

DECRETO N. 20.033, DE 11 DE SETEMBRO DE 2025.

Regulamenta o procedimento para a Avaliação de Desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, conforme dispõem as Leis Complementares n. 309, de 8 de dezembro de 2006, e n. 326, de 5 de julho de 2007.

O PREFEITO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IX do artigo 93 da Lei Orgânica do Município, de 5 de abril de 1990;

Considerando a necessidade de regulamentar o procedimento para a avaliação de desempenho dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias;

Considerando o disposto no inciso IV do artigo 7º da Lei Complementar n. 309, de 8 de dezembro de 2006, e no inciso IV do artigo 7º da Lei Complementar n. 326, de 5 de julho de 2007;

Considerando o que consta no Processo Administrativo n. 57.518/23;

DECRETA:

Art. 1º Fica regulamentada a Avaliação de Desempenho, processo de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, por meio de notas de zero a dez pontos.

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 2º Para fins deste Decreto, considera-se:

I - área de atuação: áreas em que o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias podem laborar, conforme as atribuições da função que exerce;

II - avaliação: ato de aferição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo o Agente Comunitário de Saúde e pelo Agente de Combate às Endemias na execução de suas atividades, a partir das competências definidas neste Decreto;

III - avaliação de desempenho: ferramenta pela qual a Prefeitura avalia anualmente o Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias, conforme disposto no inciso IV

do art. 7º da Lei Complementar n. 309, de 8 de dezembro de 2006, e no inciso IV do art. 7º da Lei Complementar n. 326, de 5 de julho de 2007, para verificar se possui desempenho suficiente para permanecer no cargo para o qual foi contratado;

IV - chefe imediato: aquele a quem se subordina o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado, em relação direta, sem intermediações;

V - chefe mediato: aquele a quem se subordina o chefe imediato do Agente Comunitário de Saúde ou do Agente de Combate às Endemias avaliado;

VI - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, articulados para a realização das suas atividades, visando o alcance dos resultados organizacionais;

VII - contribuição efetiva: situações e/ou atividades da rotina de trabalho do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias relacionadas à competência avaliada.

VIII - desempenho: comportamento apresentado pelo Agente Comunitário de Saúde ou pelo Agente de Combate às Endemias na execução das atividades profissionais inerentes ao emprego público para o qual foi admitido, no decorrer do período avaliado;

IX – Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias aprovado: aquele que, ao final de cada avaliação de desempenho realizada, atinge a nota mínima exigida para a aprovação;

X – Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias reprovado: aquele que, ao final de cada avaliação de desempenho realizada, não atinge a nota mínima exigida para a aprovação;

XI - substituto: é aquele que assume as atribuições e responsabilidades durante afastamento ou impedimentos da chefia imediata.

Seção II

Da Periodicidade, das Etapas e dos Prazos da Avaliação de Desempenho

Art. 3º A Avaliação de Desempenho é um processo realizado a cada doze meses contados a partir da data de admissão do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho é composta de três etapas, assim definidas:

I - avaliação da chefia: avaliação da chefia imediata do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias sob sua subordinação, mediante análise de cada uma das

Prefeitura de São José dos Campos
- Estado de São Paulo -

competências relacionadas ao desempenho das atividades de trabalho durante o período avaliado;

II - interposição de recurso: apresentação de defesa escrita, dirigida à Secretaria de Saúde, do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias reprovado, por meio de abertura de processo administrativo;

III - julgamento do recurso: análise e decisão fundamentada da Secretaria de Saúde, com base nos argumentos apresentados pelo requerente e nas informações prestadas pelo Departamento responsável pela Unidade em que o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias reprovado esteja lotado;

§ 1º A etapa prevista no inciso I deste artigo será realizada pela chefia imediata ou, na sua ausência ou impedimento, pelo seu substituto ou chefia mediata.

§ 2º Para fins de que trata o § 1º acima, consideram-se ausências as licenças e os afastamentos legais superiores a 30 (trinta) dias;

§ 3º O avaliador - chefia imediata, substituto ou chefia mediata – fica impedido de realizar a Avaliação de Desempenho de Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias que for seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

§ 4º É facultada à chefia imediata ao avaliar seus subordinados, utilizar-se de avaliadores auxiliares, devendo registrar este auxílio durante o preenchimento da avaliação na intranet.

