

O MONUMENTO



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE MARIANA
Instituído pela Lei 2.972 de 17 de Junho de 2015
Edição nº 3567 de 01 de Outubro de 2025
Autor da publicação: Larissa Martins Xavier

Publicações Consórcio Intermunicipal de Saúde da Microrregião do Vale do Piranga - CISAMAPI

Publicações Diversas: Extratos de Contratos e Convênios

Publicações Diversas: Extratos de Contratos e Convênios

EXTRATO DE TERMO DE CREDENCIAMENTO

O Consórcio Intermunicipal de Saúde da Microrregião do Vale do Piranga, através da Comissão Permanente de Licitações, torna público o credenciamento da empresa CLÍNICA OTORRINO PONTENOVENSE LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 07.612.564/0001-24, PAL 63/2022 - Chamamento Público nº 005/2022.

Objeto: Credenciamento de Pessoa Jurídica para Prestação de Serviços Médicos.

Valor: Os valores totais e as descrições dos procedimentos são os que constam no Anexo I do edital.

Vigência: 29/09/2025 até 31/12/2025

Publicações Instituto de Previdência dos

Servidores Públicos - IPREV Mariana

Legislação: Portarias

Legislação: Portarias

PORTARIA Nº 77, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Dispõe sobre a nomeação de servidor para exercer a função de confiança Assistente II- Pessoal e Serviços Administrativos na Diretoria Administrativa Financeira do IPREV MARIANA”.

A Diretora Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV MARIANA, no uso de suas atribuições legais e regulamentares na Lei Complementar Municipal nº 173/2018 e nº 190/2019;

CONSIDERANDO a reestruturação do Regime Próprio de Previdência Social e a criação do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV MARIANA, por meio das Leis Complementares Municipais nº173/2018, nº 190/2019 e nº 230/2023;

CONSIDERANDO o disposto na Lei Complementar Municipal nº 230/2023, em seu artigo 2º, inciso IV.

RESOLVE:

Art. 1º -Fica nomeada a servidora **Leandra Aparecida Saraiva- Matrícula nº 44**, ocupante do Cargo de Contadora do IPREV MARIANA, para o exercício da função de confiança Assistente II-Pessoal e Serviços Administrativos a partir de **01 de outubro de 2025**.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a quem o cumprimento desta Portaria pertencer, que o cumpra ou faça cumprir, tão inteiramente como nela se declara.

Elizangela Sara Lana

Diretora Presidente do IPREV Mariana

PORTARIA Nº 78, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Dispõe sobre as competências e a indicação de servidor para exercer a função de Fiscal de contrato firmado pelo IPREV MARIANA”

A DIRETORA PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MARIANA - IPREV MARIANA, no uso de suas atribuições legais e regulamentares, que lhe são conferidas pela Lei Complementar Municipal nº 173/2018;

Considerando a reestruturação do Regime Próprio de Previdência Social, e a criação do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV MARIANA, Leis Complementares nº 173/2018, 190/2019 e 230/2023;

Considerando o disposto na Portaria nº 184/2020 e na forma prevista no artigo 8º, § 3º da lei nº 14.133/21;

RESOLVE:

Art. 1º - Designar a servidora **Samantha Ramos Godoy Moreira**, matrícula nº 39, Auxiliar Administrativo do IPREV MARIANA, como fiscal do **Contrato Administrativo nº 007/2025** celebrado com a empresa RTM Consultores Associados LTDA- CNPJ: 22.911.238/0001-01;

Art. 2º - Compete ao Fiscal do Contrato exercer o acompanhamento e a fiscalização da execução contratual, devendo informar a Administração sobre eventuais vícios, irregularidades ou baixa qualidade dos serviços prestados pela contratada, propor as soluções e as sanções que entender cabíveis para regularização das faltas e defeitos observados.

Parágrafo Primeiro - Compete ainda ao Fiscal do Contrato:

- Ter total conhecimento do contrato e suas cláusulas;
- Conhecer as obrigações do contratado inclusive pelos danos causados diretamente à Administração ou a terceiros, decorrentes de sua culpa ou dolo na execução do contrato;

- Zelar pelo bom relacionamento com a contratada, mantendo um comportamento ético, probo e cortês;
- Anotar todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, informando ao Gestor do Contrato aquelas que dependam de providências, com vistas à regularização das faltas ou defeitos observados;

Art. 3º - No caso de surgir impedimento do Fiscal do Contrato ou no caso de sua ausência, deverá ser nomeado fiscal substituto para o período correspondente ou definido outro Fiscal em portaria específica;

Art. 4º - Esta portaria tem validade até a entrega total do objeto do Contrato e ou a vigência do mesmo.

Art. 6º Dê-se ciência ao servidor designado e publique-se esta Portaria que entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a quem o cumprimento desta Portaria pertencer, que o cumpra ou faça cumprir, tão inteiramente como nela se declara.

ELIZANGELA SARA LANA

Diretora Presidente do IPREV MARIANA

CIÊNCIA DO SERVIDOR DESIGNADO

Declaro que estou ciente da designação de fiscal, ora atribuída, e das funções que são inerentes a ela.

NOME:

DATA:

ASSINATURA

Legislação: Portarias

Legislação: Portarias

PORTARIA Nº 79, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Dispõe sobre a nomeação de servidor para exercer a função de confiança Assistente I- Comunicação na Diretoria da Presidência do IPREV MARIANA”.

A Diretora Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV MARIANA, no uso de suas atribuições legais e regulamentares na Lei Complementar Municipal nº 173/2018 e nº 190/2019;

CONSIDERANDO a reestruturação do Regime Próprio de Previdência Social e a criação do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV MARIANA, por meio das Leis Complementares Municipais nº173/2018, nº 190/2019 e nº 230/2023;

CONSIDERANDO o disposto na Lei Complementar Municipal nº 230/2023, em seu artigo 2º, inciso IV.

RESOLVE:

Art. 1º -Fica nomeada a servidora **Natanielle Efigênia Fernandes dos Passos de Carvalho - Matrícula nº 08**, ocupante do Cargo de Advogada Autárquica do IPREV MARIANA, para o exercício da função da confiança Assistente I- Comunicação a partir de **01 de outubro de 2025**.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a quem o cumprimento desta Portaria pertencer, que o cumpra ou faça cumprir, tão inteiramente como nela se declara.

Elizangela Sara Lana

Diretora Presidente do IPREV Mariana

Licitações: Pregão Eletrônico

Licitações: Pregão Eletrônico

Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV Mariana. Processo nº 13/2025. Torna público a abertura do Pregão Eletrônico nº 06/2025. **Objeto:** “Registro de preços para contratação de Empresa especializada em confecção de uniforme, conforme especificação, para atender as necessidades funcionais dos servidores do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana -IPREV MARIANA. ” Data da Sessão Pública: 14/10/2025 08:30 horas, horário de Brasília - DF, no sítio eletrônico www.licitardigital.com.br. O Edital na íntegra poderá ser obtido nos sites www.licitardigital.com.br e www.iprevmariana.mg.gov.br. Informações: na sede do IPREV Mariana, e-mail: compraslicitacao@iprevmariana.mg.gov.br, telefone (31) 3558-5211. Mariana, 30 de setembro de 2025.

