderá determinar a realização de nova avaliação extraordinária, no prazo de 30 (trinta) dias.

## CAPÍTULO VII

### DO DIREITO DE RECONSIDERAÇÃO E RECURSO

**Art. 24.** Ao servidor público municipal será assegurado o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa nos processos de avaliação de desempenho funcional, inclusive durante o estágio probatório, quando houver resultado desfavorável em qualquer ciclo avaliativo.

**Parágrafo único.** A Administração deverá garantir a transparência do processo, mediante:

I – A disponibilização integral do relatório avaliativo ao servidor;

II – A possibilidade de apresentação de manifestação escrita, com provas documentais e argumentos;

---

### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



III – A vedação a decisões genéricas ou imotivadas.

**Art. 25.** O servidor poderá apresentar, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da ciência formal do resultado da avaliação, pedido de reconsideração dirigido à Comissão responsável pelo ciclo avaliativo (CAD ou CEAP), devendo a manifestação conter, de forma clara e fundamentada:

I – Os pontos da avaliação com os quais discorda;

II – Os fundamentos fáticos e jurídicos de sua insurgência;

III – Os documentos que pretende juntar para sustentar suas alegações.

**Art. 26.** A Comissão responsável terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para apreciar o pedido de reconsideração, podendo:

I – Manter o resultado anteriormente atribuído, desde que devidamente fundamentado;

II – Retificar a pontuação ou o parecer técnico, se reconhecida a procedência parcial ou total dos fundamentos apresentados.

§ 1º A decisão da Comissão deverá ser motivada, com a indicação expressa dos critérios avaliativos analisados, sob pena de nulidade.

§ 2º A decisão será comunicada ao servidor, com comprovação formal da ciência, reabrindo-se prazo recursal, se mantido, total ou parcialmente, o resultado desfavorável.

**Art. 27.** Persistindo a irrisignação do servidor, caberá a interposição de recurso administrativo, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da ciência da decisão do pedido de reconsideração.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade hierárquica superior à Comissão Avaliadora,

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



que poderá:

- I – Ratificar a decisão recorrida, mantendo o resultado da avaliação;
- II – Determinar a complementação das informações pela Comissão ou unidade de gestão de pessoas;
- III – Reformar, total ou parcialmente, a decisão, com fundamento em vício de legalidade, desproporcionalidade ou erro material.

**§ 2º** A decisão sobre o recurso terá caráter definitivo na esfera administrativa, sem prejuízo de eventual controle judicial.

**§ 3º** Caso o recurso envolva servidor em estágio probatório, a autoridade competente poderá, diante da gravidade das alegações, suspender os efeitos da avaliação recorrida até o julgamento final do recurso.

**Art. 28.** A formulação do pedido de reconsideração ou recurso não suspende, por si só, o trâmite regular do processo de avaliação, salvo decisão expressa da autoridade competente que reconheça risco de dano irreparável ao servidor ou vício aparente na tramitação.

**Art. 29.** Os processos administrativos de reconsideração e de recurso deverão ser instruídos com parecer jurídico da Procuradoria Municipal, quando envolverem matéria controvertida de interpretação legal ou recomendação de exoneração no estágio probatório.

**Art. 30.** Os prazos previstos neste Capítulo poderão ser prorrogados, excepcionalmente, por igual período, mediante requerimento fundamentado do servidor ou da Comissão, desde que não haja prejuízo à Administração Pública e aos princípios da celeridade e eficiência.

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



## CAPÍTULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 30.** O resultado final de cada ciclo de avaliação de desempenho será parte integrante dos assentamentos funcionais permanentes do servidor, devendo constar em sua ficha funcional individualizada, e servirá como base para decisões administrativas referentes a:

I – Progressão e promoção funcional, nos termos da legislação vigente e do plano de cargos, carreiras e vencimentos aplicável;

II – Concessão de gratificações por desempenho, produtividade ou mérito, quando previstas em norma específica;

III – Realocação ou movimentação funcional interna, visando ao melhor aproveitamento da força de trabalho;

IV – Remanejamento intersetorial ou redistribuição funcional com base no perfil de desempenho apurado;

V – Exoneração do servidor não estável, conforme previsto no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, e regulamentos complementares.

§ 1º Os relatórios avaliativos deverão ser disponibilizados à unidade de gestão de pessoas no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após sua conclusão e assinatura pelos membros da Comissão respectiva.