§ 5º A avaliação finalizada não poderá ser refeita ou alterada, salvo nas hipóteses de erro insanável, ocasião em que o Departamento de Gestão de Pessoas encaminhará o processo para decisão final do Secretário de Gestão Administrativa e Finanças.

§ 6º O resultado individual da Avaliação de Desempenho será disponibilizado ao Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias avaliado, por meio da Intranet ou outro meio de comunicação disponível.

§ 7º Em caso de reprovação, mantida após a análise do recurso, o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias reprovado será comunicado pessoalmente, ou por outro meio de comunicação, a critério do Departamento de Gestão de Pessoas, da rescisão de seu contrato.

Art. 5º Os prazos de execução das etapas previstas no art. 4º deste Decreto obedecerão aos seguintes períodos:

I - etapa de avaliação da chefia: 30 (trinta) dias corridos;

II - etapa de interposição de recurso: 5 (cinco) dias úteis, contados da data de encerramento da etapa prevista no inciso I deste artigo;

III - etapa de julgamento do recurso: até 30 (trinta) dias corridos, contados da data do encerramento da etapa prevista no inciso II deste artigo.

Art. 6º Não obstante aos prazos determinados nos incisos do art. 3º deste Decreto, a chefia imediata do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias, devidamente autorizada pelo Diretor do Departamento, que justificadamente entender que o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias não satisfaz aos requisitos mínimos para sua permanência no Serviço Público, poderá solicitar ao Departamento de Gestão de Pessoas a antecipação imediata da próxima avaliação.

§ 1º Só será admitida a antecipação da Avaliação de Desempenho do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias que possuir, no mínimo, trinta dias efetivamente trabalhados no período avaliado.

§ 2º Durante as etapas de uma Avaliação de Desempenho não poderá ser solicitada antecipação da próxima avaliação.

§ 3º Caberá ao Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Gestão Administrativa e Finanças, estabelecer as novas datas em que as etapas de avaliação irão ocorrer, conforme os prazos dispostos no art. 5º deste Decreto.

Seção III

Da Atribuição da Chefia Avaliadora

Art. 7º Será designado como chefia avaliadora aquele a quem se subordina o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias avaliado em relação direta, sem intermediações, durante o período avaliado.

Parágrafo único. Se no período avaliado não houver chefe imediato, a avaliação poderá ser realizada pelo seu substituto ou chefia mediata.

Seção IV

Das Competências

Art. 8º A avaliação ocorrerá a partir da identificação e mensuração de competências - conhecimento, habilidades e atitudes - exigidas para o desempenho das atribuições do cargo.

Art. 9º As competências consideradas para a Avaliação de Desempenho são:

I – Alinhamento Operacional: conhecer os trâmites funcionais e operacionais da área em que atua no Serviço Público, visando à efetividade no uso do patrimônio público e na execução das políticas públicas do município;

II – Comprometimento: atuar de forma comprometida com os objetivos e metas da Prefeitura, com foco no alcance dos resultados organizacionais, a fim de atender às necessidades da Secretaria e do município;

III – Comunicação: comunicar-se com diferentes públicos, de forma objetiva, adaptando sua linguagem, compreendendo seus interlocutores e utilizando-se dos meios adequados, de forma a disponibilizar dados e informações relevantes de maneira correta e compreensível;

IV - Espírito de Equipe e Flexibilidade - conviver bem e adaptar-se às mudanças de ambiente e procedimentos, trabalhando e interagindo com a equipe de trabalho da sua área e dos demais setores da Prefeitura, compartilhando problemas, propondo soluções, e ajudando na execução das atividades e no alcance das metas;

V - Resolutividade - tomar decisões, consciente de seu impacto e abrangência, diante de informações fundamentadas, dentro dos limites de sua responsabilidade e da ética, utilizando-se dos recursos disponíveis, para obtenção dos resultados esperados.

Art. 10. Cada competência tem um peso específico cuja soma fica limitada a 100%, conforme Anexo II deste Decreto.

Parágrafo único. O peso de cada competência será dividido igualmente pelo número de suas contribuições efetivas, sendo o resultado desta operação igual ao valor máximo de cada contribuição efetiva, conforme exemplo no Anexo III deste Decreto.