Publicações Prefeitura de Mariana

Legislação: Decretos

Legislação: Decretos

DECRETO Nº 12.479, DE 24 DE SETEMBRO DE 2025.

“Exonera servidor a pedido”

O PREFEITO MUNICIPAL DE MARIANA, no uso das suas atribuições legais e na forma prescrita no art. 92, VII da Lei Orgânica Municipal, e

Considerando a instituição do regime jurídico do servidor público do município de Mariana - Regime Estatutário, a partir do dia 01/01/2002;

Considerando o disposto no art. 21 da Lei Complementar Municipal nº 005/2001 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais);

Considerando a solicitação formal de desligamento efetuada pela servidora mencionado por meio do Processo Administrativo PRO nº 4385/2025 e 8684/2025,

DECRETA:

Art. 1º - Fica exonerada, a pedido, a servidora Ingrid Emanuelle Soares Nascimento, ocupante do cargo efetivo de Psicólogo, matrícula nº 41031/0, com efeitos retroativos a partir do dia 01/09/2025.

Art. 2º - Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Decreto nº 12.470 de 17 de setembro de 2025.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o cumprimento deste Decreto pertencer, que o cumpram e o façam cumprir, tão integralmente como nele se declara.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

DECRETO Nº12.480, DE 25 DE SETEMBRO DE 2025.

“Prorroga, para fins de amamentação, licença maternidade da funcionária que menciona”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MARIANA, no uso das suas atribuições legais e na forma prescrita no art. 92, inciso VII da Lei Orgânica Municipal, e

Considerando a instituição do regime jurídico do servidor público do município de Mariana - Regime Estatutário, a partir do dia 01/01/2002;

Considerando o disposto na Lei Municipal nº 2.146, de 30/11/2007, que incluiu o art. 90A e § 1º na Lei Complementar nº 005/2001, Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mariana;

Considerando, para fins de amamentação, a solicitação formal de pedido de prorrogação da licença maternidade, efetuada pela servidora mencionada, por meio do Processo Administrativo PRO nº 8962/2025,

DECRETA:

Art. 1º - Fica autorizada a licença amamentação pelo período de 60 (sessenta) dias à servidora **Regiane Aparecida de Lana Fonseca Silva**, ocupante do cargo **Professor da Educação Básica**, **matricula nº.39945**, com início em 09.10.2025 e término em 07.12.2025.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o cumprimento deste Decreto pertencer, que o cumpram e o façam cumprir, tão integralmente como nele se declara.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

DECRETO Nº 12.481, DE 25 DE SETEMBRO DE 2025.

“Declara de utilidade pública para fins de desapropriação área de terreno urbano situado no município de Mariana - MG.”

O PREFEITO MUNICIPAL DE MARIANA, no uso das suas atribuições legais e em conformidade com o art. 92, VII e art. 12, XI da [Lei Orgânica](#) Municipal e demais disposições contidas no Decreto Lei nº [3.365/1941](#), com as modificações realizadas pela Lei nº [2.786/1956](#) e pela Lei nº 13.867/2019;

CONSIDERANDO as informações e documentos inseridos no Processo Administrativo PRO 5205/2025 que contém solicitação da Secretaria Municipal de Educação quanto à adequação dos espaços físicos da Escola Municipal Cônego Paulo Dilásio, no bairro Vila Gogô, nesta cidade;

DECRETA:

Art. 1º. Fica declarada de utilidade pública municipal para fins de DESAPROPRIAÇÃO, na forma do art. 5º, alínea “m” do Decreto-Lei nº [3.365](#) de 12/06/1941, os direitos de posse de propriedade de uma área de terreno urbano constituído pelo Lote 22 da Quadra 01 situado na Rua 02, do Loteamento Bouganville - Mariana - MG, objeto da matrícula 14.047 do CRI da Comarca de Mariana. medindo 431,85 m², contido dentro das seguintes divisas e confrontações: frente = 12,09 metros com a citada Rua 02; lado direito = 36,13 metros com lote 21; lado esquerdo = 33,43 metros com lote 23 e fundos = 13,55 metros de fundo com José Gino Arcanjo., avaliado, para fins de indenização em R\$ 231.422,67 (duzentos e trinta e um mil quatrocentos e vinte e dois reais e sessenta e sete centavos) conforme manifestação do Departamento de Regularização Fundiária do Município de Mariana, inserido no Processo Administrativo PRO 5205/2025.

Art. 2º. A desapropriação ora proposta destina-se a ampliação da escola Municipal Cônego Paulo Dilásio, com construção de quadra esportiva e área de recreação.

Art. 3º. A Procuradoria Geral do Município, seguindo o que determina o art. 10A do Decreto-Lei 3.365 de 21 de junho de 1941, procederá a desapropriação por via amigável ou, em último caso, pela via judicial.

Art. 4º. Fica declarada urgência na presente desapropriação.

Art. 5º. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o cumprimento deste decreto pertencer, que o cumpram e o façam cumprir, tão integralmente como nele se declara.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal de Mariana

DECRETO Nº 12.482, DE 26 DE SETEMBRO DE 2025.

“Prorroga, licença PATERNIDADE do funcionário que menciona”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE MARIANA, JULIANO VASCONCELOS GONÇALVES, no uso das suas atribuições legais e na forma prescrita no art. 92, inciso VII da Lei Orgânica Municipal, e

Considerando a instituição do regime jurídico do servidor público do município de Mariana - Regime Estatutário, a partir do dia 01/01/2002;

Considerando o disposto na Lei Municipal nº 253, de 17/05/2025, que incluiu o art. 91 e parágrafo único na Lei Complementar nº 05/2001, Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mariana;

Considerando, para fins de licença paternidade, a solicitação formal de pedido de prorrogação da licença paternidade, efetuada pelo servidor mencionado, por meio do Processo Administrativo PRO nº 9012/2025,

DECRETA:

Art. 1º - Fica autorizada a licença paternidade pelo período de 15 (quinze) dias ao servidor **Paulo Leandro Freitas Eleutério**, ocupante do cargo de **Instrutor de Atividades Físicas e Recreação**, matrícula nº **36021/0**, pelo período de 26/09/2025 a 10/10/2025.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o cumprimento deste Decreto pertencer, que o cumpram e o façam cumprir, tão integralmente como nele se declara.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

DECRETO Nº 12.484, DE 29 DE SETEMBRO DE 2025.

“Concede licença a funcionário que menciona”

O PREFEITO MUNICIPAL DE MARIANA, no uso das suas atribuições legais e na forma prescrita no art. 92, VII da Lei Orgânica Municipal, e

Considerando, a instituição do regime jurídico do servidor público do município de Mariana - Regime Estatutário, a partir do dia 01/01/2002;

Considerando o disposto no art. 99 da Lei Complementar Municipal nº 005/2001 - Estatuto dos Servidores Públicos do município de Mariana;

Considerando a solicitação formal de pedido de licença sem remuneração efetuada pela servidora mencionada, conforme Processo Administrativo PRO nº 8314/2025,

DECRETA:

Art. 1º - Fica autorizada a licença sem vencimento pelo período de 02 (dois) anos à servidora **Solimar Cristina Gonçalves**, ocupante do cargo efetivo de **Assistente Social, Matrícula nº 34098/0**, com início em **08/10/2025** e término em **07/10/2027**.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o cumprimento deste Decreto pertencer, que o cumpram e o façam cumprir, tão integralmente como nele se declara.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

Legislação: Leis Complementares

Legislação: Leis Complementares

LEI COMPLEMENTAR Nº 260, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos da Rede Municipal de Ensino do Município de Mariana/MG e dá outras providências. ”

O Povo do Município de Mariana, por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MARIANA, ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, e ante a aprovação do projeto de lei pela Colenda Câmara Municipal, FAZ SABER que SANCIONA e PROMULGA a seguinte lei

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos da Rede Municipal de Ensino do Município de Mariana/MG, com o objetivo de aprimorar continuamente o serviço público, promover o desenvolvimento profissional dos servidores e garantir a eficiência, a efetividade, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados à população.