§ 2º Os dados consolidados dos ciclos avaliativos poderão ser utilizados para fins estatísticos, relatórios de gestão e auditorias administrativas, observada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei Federal nº 13.709/2018).

**Art. 31.** O servidor municipal que estiver formalmente cedido a outro ente da

---

### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



Federação, órgão ou entidade conveniada, com ou sem ônus para o Município, não será submetido à avaliação de desempenho durante o período de cessão, salvo quando expressamente acordado entre os entes mediante instrumento formal de cooperação.

**§ 1º** Durante a cessão, o estágio probatório será suspenso, nos termos do art. 18, devendo ser retomado a partir do retorno do servidor ao exercício do cargo na Administração Direta do Município.

**§ 2º** A unidade de gestão de pessoas deverá registrar em sistema próprio o período de cessão e suspender os ciclos avaliativos, comunicando à Comissão de Avaliação de Desempenho a interrupção do acompanhamento funcional.

**Art. 32.** Os casos omissos ou as dúvidas de interpretação quanto à aplicação deste Decreto serão resolvidos, no âmbito da Administração, pela Secretaria Municipal de Administração, podendo ser ouvida, quando necessário, a Procuradoria Geral do Município, especialmente nas hipóteses que envolvam repercussões funcionais ou disciplinares.

**§ 1º** Fica autorizado o Secretário Municipal de Administração a expedir atos normativos complementares, com vistas a regulamentar os procedimentos operacionais, formulários, sistemas e mecanismos de controle da avaliação de desempenho.

**§ 2º** Caberá ainda ao referido órgão promover ações de capacitação, orientação e padronização dos procedimentos, a fim de assegurar a uniformidade e a legalidade das avaliações em todas as unidades da Administração.

**Art. 33.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos imediatos, sem prejuízo da convalidação dos atos avaliativos anteriores compatíveis com os princípios aqui estabelecidos.

**Parágrafo Único.** Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente as normas infralegais que disciplinem de forma diversa o processo de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais.

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



Gabinete do Prefeito Municipal de Sapeaçu, 24 de abril de 2025.

**RAMON DE SENA SOUZA**  
Prefeito Municipal

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605

<http://sapeacu.ba.gov.br/>

**DECRETO (Nº 108/2025)**



ESTADO DA BAHIA  
PREFEITURA MUNICIPAL  
DE SAPEAÇU



**DECRETO Nº 108/2025, DE 24 DE ABRIL DE 2025**

**“NOMEIA OS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E DISPÕE SOBRE SUAS ATRIBUIÇÕES CONFORME DECRETO Nº 107/2025.”**

**O PREFEITO MUNICIPAL DE SAPEAÇU, ESTADO DA BAHIA**, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, e em conformidade com o Decreto nº 107/2025,

**CONSIDERANDO** a necessidade de instalação da Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, nos termos dos artigos 3º a 7º do Decreto nº 107/2025;

**CONSIDERANDO** os critérios objetivos de representatividade, estabilidade, reputação funcional e pluralidade técnica exigidos para a composição da Comissão;

**CONSIDERANDO** o sorteio realizado para definição das funções internas de Presidente, Relator e Membro entre os servidores titulares indicados pelas respectivas Secretarias,

**DECRETA:**

**Art. 1º** Ficam nomeados para compor a Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD) os seguintes servidores públicos efetivos estáveis, com mandato de 2 (dois) anos:

**I** – Representando a Secretaria Municipal de Educação:

- Titular: Euclania Santos Aguiar – Professora dos Anos Finais – História – Matrícula 2021

- Suplente: Ivaneide Santos Carmo – Professora Nível I – Matrícula 12322

**II** – Representando a Secretaria Municipal de Administração:

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



- Titular: Nilton Alves Amorim – Matrícula 3397

- Suplente: Áquila Conceição do Espírito Santo – Matrícula 2025

**III** – Representando a Secretaria Municipal de Saúde:

- Titular: Damião Lopes de Jesus – Matrícula 6662

- Suplente: Agnaldo dos Santos – Matrícula 6660

**Art. 2º** Após sorteio entre os membros titulares, ficam atribuídas as seguintes funções:

- **Presidente:** Euclania Santos Aguiar – Secretaria de Educação

- **Relator:** Damião Lopes de Jesus – Secretaria de Saúde

- **Membro:** Nilton Alves Amorim – Secretaria de Administração

**Art. 3º** As atribuições de cada membro da Comissão são as seguintes:

**I** – Ao Presidente:

- a) Convocar e presidir as reuniões ordinárias e extraordinárias da Comissão;
- b) Coordenar os trabalhos da Comissão e assegurar a observância dos prazos;
- c) Lavrar as atas das reuniões e validá-las com os demais membros;
- d) Representar a Comissão junto à Secretaria de Administração e demais órgãos.