Art. 11. Cada competência contém seu rol de contribuições efetivas, avaliadas conforme os parâmetros de aferição dispostos no artigo 12 deste Decreto, conforme exemplo no Anexo III deste Decreto.

Seção V

Dos Parâmetros de Aferição

Art. 12. A aferição das Contribuições Efetivas na Avaliação de Desempenho será procedida da seguinte escala de frequência:

I - raramente: nas situações observadas, o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado demonstrou tal comportamento em raras ou nenhuma das vezes;

II - poucas vezes: nas situações observadas, o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado demonstrou poucas vezes tal comportamento;

III - satisfatoriamente: nas situações observadas, o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado demonstrou tal comportamento de forma satisfatória, em aproximadamente metade das ocasiões;

IV - frequentemente: nas situações observadas, o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado demonstrou tal comportamento de forma frequente, ou seja, em mais da metade das ocasiões;

V - quase sempre: nas situações observadas, o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado demonstrou tal comportamento quase sempre;

VI - sempre: nas situações observadas, o Agente Comunitário de Saúde ou o Agente de Combate às Endemias avaliado sempre demonstrou tal comportamento.

Art. 13. Cada conceito da escala de avaliação definido no art. 12 deste Decreto, converter-se-á em uma nota, conforme peso estabelecido no Anexo II e de acordo com a seguinte proporção:

I - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso I do art. 12 deste Decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 0;

II - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso II do art. 12 deste Decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 25% (vinte e cinco por cento) de seu valor máximo;

III - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso III do art. 12 deste Decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 50% (cinquenta por cento) de seu valor máximo;

IV - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso IV do art. 12 deste Decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 75% (setenta e cinco por cento) de seu valor máximo;

V - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso V do art. 12 deste Decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 90% (noventa por cento) de seu valor máximo;

VI - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso VI do art. 12 deste Decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 100% (cem por cento) de seu valor máximo.

Seção VI

Da Assiduidade

Prefeitura de São José dos Campos
- Estado de São Paulo -

Art. 14. Para apuração da nota final da Avaliação de Desempenho, a assiduidade do período avaliado será mensurada e descontado 0,5 ponto para cada falta integral e 0,25 para cada falta de meio período, limitados a 5,00 pontos.

§ 1º Os atrasos de entradas e saídas antecipadas não justificados serão convertidos em horas e considerados como ausências, sempre que, acumuladamente, corresponda pelo menos à meia jornada diária de trabalho do Agente Comunitário de Saúde ou do Agente de Combate às Endemias.

§ 2º Não serão considerados, para fins de cálculo de assiduidade:

I – Licenças para tratamento da própria saúde, de qualquer natureza;

II – Licenças para acompanhamento familiar;

III - Licença nojo e licença gala;

IV – Licença gestante e licença paternidade;

V – Licença adotante, pelo prazo fixado em lei;

VI – Licença para doação de sangue, limitadas a uma ao ano;

VII – atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e com as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça;

VIII – Férias.

§ 3º A meia jornada diária de trabalho de que trata o §1º deste artigo será apurada da seguinte forma, sucessivamente:

I - a jornada mensal de trabalho a que está sujeito o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias será dividida por cinco (semanas) e o resultado obtido passa a ser a jornada semanal de trabalho do Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias;

II - a jornada semanal de trabalho do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias será dividida por cinco (dias) e o resultado obtido passa a ser a jornada diária de trabalho do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias;

III - a jornada diária do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias será dividida por dois, valor que corresponderá à meia jornada de que trata deste parágrafo.

§ 4º O Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias que não apresentar as ocorrências descritas no “caput” e no §2º deste artigo terá acrescido meio ponto na nota final da Avaliação de Desempenho, limitada a 10,00 pontos.

§ 5º O Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias somente será submetido à Avaliação de Desempenho caso tenha exercido suas atividades pelo período mínimo de trinta dias ou mais durante o período avaliado.

Art. 15. Considera-se como dia trabalhado para a finalidade de que trata o §1º do art. 14 deste Decreto:

I - a folga compensatória relativa às horas excedentes de trabalho de qualquer natureza;

II - a participação em eventos relacionados ao desenvolvimento profissional, tais como: treinamentos, jornadas, cursos, entre outros aprovados/autorizados pela Administração Municipal, desde que apresentado o respectivo comprovante de comparecimento;

III - o serviço externo, desde que especificado o local onde foi realizado o serviço;

IV - o dia em que não houve registro de frequência em decorrência de problemas técnicos no equipamento de registro de ponto ou no crachá, desde que comprovados pela Administração Municipal;

V - troca de horário para atender aos interesses da Administração;

VI - esquecimento de crachá.