§1º. Ficam sujeitas ao regime desta lei todas as categorias funcionais integrantes do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Educação, abrangidos os servidores:

I - ocupantes de cargo efetivo, estáveis ou não;

II - detentores de cargo em comissão ou função de confiança;

III - ocupantes de função gratificada;

IV - cedidos a outros órgãos ou entidades, ressalvado o disposto em convenio de gestão ou instrumento congênere;

V - em estágio probatório.

§2º. O Sistema de Avaliação de Desempenho constitui processo administrativo de gestão de pessoas de competência da Secretaria Municipal de Administração, contando com o apoio técnico-operacional e logístico da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - Avaliação de Desempenho: Processo sistemático e periódico de aferição do desempenho individual do servidor, com base em critérios objetivos e transparentes, visando ao seu desenvolvimento profissional e à melhoria dos serviços públicos.

II - Etapas do Processo Avaliativo: Etapas sequenciais e interdependentes que compõem o ciclo de avaliação de desempenho, compreendendo:

a) Planejamento: etapa de organização e definição de diretrizes, critérios e cronograma;

b) Desenvolvimento: etapa preparatória de mapeamento, divulgação e capacitação;

c) Execução: etapa de realização das avaliações individuais e coleta de informações;

d) Conclusão: etapa de consolidação dos resultados, análise e elaboração de relatórios finais.

III - Auto avaliação: Fase da etapa de execução do processo avaliativo em que o próprio servidor emite juízo valorativo sobre o seu desempenho, com base nas metas e atividades previamente estabelecidas em seu Plano Individual de Trabalho.

IV - Avaliação Hierárquica: Fase da etapa de execução do processo avaliativo realizada pelo chefe imediato do servidor, responsável pela supervisão direta do trabalho, que atribui conceitos com fundamento no desempenho funcional observado, no cumprimento de metas e no alcance de resultados.

V - Avaliação Institucional: Fase da etapa de execução do processo avaliativo de competência da Subcomissão Setorial, que, com base no conjunto probatório coligido nas fases anteriores e em eventuais elementos informativos adicionais, emite avaliação conclusiva sobre o desempenho global do servidor, homologando ou revisando os conceitos preliminares.

VI - Servidor Avaliado: Todo aquele vinculado aos quadros da Secretaria Municipal de Educação, submetido ao processo de avaliação de desempenho, inclusive:

a) servidor ocupante de cargo efetivo, estável ou em estágio probatório;

b) servidor contratado temporariamente;

c) servidor cedido a outro órgão ou entidade;

d) servidor ocupante de cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada.

VII - Chefe Imediato: Servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo ou em comissão, ou função de confiança, que exerce a supervisão direta sobre as atividades do servidor avaliado.

VIII - Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho: Instância colegiada responsável por operacionalizar a avaliação institucional, fiscalizar o andamento da avaliação em sua unidade e realizar a ponderação entre os conceitos atribuídos pelo próprio servidor e pela chefia imediata.

IX - Comissão de Avaliação de Desempenho: Órgão colegiado da administração municipal, responsável por acompanhar todo o processo avaliativo no Poder Executivo Municipal, finalizar o processo com a emissão de parecer conclusivo e auxiliar o Secretário Municipal de Administração na análise e julgamento dos recursos hierárquicos interpostos, conforme inciso IV do art. 3º da Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020.

X - Plano Individual de Trabalho (PIT): Instrumento formal que estabelece, em conjunto entre o servidor e o chefe imediato, as metas, atividades prioritárias, prazos e indicadores de desempenho mensuráveis para o ciclo avaliativo.

XI - Ciclo Avaliativo: Período de doze meses, compreendendo as etapas de avaliação de desempenho, conforme cronograma estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

XII - Fatores de Pontuação: Conjunto de critérios objetivos que servem de base para a atribuição de conceitos e pontuações no processo avaliativo.

XIII - Pesos: Valores atribuídos a cada Fator de Pontuação, que indicam sua relevância no cálculo do resultado final da avaliação.

XIV - Parecer Conclusivo: Documento emitido pela Comissão de Avaliação de Desempenho que finaliza o processo avaliativo, considerando os pareceres preliminares das Subcomissões e eventuais recursos.

XVI - Parecer Preliminar: Documento emitido pela Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho, contendo a avaliação conclusiva sobre o desempenho do servidor em sua unidade.

XVI - Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV: Norma legal que estrutura a organização profissional, os critérios de progressão e a remuneração dos servidores, servindo como parâmetro obrigatório para a aplicação dos efeitos da avaliação de desempenho.

XVII - Progressão Horizontal: Desenvolvimento do servidor estável na carreira, onde se tem a passagem de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, condicionada ao resultado da avaliação de desempenho, conforme legislação específica.

XVIII - Estágio Probatório: Período de três anos de efetivo exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, durante o qual sua aptidão e capacidade são objeto de avaliação para a aquisição da estabilidade.

Art. 3º. A avaliação de desempenho de que trata esta Lei observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, padronização, contraditório e ampla defesa, constituindo-se em procedimento objetivo e transparente.

Art. 4º. São objetivos específicos da avaliação de desempenho:

I - Otimizar os resultados individuais e institucionais da Rede Municipal de Ensino;

II - Mensurar o potencial do servidor para o exercício de funções de maior complexidade e para novos desafios profissionais;

- III - Diagnosticar necessidades de capacitação, treinamento e desenvolvimento profissional;
- IV - Fomentar oportunidades de crescimento profissional e de integração do servidor aos objetivos institucionais da Secretaria Municipal de Educação;
- V - Identificar entraves e oportunidades de melhoria nos processos de gestão de pessoas;
- VI - Embasar tecnicamente decisões concernentes a remuneração variável, promoções, movimentações e desligamentos;
- VII - Estimular o desenvolvimento contínuo de competências e a excelência no serviço público;
- VIII - Promover a adequação entre perfil profissional e atribuições do cargo, elevando os índices de produtividade;
- IX - Aprimorar os canais de comunicação e as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- X - Aferir a capacidade técnica e a habilidade do servidor para o exercício das atribuições de seu cargo, em prol da qualidade do trabalho executado;
- XI - Identificar o conhecimento, as aptidões e o potencial dos servidores, visando à sua melhor alocação e aproveitamento nas atividades inerentes ao cargo;
- XII - Diagnosticar problemas relacionados ao ambiente e às condições de trabalho;
- XIII - Planejar e fomentar a melhoria contínua da qualidade do trabalho e dos serviços prestados, com foco nas demandas da população;
- XIV - Fornecer subsídios para o planejamento estratégico da unidade administrativa e da Secretaria Municipal de Educação;
- XV - Gerar um banco de dados integrado para subsidiar a gestão estratégica de pessoas e o desenvolvimento de carreiras;
- XVI - Avaliar o servidor com observância estrita aos princípios da administração pública, aferindo seu desenvolvimento funcional;
- XVII - Constituir elemento de avaliação do estágio probatório, nos termos da legislação pertinente;
- XVIII - Servir de parâmetro para a concessão da progressão horizontal na carreira.