**II** – Ao Relator:

- a) Analisar os processos individuais de avaliação encaminhados pela chefia imediata;
- b) Emitir parecer técnico circunstanciado, com base nos critérios do Decreto nº 107/2025;
- c) Sugerir medidas corretivas ou de desenvolvimento individual;
- d) Submeter os relatórios ao colegiado para homologação.

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605





**III – Ao Membro:**

- a) Participar das reuniões deliberativas da Comissão com direito a voto;
- b) Contribuir com análise crítica dos relatórios apresentados;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos procedimentos legais e garantir a impessoalidade nas avaliações;
- d) Assumir as funções do Presidente ou Relator, em suas ausências, mediante deliberação da Comissão.

**Art. 4º** Os membros suplentes substituirão automaticamente os titulares em seus impedimentos, ausências legais ou eventuais afastamentos, respeitada a vinculação à secretaria de origem.

**Art. 5º** A Comissão deverá reunir-se, ordinariamente, ao menos uma vez a cada trimestre, e, extraordinariamente, sempre que necessário, mediante convocação de seu Presidente.

**Art. 6º** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 24 de abril de 2025.

Gabinete do Prefeito Municipal de Sapeaçu, 24 de abril de 2025.

RAMON DE SENA SOUZA  
**Prefeito Municipal**

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605

**DECRETO (Nº 109/2025)**



ESTADO DA BAHIA

**PREFEITURA MUNICIPAL**

**DE SAPEAÇU**



**DECRETO Nº 109, DE 24 DE ABRIL DE 2025**

REGULAMENTA, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA DO MUNICÍPIO DE SAPEAÇU/BA, A CESSÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS EFETIVOS COM OU SEM ÔNUS, INSTITUI OS INSTRUMENTOS FORMAIS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE SAPEAÇU**, Estado da Bahia, no uso das atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica Municipal e demais normas aplicáveis,

**CONSIDERANDO** o interesse público na cooperação interfederativa e interinstitucional no exercício de atividades públicas;

**CONSIDERANDO** a necessidade de regulamentar as hipóteses de cessão de servidores públicos municipais, assegurando transparência, segurança jurídica e controle de pessoal;

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Este Decreto regulamenta as condições, modalidades, prazos e procedimentos para cessão de servidores efetivos do Município de Sapeaçu/BA a outros entes federativos,

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



ESTADO DA BAHIA

**PREFEITURA MUNICIPAL**

**DE SAPEAÇU**



órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta, bem como o recebimento de servidores de outros entes, com ou sem ônus para o Município.

**Art. 2º** Considera-se cessão, para os fins deste Decreto, o deslocamento temporário de servidor efetivo para exercício em outro órgão ou entidade, mediante conveniência administrativa e sem prejuízo da titularidade de seu cargo de origem.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS MODALIDADES DE CESSÃO**

**Art. 3º** A cessão poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

**I** – Cessão com ônus para o Município de origem (Sapeaçu): quando a remuneração do servidor permanecer sob responsabilidade exclusiva da Administração Municipal.

**II** – Cessão com ônus para o órgão ou entidade cessionária: quando a remuneração e encargos do servidor forem integralmente custeados pelo órgão ou ente de destino.

**III** – Cessão com ônus compartilhado: quando a remuneração for dividida entre o Município de origem e o cessionário, mediante previsão expressa no instrumento formal de cooperação.

**Parágrafo único.** A definição da modalidade constará expressamente do ato de cessão e do instrumento jurídico respectivo.