Parágrafo único. As ocorrências justificadas pelos motivos de que tratam os incisos I a VI deste artigo não serão consideradas para descontos da pontuação estabelecida nos incisos do art. 14 deste Decreto.

Seção VII

Da Nota Final da Avaliação

Art. 16. A Nota Final da Avaliação de Desempenho (NFA) será a Nota da Avaliação da chefia (NA) e a Assiduidade mensurada no período avaliado, na forma a seguir apresentada:

$$NFA = (NA \pm \text{Assiduidade})$$

Art. 17. Para que o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias seja considerado aprovado na Avaliação de Desempenho, é necessário que obtenha nota mínima de 5 (cinco) pontos.

Parágrafo único. Ao Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias reprovados serão garantidos o contraditório e a ampla defesa diante de cada avaliação realizada, respeitando-se os prazos recursais previstos no inciso II do art. 5º deste Decreto.

Seção VIII

Da Reprovação

Art. 18. Considera-se reprovado o Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias que apresente insuficiência de desempenho, ou seja, que obtenha um resultado menor que 5,0 (cinco) pontos em qualquer das avaliações realizadas, sendo-lhe assegurado o recurso de que trata o inciso III do art. 4º deste Decreto.

Seção IX

Dos Recursos

Art. 19. Caberá interposição de recurso ao Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias reprovado na última avaliação de desempenho realizada, com a finalidade de obter esclarecimentos e/ou solicitar:

I - alteração da nota obtida na avaliação da chefia, de acordo com os parâmetros de aferição estabelecidos no artigo 16 deste Decreto; ou

II - alteração do desconto de assiduidade na nota final da Avaliação de Desempenho, no caso de erro na justificativa de ponto, desde que autorizado pela chefia, ou no caso de erro no lançamento do afastamento médico, desde que homologado pela Divisão de Saúde Ocupacional, em ambos casos, precedido da correção no sistema SGRH pela supervisão de frequência.

§ 1º Os recursos deverão ser interpostos por meio de processo administrativo no Protocolo Geral do Paço Municipal ou em um de seus postos descentralizados, ou pela ferramenta de abertura de processo eletrônico disponível no site da Prefeitura, exclusivamente nos prazos estabelecidos neste Decreto, não se admitindo, sob qualquer hipótese, sua interposição extemporânea.

§ 2º Os recursos interpostos fora dos parâmetros legais definidos neste Decreto não serão conhecidos.

CAPÍTULO II

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 20. Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Gestão

Administrativa e Finanças, a gestão da Avaliação de Desempenho:

- I - definir as diretrizes do processo de Avaliação de Desempenho;
- II - coordenar e acompanhar a operacionalização do processo;
- III - monitorar os resultados da Avaliação de Desempenho.

Art. 21. Compete à Secretaria de Saúde:

I – indicar a chefia avaliadora do Agente Comunitário de Saúde ou Agente de Combate às Endemias quando solicitado pelo Departamento de Gestão de Pessoas;

II – analisar os recursos impetrados pelos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, com base nas informações apresentadas no processo;

III – acompanhar e monitorar o cumprimento dos prazos a serem cumpridos pelas chefias avaliadoras.

Art. 22. Compete à chefia imediata, substituto ou chefia mediata, conforme for o caso:

I - realizar a etapa de avaliação dos Agentes Comunitários de Saúde ou Agentes de Combate às Endemias que compõem a equipe sob sua responsabilidade;

II - responder aos questionamentos sobre a nota atribuída na Avaliação de Desempenho em sede de recurso, quando solicitados.

Parágrafo único. A não realização das Avaliações de Desempenho pela chefia imediata, substituto ou chefia mediata, conforme o caso, bem como o descumprimento dos prazos de que trata este Decreto, poderá implicar abertura de processo administrativo, de caráter disciplinar.