Parágrafo único. Os objetivos elencados neste artigo serão perseguidos de forma harmônica, garantindo-se sempre o contraditório e a ampla defesa em quaisquer procedimentos que possam resultar em consequências jurídicas para o servidor.

CAPÍTULO II

DOS AGENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º. São agentes do processo de avaliação de desempenho:

I - O Servidor Avaliado;

II - O Chefe Imediato;

III - A Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho;

IV - A Comissão de Avaliação de Desempenho;

V - A Secretaria Municipal de Educação, em apoio técnico-operacional e logístico à Secretaria Municipal de Administração.

Art. 6º. Compete ao Servidor Avaliado, no exercício da auto avaliação:

I - Analisar de forma reflexiva, crítica e objetiva o seu próprio desempenho profissional no período avaliado, confrontando suas atividades e resultados com as metas e objetivos preestabelecidos no Plano Individual de Trabalho;

II - Preencher com zelo, clareza e tempestividade o instrumento de auto avaliação, fornecendo informações verazes e completas sobre o cumprimento de suas atribuições, o alcance de metas e as dificuldades enfrentadas;

III - Identificar com franqueza seus pontos fortes, as áreas que demandam aperfeiçoamento e as necessidades de capacitação ou de melhoria nas condições de trabalho para o aprimoramento de seu desempenho;

IV - Propor um plano de desenvolvimento individual contendo ações e iniciativas concretas para superar as deficiências identificadas e potencializar suas competências no ciclo avaliativo subsequente;

V - Participar ativamente da entrevista de devolutiva com o chefe imediato, quando convocado, apresentando e discutindo suas percepções de forma proativa e colaborativa.

Parágrafo único. A auto avaliação constitui peça fundamental do processo e seu descumprimento injustificado pelo servidor, especialmente a não devolução do instrumento no prazo estabelecido, importará no arquivamento do seu processo avaliativo com atribuição de conceito mínimo em todas as dimensões, ressalvadas as hipóteses de caso fortuito ou força maior, devidamente comprovadas perante a Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 7º. Compete ao Chefe Imediato, no exercício da avaliação hierárquica:

I - Estabelecer, em conjunto com o servidor, no início de cada ciclo de avaliação, o Plano Individual de Trabalho, contendo as metas, as atividades prioritárias, os prazos e os indicadores de desempenho mensuráveis, alinhados aos objetivos estratégicos da unidade;

II - Acompanhar de forma contínua o desempenho do servidor ao longo do período avaliativo, orientando-o e fornecendo devolutivas periódicas para correção de rumos e alcance das metas;

III - Coletar e registrar fatos e exemplos concretos que demonstrem o desempenho do servidor, constituindo um conjunto probatório objetivo para fundamentar a avaliação;

IV - Preencher o instrumento de avaliação com estrita observância aos critérios e às escalas de conceito predefinidos, em consideração objetiva e alinhada aos conceitos atribuídos em cada dimensão avaliada;

V - Encaminhar à Subcomissão Setorial competente o instrumento de avaliação devidamente preenchido e assinado;

VI - Conduzir a entrevista devolutiva da avaliação com o servidor, apresentando e discutindo os resultados obtidos, ouvindo seus argumentos e impressões, e consolidando, quando for o caso, o termo de ciência e concordância ou as razões de discordância;

VII - Zelar pelo caráter estritamente técnico e impessoal da avaliação, abstendo-se de qualquer conduta que caracterize favoritismo, perseguição ou avaliação de aspectos subjetivos alheios ao desempenho profissional e ao contexto funcional.

Parágrafo único. O descumprimento injustificado das competências estabelecidas neste artigo pelo chefe imediato, especialmente a ausência de acompanhamento contínuo e de devolutivas aos servidores, poderá ser considerado para fins de avaliação de seu próprio desempenho e acarretar a anulação, pela Comissão de Avaliação de Desempenho, da avaliação por ele realizada.

Art. 8º. A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por 3 (três) servidores ocupantes de cargo efetivo e estável, conforme disciplinado no art. 4º da Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020, sendo:

I - 2 (dois) indicados pelo Chefe do Poder Executivo;

II - 1 (um) indicado pelo respectivo sindicato representativo da categoria.

Parágrafo único. O mandato dos membros da Comissão Central de Avaliação de Desempenho será de 2 (dois) anos, permitida a recondução por igual período.

Art. 9º. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - Revisar e aprovar os instrumentos de avaliação, após elaboração dos formulários pelo grupo de trabalho definido em ato específico, garantindo sua adequação às especificidades de cada cargo ou função;

II - Analisar a regularidade e a consistência das avaliações realizadas, podendo requisitar aos avaliadores e Subcomissões Setoriais os esclarecimentos necessários;

III - Homologar os resultados finais do processo de avaliação de desempenho;

IV - Fornecer subsídios técnicos ao Secretário Municipal de Administração e auxiliá-lo na apreciação e julgamento dos recursos interpostos contra os resultados da avaliação;

V - Indicar à Secretaria Municipal de Administração a necessidade de implementação de programas de capacitação, treinamento ou acompanhamento sociofuncional, com vistas ao aprimoramento do desempenho individual e institucional;

VI - Emitir parecer conclusivo sobre a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

VII - Supervisionar e orientar o trabalho das Subcomissões Setoriais de Avaliação.

Art. 10. As Subcomissões Setoriais de Avaliação de Desempenho serão compostas da seguinte forma:

I - Subcomissão Setorial por Unidade de Ensino: Composta por até 5 (cinco) servidores ocupantes de cargo efetivo ou função temporária no quadro da Secretaria Municipal de Educação, observada composição que contemple, no mínimo, representantes dos cargos e funções de:

a) especialista em educação básica;

b) professor da educação infantil ou professor dos anos iniciais do ensino fundamental;

c) professor dos anos finais do ensino fundamental ou professor da Educação de Jovens e Adultos (EJA);

d) secretário escolar;

e) monitor de creche, monitor de educação especial ou inspetor de alunos.

II - Subcomissão Setorial da Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal de Educação: Composta pelos Subsecretários da Secretaria Municipal de Educação.

§1º. Nas unidades de ensino que tiverem mais de 12 (doze) turmas, será garantida a proporcionalidade e a representatividade por turno na Subcomissão Setorial por Unidade de Ensino.

§2º. O mandato dos membros das Subcomissões Setoriais de Avaliação de Desempenho será de 1 (um) ano, permitida a recondução.