---

## **GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



ESTADO DA BAHIA

PREFEITURA MUNICIPAL

DE SAPEAÇU



### CAPÍTULO III

#### DAS HIPÓTESES DE CESSÃO

**Art. 4º** A cessão poderá ser autorizada:

I – Para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em órgão da Administração Pública;

II – Para atendimento de interesse público relevante, justificado pela autoridade competente;

III – Para execução de programas, projetos ou convênios firmados entre entes públicos, inclusive em áreas de educação, saúde, assistência social, cultura e desenvolvimento urbano;

IV – Para composição de forças-tarefa interinstitucionais ou atuação conjunta em políticas públicas de caráter emergencial ou contínuo.

### CAPÍTULO IV

#### DOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS

**Art. 5º** A cessão com ônus para o cessionário ou com ônus compartilhado dependerá, obrigatoriamente, da celebração de Termo de Cooperação Técnica, Convênio ou Acordo de Cooperação, contendo no mínimo:

I – Objeto da cessão;

---

### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



ESTADO DA BAHIA

**PREFEITURA MUNICIPAL**

**DE SAPEAÇU**



- II – Fundamentação legal;
- III – Identificação dos servidores cedidos;
- IV – Vigência da cessão;
- V – Responsabilidades funcionais e financeiras de cada ente;
- VI – Forma de controle da frequência e da avaliação de desempenho;
- VII – Condições de rescisão antecipada;
- VIII – Cláusula de ressarcimento, se houver.

#### **CAPÍTULO V**

##### **DOS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS**

**Art. 6º** A cessão será autorizada mediante:

- I – Requerimento da autoridade do órgão interessado;
- II – Análise técnica da Secretaria Municipal de Administração;
- III – Parecer jurídico da Procuradoria Geral do Município;
- IV – Publicação de Portaria no Diário Oficial;
- V – Registro formal no assentamento funcional do servidor.

---

#### **GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



ESTADO DA BAHIA

**PREFEITURA MUNICIPAL**

**DE SAPEAÇU**



**Art. 7º** O servidor cedido permanecerá vinculado ao regime estatutário do Município de Sapeaçu, mantendo os direitos e deveres decorrentes do seu cargo, salvo disposição em contrário no convênio.

#### **CAPÍTULO VI**

#### **DAS VEDAÇÕES**

**Art. 8º** É vedada a cessão:

I – De servidor em estágio probatório, salvo para exercício em cargo de direção ou chefia;

II – De servidor com histórico de faltas injustificadas, sanções disciplinares ou baixo desempenho, conforme relatório da chefia imediata;

III – Sem anuência expressa do servidor, salvo em hipóteses excepcionais previstas em lei.

**Parágrafo único.** Caso a cessão seja excepcionalmente autorizada para servidor em estágio probatório, nos termos do inciso I, o período do estágio probatório será suspenso a partir do início da cessão, sendo retomado apenas com o efetivo retorno do servidor ao exercício do cargo e da função pública para a qual foi nomeado mediante concurso público.

---

#### **GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



ESTADO DA BAHIA

PREFEITURA MUNICIPAL

DE SAPEAÇU



#### CAPÍTULO VII

##### DO CONTROLE E ACOMPANHAMENTO

**Art. 9º** Caberá à Secretaria Municipal de Administração:

- I – Manter cadastro atualizado das cessões;
- II – Acompanhar o cumprimento dos prazos e obrigações dos instrumentos firmados;
- III – Emitir relatório anual de cessões, com informações funcionais e financeiras;
- IV – Encaminhar os dados à Controladoria e ao TCM/BA, quando requisitado.

#### CAPÍTULO VIII

##### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 10.** Este Decreto aplica-se, no que couber, às cessões para o próprio Município de Sapeaçu, quando envolverem servidores de outros entes públicos.

**Art. 11.** As cessões vigentes na data de publicação deste Decreto deverão ser adaptadas aos seus termos no prazo de 90 (noventa) dias.

**Art. 12.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

---

#### GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605



ESTADO DA BAHIA

**PREFEITURA MUNICIPAL**

**DE SAPEAÇU**



Gabinete do Prefeito Municipal de Sapeaçu, Estado da Bahia, 24 de abril de 2025.

RAMON DE SENA SOUZA  
**Prefeito Municipal**

---

**GOVERNO IGUALDADE E JUSTIÇA**

Prefeitura municipal de Sapeaçu - CNPJ: 13.696.257/0001-71, Praça da Bandeira, nº 176  
Centro – Tel: (75) 98242-8605

<http://sapeacu.ba.gov.br/>