Art. 23. Compete ao Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias no que se refere às etapas do processo de Avaliação de Desempenho, previstas no art. 4º deste Decreto:

I – acompanhar os resultados das Avaliações de Desempenho realizadas;

II – Impetrar recurso, dentro do prazo previsto no inciso II do art. 5º deste Decreto, em caso de reprovação na Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Prefeitura de São José dos Campos
- Estado de São Paulo -

Art. 24. Todo o processo de avaliação de desempenho será realizado por meio do Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho, tendo como plataforma o Sistema Gestor de Recursos Humanos - SGRH da Secretaria de Gestão Administrativa e Finanças.

Parágrafo único. A avaliação da chefia prevista no inciso I do art. 4º deste Decreto será realizada por meio da intranet da Prefeitura de São José dos Campos, ficando armazenadas no Sistema Gestor de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão Administrativa e Finanças.

Art. 25. É facultado ao Departamento de Gestão de Pessoas a prorrogação dos prazos estabelecidos neste Decreto.

Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos e aplicando-se aos instrumentos de avaliação emitidos a partir de 1º de janeiro de 2026.

São José dos Campos, 11 de setembro de 2025.



Anderson Farias Ferreira
Prefeito



George Lucas Zenha de Toledo
Secretário de Saúde



José Nabuco Sobrinho
Secretário de Gestão Administrativa e Finanças



Jhonis Rodrigues Almeida Santos
Secretário de Governança

Registrado no Departamento de Assuntos Legislativos da Secretaria de Governança, aos onze dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco.



Everton Almeida Figueira
Diretor de Assuntos Legislativos

ANEXO I

Etapas da Avaliação de Desempenho

Etapa	<i>Previsão Legal - Etapa</i>	Prazo	<i>Previsão Legal - Prazo</i>	Competência / Responsabilidade	<i>Previsão Legal – Competência / Responsabilidade</i>
Avaliação	<i>Art. 4º, I</i>	30 dias corridos	<i>Art. 5º, I</i>	Chefia Imediata	<i>Art. 22, I</i>
Recurso	<i>Art. 4º, II</i>	5 dias úteis	<i>Art. 5º, II</i>	Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias	<i>Art. 23, II</i>
Julgamento Recurso	<i>Art. 4º, III</i>	Até 30 dias corridos do recebimento do recurso	<i>Art. 5º, III</i>	Secretaria de Saúde	<i>Art. 21, II</i>

ANEXO II

Peso das Competências

Cargo	Competência/Peso (%)					Total (%)
	COM	CLA	RES	EEC	ALO	
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	20	20	20	20	20	100
AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS	20	20	20	20	20	100

Legenda:

COM: Comprometimento

CLA: Clareza de Comunicação

RES: Resolutividade

EEF: Espírito de Equipe e Flexibilidade

ALO: Alinhamento Operacional

ANEXO III
Exemplo de Cálculo da Competência e suas Contribuições Efetivas

Competência	"X"								
Peso	20								
Valor Total	2,00 pontos (=Peso /10,00)								
EXEMPLO									
Contribuição Efetiva	Parâmetros de Aferição (Escala)						Valor Máximo da Contribuição Efetiva	Aplicação dos percentuais dispostos nos incisos do artigo 13 deste Decreto	Valor Alcançado da Contribuição Efetiva
	<i>Raramente</i>	<i>Poucas Vezes</i>	<i>Satisfatoriamente</i>	<i>Frequente mente</i>	<i>Quase sempre</i>	<i>Sempre</i>			
	Inciso I do artigo 12 deste Decreto	Inciso II do artigo 12 deste Decreto	Inciso III do artigo 12 deste Decreto	Inciso IV do artigo 12 deste Decreto	Inciso V do artigo 12 deste Decreto	Inciso VI do artigo 12 deste Decreto			
"X"1	x						0,333	0	0
"X"2		x					0,333	25%	0,083
"X"3			x				0,333	50%	0,166
"X"4				x			0,333	75%	0,249
"X"5					x		0,333	90%	0,299
"X"6						x	0,333	100%	0,333
Valor alcançado da Competência "X"							2,0	-	1,13 pontos

Obs.: os valores expressos nos campos: peso, valor total, valor máximo da contribuição efetiva e valor alcançado da contribuição efetiva, bem como os parâmetros de aferição apontados no quadro, são meros exemplos utilizados para a elucidação das regras dispostas neste Decreto.