Art. 11. É vedada a participação do servidor em Subcomissão Setorial da qual seja integrante o seu cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 12. Compete às Subcomissões Setoriais de Avaliação de Desempenho, no âmbito de suas respectivas unidades de ensino ou estrutura administrativa:

I - Operacionalizar a fase de avaliação institucional, procedendo à análise comparativa e ponderada dos elementos constantes da auto avaliação e da avaliação hierárquica;

II - Realizar diligências e requisitar informações adicionais para fundamentar seu juízo valorativo, inclusive sobre o contexto de atuação e as condições de trabalho do avaliado;

III - Aplicar os critérios e metodologias definidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, garantindo a uniformidade e a isonomia no processo de ponderação;

IV - Emitir parecer preliminar e motivado sobre a avaliação de desempenho de cada servidor, atribuindo o conceito final mediante a ponderação dos conceitos avaliados, e, em caso de discrepância expressiva entre os conceitos apurados na avaliação hierárquica e na auto avaliação,

com menção expressa aos fundamentos factuais e jurídicos que embasam a decisão;

V - Encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho os relatórios e as fichas de avaliação devidamente preenchidas e assinadas por todos os seus membros;

VI - Zelar pela confidencialidade, ética e sigilo das informações e discussões inerentes ao processo de avaliação.

Parágrafo único. As deliberações das Subcomissões Setoriais serão tomadas por maioria de votos de seus membros presentes, obrigatória a lavratura de ata resumida das sessões de julgamento.

Art. 13. Compete à Secretaria Municipal de Educação:

I - Estabelecer, por meio de portaria específica, o cronograma anual do processo de avaliação de desempenho;

II - Regulamentar, em ato específico, a forma de elaboração e vigência dos formulários de avaliação, garantindo a participação representativa de cada unidade, categoria e cargo de servidores em assembleia para sua definição.

Parágrafo único. Os formulários de avaliação serão estabelecidos em assembleia de servidores com participação representativa de cada unidade, categoria e cargo, conforme regulamentação em ato específico da Secretaria Municipal de Educação, e terão vigência por 05 (cinco) anos, considerando os conceitos avaliativos estabelecidos nesta Lei.

CAPÍTULO III

DOS DIREITOS, DEVERES E PROIBIÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO

Art. 14. São direitos do servidor no âmbito do processo de avaliação de desempenho:

I - Ser cientificado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início de cada ciclo, dos critérios, metodologias, instrumentos, prazos e normas que regerão a avaliação de seu desempenho;

II - Ter ciência prévia das metas e expectativas de desempenho que fundamentarão sua avaliação, formalizadas em Plano Individual de Trabalho;

III - Acessar e acompanhar todos os atos, fases e decisões do processo de avaliação de seu desempenho, garantida a ampla vista aos autos;

IV - Obter comunicação formal e individualizada do resultado final de sua avaliação de desempenho, com a divulgação integral do conceito obtido e do parecer conclusivo;

V - Consultar, a qualquer tempo, a sua própria ficha de avaliação e todos os documentos e pareceres que integrarem o seu processo individual, podendo solicitar cópia autenticada dos mesmos;

VI - Contrapor-se a quaisquer afirmações ou informações constantes do processo, exercendo o direito ao contraditório e à ampla defesa, inclusive por meio de manifestação por escrito e de juntada de documentos;

VII - Interpor recurso administrativo hierárquico, no prazo e na forma previstos nesta Lei, contra decisão ou resultado que considere ilegal, injusto ou inconsistentemente fundamentado.

Art. 15. São deveres do servidor no âmbito do processo de avaliação de desempenho:

I - Conhecer e observar as disposições legais e regulamentares aplicáveis ao processo de avaliação de desempenho;

II - Colaborar com a administração e com os agentes avaliadores, fornecendo informações verídicas e prestando os esclarecimentos necessários à correta instrução do processo;

III - Participar ativamente de todas as etapas do processo para as quais for convocado, inclusive as reuniões de estabelecimento de metas, as entrevistas de acompanhamento e as sessões de devolutiva final;

IV - Zelar pela tempestividade do seu processo, cumprindo os prazos a seu cargo e acompanhando o regular andamento das fases sob responsabilidade da chefia imediata e da unidade de gestão de pessoas;

V - Comunicar formalmente à unidade de gestão de pessoas qualquer alteração funcional, de lotação ou de chefia imediata que possa impactar o processo de sua avaliação;

VI - Aceitar a designação para compor comissões ou subcomissões de avaliação, quando regularmente indicado, salvo motivo de impedimento ou suspeição devidamente justificado e aceito pela autoridade competente;

VII - Observar rigoroso sigilo sobre informações e discussões relativas a processos avaliativos de outros servidores de que tenha ciência em razão de sua participação em comissões, sob pena de responsabilidade disciplinar.

Art. 16. São vedados ao servidor os seguintes atos no âmbito do processo de avaliação de desempenho:

I - praticar, participar ou influenciar a avaliação de servidor com o qual mantenha vínculo de parentesco consanguíneo ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, ou relação conjugal ou de união estável;

II - integrar comissão ou subcomissão avaliadora, ou nela interferir quando a instância for responsável pela avaliação de servidor com o qual mantenha os vínculos descritos no inciso I;

III - recusar-se a participar do processo de avaliação na condição de avaliador, quando regularmente designado, salvo por motivo de impedimento legal devidamente justificado e aceito pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

IV - utilizar-se da condição de avaliador ou de membro de comissão para obter vantagem pessoal ou para outrem, ou para prejudicar terceiros;

V - divulgar ou fazer uso indevido de informações sigilosas ou de acesso restrito obtidas em razão da participação no processo avaliativo.

§1º. O impedimento de que tratam os incisos I e II estende-se aos servidores que, mesmo sem parentesco, mantenham com o avaliado ou avaliador relação de natureza que, a critério da Comissão de Avaliação de Desempenho, ouvida a Secretaria Municipal de Educação, possa comprometer a

isenção e a imparcialidade do julgamento.

§2º. Na hipótese de o servidor integrar a Subcomissão Setorial responsável pela avaliação da própria unidade em que esteja lotado e em exercício, ficará impedido de emitir juízo valorativo sobre o seu próprio desempenho ou de participar de qualquer deliberação que lhe diga respeito.

§3º Na hipótese do parágrafo anterior, o resultado da avaliação institucional do servidor será apurado exclusivamente pelo voto da maioria qualificada dos demais membros da Subcomissão Setorial, vedada a sua participação na fase de julgamento que envolva o seu próprio desempenho, devendo constar obrigatoriamente da ata o seu impedimento e a abstenção de seu voto

CAPÍTULO IV DO PROCESSO AVALIATIVO

Seção I Disposições Gerais

Art. 17. O processo de avaliação de desempenho individual dos servidores públicos da Rede Municipal de Ensino de Mariana/MG será estruturado em quatro etapas sequenciais e interdependentes: Planejamento, Desenvolvimento, Execução e Conclusão, concebidas para assegurar a abrangência, a objetividade e a equidade na aferição do desempenho funcional.

Parágrafo único. Este processo, de caráter anual, será conduzido em conformidade com o cronograma estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação em portaria específica, garantindo a previsibilidade e a organização necessárias à sua efetivação.

Seção II Das Etapas do Processo Avaliativo

Art. 18. A Etapa de Planejamento compreende as ações iniciais e estratégicas para a organização do processo avaliativo, sendo executadas as seguintes atividades:

I - Nomeação da Comissão de Avaliação de Desempenho;

II - Estabelecimento dos objetivos e das metas do processo de avaliação com base no planejamento estratégico da organização;

III - Definição do cronograma de trabalho.

Art. 19. A Etapa de Desenvolvimento abrange as ações preparatórias e de disseminação de informações, essenciais para a correta condução do processo avaliativo, incluindo:

I - Mapeamento das unidades, áreas, cargos e funções;

II - Determinação dos órgãos a serem avaliados;

III - Divulgação e comunicação do processo de avaliação;

IV - Formação dos grupos de avaliados, sendo eles, grupo fundamental, grupo médio e técnico e grupo superior;

V - Emissão e anexação da Certidão de Tempo de Serviço de cada servidor a ser avaliado.

Art. 20. A Etapa de Execução constitui o cerne do processo avaliativo, onde se realiza a aferição do desempenho individual dos servidores. Nesta fase, serão executadas as seguintes ações:

I - Nomeação da subcomissão de avaliadores para cada grupo de avaliados, compreendendo as subcomissões de ensino fundamental, subcomissões de ensino médio e técnico, e subcomissões de ensino superior;

II - Aplicação das avaliações por meio dos formulários de avaliação, que serão baixados por Decreto;

III - Monitoramento e acompanhamento da aplicação das avaliações;

IV - Tabulação dos resultados das avaliações;

V - Avaliação documental dos registros funcionais;

VI - Ordenação da classificação de desempenho: organizacional (geral), por órgão e individual;

VII - Comunicação dos resultados gerais;

VIII - Entrevista com o servidor avaliado, para apresentação do resultado de sua Avaliação e devolutivas sobre o seu desempenho, a ser conduzida pela chefe imediato;

IX - Elaboração de plano de desenvolvimento pessoal (individual) do servidor avaliado, em colaboração com a chefia imediata.

Art. 21. A aferição do desempenho individual dos servidores disposta no inciso II do artigo anterior será composta de procedimento trifásico, sequencial e obrigatório, compreendendo as seguintes fases:

I - Auto avaliação: Ato por meio do qual o próprio servidor avaliado emite juízo valorativo sobre o seu desempenho, com base nas metas e nas atividades previamente estabelecidas no seu Plano Individual de Trabalho;

II - Avaliação Hierárquica: Ato de avaliação realizado pelo chefe imediato, responsável pela supervisão direta do trabalho do servidor, que atribuirá conceitos com fundamento no desempenho funcional observado, no cumprimento de metas e no alcance de resultados;

III - Avaliação Institucional: Ato de avaliação de competência da Subcomissão Setorial, que, com base no conjunto probatório coligido nas fases anteriores e em eventuais elementos informativos adicionais, emitirá avaliação conclusiva sobre o desempenho global do servidor, homologando ou revisando os conceitos preliminares.

Parágrafo único. As fases de que trata este artigo poderão ser realizadas por meio digital, mediante

utilização de software ou plataforma eletrônica específica, desde que observados os requisitos de segurança, autenticidade, integridade, sigilo e interoperabilidade, nos termos de regulamento.

Art. 22. A Etapa de Conclusão encerra o ciclo avaliativo, consolidando os resultados e planejando as ações futuras. Serão executadas as seguintes atividades:

- I - Análise dos resultados do processo de avaliação de desempenho;
- II - Interpretação dos resultados, considerando a pesquisa de cultura organizacional, se existir;
- III - Consolidação dos resultados finais;
- IV - Avaliação do processo de avaliação de desempenho;
- V - Elaboração de relatório final do processo de avaliação de desempenho;
- VI - Definição do próximo ciclo de avaliação de desempenho;
- VII - Planejamento de ações.

Parágrafo único. Todas as deliberações tomadas em reuniões da Comissão de Avaliação de Desempenho e das Subcomissões Setoriais, com ou sem participação de terceiros, deverão ser redigidas em ata, observando especialmente os princípios da impessoalidade, legalidade e da motivação.

Seção III

Dos Critérios e Instrumentos de Avaliação

Art. 23. O procedimento trifásico da aferição do desempenho individual dos servidores obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, eficácia, contraditório e ampla defesa, devendo aferir a capacidade para o exercício do cargo e desenvolvimento funcional, observados os seguintes fatores:

- I - Assiduidade;
- II - Pontualidade;
- III - Disciplina;
- IV - Capacidade Técnica;
- V - Responsabilidade;
- VI - Iniciativa, Dinamismo e Eficiência;
- VII - Ética no Serviço Público;
- VIII - Equilíbrio Emocional;
- IX - Dedicação;

X - Sociabilidade e Cooperação;

XI - Apresentação Pessoal, Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão;

XII - Trabalho em Equipe.

§ 1º. Os fatores avaliativos serão discriminados na ficha de avaliação de desempenho, que será elaborada de acordo com o nível de escolaridade (fundamental, médio e superior) e a área de atuação, a ser baixada por decreto.

§ 2º. Os fatores avaliativos a que se refere o caput poderão ser adaptados, em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições do órgão ou da entidade a que esteja vinculado, desde mantido um núcleo mínimo definido em relação ao *caput*.

Art. 24. Os fatores de que trata o artigo anterior serão desdobrados em indicadores objetivos e mensuráveis na ficha de avaliação de desempenho, a ser definida em regulamento, que considerará o nível de escolaridade, a complexidade e a área de atuação do cargo ou função.

§ 1º. É facultado ao regulamento estabelecer fatores e indicadores complementares ou adaptados para categorias funcionais específicas, grupos de carreiras ou unidades organizacionais.

§ 2º. Os critérios de julgamento para aferição dos fatores e indicadores de que trata o § 1º considerarão, necessariamente:

I - a natureza das atribuições do cargo ou função;

II - o contexto organizacional e as condições de trabalho;

III - as metas individuais e coletivas previamente estabelecidas;

IV - o nível de complexidade e a autonomia inerentes ao cargo;

V - os padrões de qualidade e produtividade esperados para a unidade;

VI - a proatividade e capacidade de autodesenvolvimento;

VII - o relacionamento interpessoal;

VIII - a flexibilidade e a adaptabilidade às mudanças;

IX - a capacidade de comunicação.

§ 3º. O regulamento definirá o peso de cada fator e indicador na composição da nota final, conforme a sua essencialidade para o desempenho das atribuições do cargo ou função.

Art. 25. Os servidores públicos serão avaliados de acordo com formulário próprio, observando-se os seguintes graus e pontuações:

I - Graus: Todos os fatores utilizados no processo de Avaliação de Desempenho estarão graduados entre o Excelente (grau A) e o Insatisfatório (grau D), a saber:

a) Excelente (Grau A): desempenho que supera consistentemente e de forma significativa as expectativas e metas estabelecidas para o cargo, demonstrando contribuições excepcionais e servindo como referência positiva. Pontuação: 2,0 (dois) pontos;

b) Adequado (Grau B): desempenho que atende plenamente e de maneira consistente às expectativas e metas estabelecidas para o cargo, cumprindo com qualidade todas as atribuições requeridas.

Pontuação: 1,5 (um e meio) pontos;

c) Regular (Grau C): desempenho que atende parcialmente às expectativas e metas estabelecidas para o cargo, ficando ocasionalmente abaixo do padrão esperado e necessitando de aperfeiçoamento para atingir a proficiência plena. Pontuação: 1,0 (um) ponto;

d) Insatisfatório (Grau D): desempenho que não atende às expectativas e metas estabelecidas para o cargo, ficando consistentemente abaixo dos padrões mínimos requeridos e necessitando de intervenção corretiva imediata. Pontuação: 0 (zero) pontos.

II - O avaliador preencherá no campo "resposta (letra)", somente o grau, se A, B, C ou D, devendo marcar somente uma opção para cada resposta.

III - A Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho realizará a correção das avaliações multiplicando-se o grau (A, B, C ou D) pelo peso previsto em Decreto.

§ 1º. Os pesos a serem aplicados nos fatores de correção das avaliações aplicadas serão estabelecidos em Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 2º. Tratando-se de avaliação realizada por meio digital, nos termos do parágrafo único do art. 21 desta Lei, a totalização da pontuação de que trata o inciso III deste artigo será operada automaticamente pelo sistema, o qual aplicará os pesos definidos em regulamento a cada grau atribuído, cabendo à Subcomissão Setorial validar o resultado consolidado.

Seção IV

Das Disposições Específicas

Art. 26. Para fins de avaliação de desempenho, considerar-se-á como chefia imediata do servidor o dirigente da unidade escolar em que o servidor tenha exercido suas atividades por, no mínimo, 3 (três) meses consecutivos durante o ciclo avaliativo.

§1º. Na hipótese de o servidor não atingir o período mínimo de exercício previsto no *caput* em nenhuma unidade, será avaliado pela chefia da unidade em que estiver em exercício na data de encerramento do ciclo, considerando-se obrigatoriamente os registros e pareceres das unidades onde tenha exercido atividades previamente.

§2º. O servidor ocupante de mais de um cargo será submetido a processo de avaliação distinto e independente para cada cargo.

§3º. O servidor ocupante de um único cargo que, ao longo do ciclo avaliativo, esteja lotado e em exercício em mais de uma unidade de ensino, será avaliado separadamente em cada uma delas, considerando-se o período de exercício e as metas específicas cumpridas em cada unidade, cabendo à Comissão Central de Avaliação de Desempenho a consolidação final dos resultados para fins de apuração do conceito global.

§ 4º. O servidor afastado por qualquer espécie de licença prevista em lei durante o ciclo

avaliativo, que não complete pelo menos 1 (um) mês de exercício em qualquer unidade, ficará dispensado da avaliação no referido ciclo, sendo este período considerado para todos os efeitos legais.

§5º. Na hipótese de o servidor, após período superior a 3 (três) meses de efetivo exercício durante o ciclo, afastar-se por licença legal, será avaliado com base exclusivamente no período em que esteve em atividade, considerando-se os seguintes parâmetros:

I - a auto avaliação será realizada, preferencialmente de forma remota, abrangendo apenas o período de efetivo exercício;

II - a avaliação hierárquica será conduzida com base exclusivamente no desempenho observado durante o período de trabalho;

III - a avaliação institucional consolidará os elementos coligidos, ponderando-os proporcionalmente ao tempo de exercício em relação à duração total do ciclo;

IV - o resultado final será calculado proporcionalmente ao tempo de efetivo exercício, ressalvado o patamar mínimo de 6 (seis) meses de trabalho para validade da avaliação do ciclo.

§6º. Na hipótese do §5º, verificada a impossibilidade devidamente justificada de realização da auto avaliação, poderá ser utilizada, para todos os fins de direito, a média final de desempenho obtida no último ciclo avaliativo completo, desde que igual ou superior ao conceito mínimo de aprovação e que o seu resultado seja indispensável para a concessão de benefício ou vantagem legalmente previstos.

Art. 27. Os servidores efetivos nomeados para o exercício de função de confiança serão avaliados de acordo com os mesmos critérios e procedimentos dos demais servidores ocupantes de sua classe de cargo.

CAPÍTULO V

DOS RECURSOS HIERÁRQUICOS

Art. 28. O servidor submetido à avaliação de desempenho terá direito a interpor recurso hierárquico contra o resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua notificação formal.

Art. 29. O recurso hierárquico será dirigido ao Secretário Municipal de Administração, que o apreciará e julgará em última instância administrativa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contados do seu recebimento.

§1º. O Secretário Municipal de Administração contará com auxílio técnico e parecer prévio da Comissão Central de Avaliação de Desempenho para análise dos recursos, que deverá se manifestar no prazo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento do processo.

§2º. O prazo estabelecido no caput poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa circunstanciada e devidamente fundamentada que demonstre a relevância e necessidade da dilação, limitada a uma única prorrogação.

§3º. A decisão do Secretário Municipal de Administração sobre o recurso hierárquico é irrecorrível na esfera administrativa.

Art. 30. O processo referente aos recursos contra o resultado da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - Interposição de recurso hierárquico pelo servidor, por meio de requerimento fundamentado, facultada a juntada de documentos que julgar convenientes;

II - Análise e parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho;

III - Julgamento do recurso hierárquico pelo Secretário Municipal de Administração;

IV - Notificação formal do servidor acerca da decisão sobre o recurso hierárquico.

Parágrafo único. O Secretário Municipal de Educação poderá, a qualquer tempo, de ofício ou a pedido, requisitar à Comissão de Avaliação de Desempenho, à Subcomissão Setorial, à chefia imediata ou ao próprio servidor as informações, os documentos e os esclarecimentos que entender necessários para a instrução e o julgamento do recurso.

CAPÍTULO VI

DOS EFEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 31. A avaliação de desempenho produzirá efeitos jurídicos e funcionais para os servidores da Rede Municipal de Ensino, observadas as especificidades de cada modalidade de vínculo funcional, conforme disciplinado neste Capítulo.

Seção I

Dos Efeitos para os Servidores Efetivos Estáveis

Art. 32. A avaliação de desempenho dos servidores ocupantes de cargo efetivo e estáveis constitui instrumento de gestão estratégica de pessoal, destinado a:

I - servir de parâmetro objetivo e vinculante para a concessão da progressão horizontal na carreira, condicionando-a à obtenção de conceito igual ou superior ao percentual mínimo previsto no respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV;

II - subsidiar a formulação e a implementação de programas específicos de capacitação, treinamento, desenvolvimento e acompanhamento sociofuncional, visando ao aprimoramento contínuo das competências institucionais e individuais;

III - fundamentar tecnicamente decisões referentes à:

a) remuneração variável e incentivos por desempenho;

b) desenvolvimento na carreira, como progressão horizontal e movimentações funcionais;

c) designações para funções de maior complexidade ou especialização;

IV - orientar o planejamento estratégico da Secretaria Municipal de Educação e de suas unidades organizacionais, fornecendo insumos para:

a) a alocação e redistribuição de recursos humanos;

b) a revisão de atribuições e a reorganização de estruturas;

c) a identificação de talentos e sucessões;

V - constituir elemento de mensuração da efetividade das políticas públicas de educação sob a responsabilidade do servidor.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se sem prejuízo de demais requisitos legais ou regimentais previstos para cada benefício ou direito, sendo a avaliação de desempenho condição necessária, mas não suficiente, para sua concessão.

Art. 33. A avaliação de desempenho dos servidores ocupantes de cargo efetivo observará os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Lei e no respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV, e constituirá elemento imprescindível para o desenvolvimento na carreira, incluindo a concessão da progressão horizontal.

§ 1º. Na hipótese de movimentação funcional do servidor - incluindo transferência, redistribuição, cessão ou qualquer outro deslocamento - para outro órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, a avaliação do período correspondente será realizada em conjunto, mediante manifestação obrigatória e fundamentada da chefia imediata da unidade de origem e da unidade de destino.

§ 2º. Os desenvolvimentos na carreira através da progressão horizontal ficarão condicionadas à obtenção de média final de desempenho igual ou superior ao percentual mínimo estabelecido no PCCV aplicável para cada modalidade de avanço na carreira, ressalvadas as hipóteses de movimentação funcional, nas quais será considerada a média ponderada dos períodos de exercício em cada unidade.

§ 3º. O resultado da avaliação de desempenho integrará o processo administrativo de concessão de benefício ou vantagem relacionada ao desenvolvimento funcional, constituindo-se em condição de elegibilidade para o pleito.

Art. 34. Nos estritos termos do art. 37, caput, da Lei Complementar Municipal nº 005/2001 (Estatuto dos Servidores Cíveis Municipais), constitui causa de perda do cargo a apresentação, no interstício de 05 (cinco) anos, de:

I - duas avaliações de desempenho consecutivas com conceito final negativo; ou

II - três avaliações de desempenho com conceito final negativo, ainda que alternadas.

§ 1º A caracterização da situação prevista no *caput* dependerá de processo administrativo disciplinar específico, no qual se assegurarão ao servidor o contraditório e a ampla defesa, inclusive com

produção de prova técnica e testemunhal.

§ 2º Considera-se conceito negativo, para os fins deste artigo, aquele classificado como “Insatisfatório” ou equivalente, nos termos dos critérios de avaliação estabelecidos nesta Lei.

§ 3º O processo administrativo de que trata o § 1º será instruído com os registros das avaliações de desempenho e relatórios técnicos das chefias imediatas, das Subcomissões Setoriais e da Comissão de Avaliação de Desempenho, devendo demonstrar de forma categórica e fundamentada a incapacidade superveniente do servidor para o adequado exercício do cargo.

Seção II

Dos Efeitos para os Servidores em Estágio Probatório

Art. 35. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito à avaliação de desempenho em estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de aferição sistemática, mediante aplicação de instrumentos de avaliação específicos, observados os fatores de desempenho contido no art. 35 da Lei Complementar Municipal nº 005/2001, quais sejam:

I - Produtividade;

II - Assiduidade;

III - Capacidade de iniciativa;

IV - Qualidade de trabalho;

V - Responsabilidade.

Parágrafo único. Os fatores mencionados no *caput* não substituem, mas complementam os fatores de avaliação definidos no Art. 23 desta Lei, os quais devem ser obrigatoriamente observados para o preenchimento dos formulários, a atribuição de notas e o cálculo do resultado final, garantindo-se a isonomia e a uniformidade do processo avaliativo.

Art. 36. O servidor em estágio probatório será submetido a ciclos avaliativos obrigatórios, realizados ao término de cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, compreendendo:

I - Avaliação Parcial Inicial: ao completar 12 (doze) meses de exercício;

II - Avaliação Parcial Intermediária: ao completar 24 (vinte e quatro) meses de exercício;

III - Avaliação Final Conclusiva: ao completar 36 (trinta e seis) meses de exercício.

§ 1º. Cada ciclo avaliativo produzirá resultado autônomo e independente, podendo gerar efeitos imediatos, nos termos desta Lei.

§ 2º. A Avaliação Final Conclusiva, a ser realizada ao término do estágio probatório, sintetizará e avaliará o desempenho global do servidor, considerando obrigatoriamente:

- I - os resultados e a evolução demonstrada em todas as avaliações parciais anteriores;
- II - o relatório circunstanciado da chefia imediata;
- III - o histórico de eventuais medidas corretivas ou planos de capacitação implementados; e
- IV - demais elementos informativos coligidos ao longo do estágio.

§ 3º. O resultado da Avaliação Final Conclusiva, ainda que de caráter sintético e global, não elidirá a eficácia jurídica autônoma dos resultados parciais anteriormente consignados.

Art. 37. O servidor que obtiver nota inferior a 60% (sessenta por cento) em qualquer das avaliações anuais será submetido a plano individual de capacitação e acompanhamento, com duração máxima de 90 (noventa) dias, visando à superação das deficiências identificadas.

§ 1º Findo o plano de capacitação, o servidor será submetido a nova avaliação de superação, cujo resultado igual ou superior ao conceito mínimo de aprovação será condição indispensável para a continuidade do estágio probatório e reputará sanado o déficit de desempenho anterior para todos os efeitos legais, sem prejuízo da permanência do registro do resultado original no prontuário funcional.

§ 2º O servidor que mantiver conceito inferior ao mínimo exigido após a aplicação do plano de capacitação não será aprovado no estágio probatório.

Art. 38. Constitui causa para reprovação no estágio probatório:

- I - a obtenção de conceito inferior a 60% (sessenta por cento) em duas avaliações anuais, alternadas ou consecutivas;
- II - a prática de falta grave devidamente apurada em processo administrativo disciplinar.

Art. 39. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, garantido, em qualquer caso, o direito ao contraditório e à ampla defesa em processo administrativo específico.

§ 1º O processo administrativo de exoneração observará as seguintes garantias:

- I - notificação pessoal do servidor;
- II - prazo de 10 (dez) dias para apresentação de defesa escrita e produção de provas;
- III - análise conclusiva pela autoridade competente.

§ 2º Da decisão que decretar a exoneração caberá recurso administrativo, nos termos da legislação aplicável.

Art. 40. Concluído o processo de avaliação de desempenho do estágio probatório, os autos serão encaminhados ao Prefeito Municipal para prolação de decisão final fundamentada, no prazo de 15 (quinze) dias, acerca da aprovação ou da exoneração do servidor.

Parágrafo único. A decisão de que trata o *caput* considerará obrigatoriamente o conjunto probatório coligido, o parecer técnico da Comissão de Avaliação de Desempenho e a manifestação da unidade

de gestão de pessoas, devendo ser expressamente motivada com base nos critérios legais e regimentais.

Art. 41. A Secretaria Municipal de Educação manterá registro individualizado de todo o processo de estágio probatório, incluindo:

I - os instrumentos de avaliação;

II - os planos de capacitação implementados;

III - as manifestações das chefias;

IV - a defesa do servidor;

V - a decisão final fundamentada.

Parágrafo único. Os registros de que trata este artigo serão disponibilizados ao servidor, mediante requerimento, para fins de exercício do direito de defesa.

Art. 42. A aprovação na avaliação de desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade, sem prejuízo dos demais requisitos legais.

Seção III

Dos Efeitos para os Servidores Contratados Temporariamente

Art. 43. O servidor contratado temporariamente, nos termos da Lei Complementar Municipal nº 175, de 16 de março de 2018, fica sujeito à avaliação de desempenho de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Lei.

Art. 44. A avaliação de desempenho dos servidores referidos neste Capítulo constituirá elemento vinculante para a manutenção ou a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 23, inciso III, alínea "a", da Lei Complementar Municipal nº 175/2018.

Parágrafo único. Considera-se resultado insatisfatório, para os fins de rescisão contratual, aquele inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima possível, apurado com base na aplicação uniforme dos critérios estabelecidos no regulamento desta Lei.

Art. 45. O servidor contratado temporariamente que obtiver resultado insatisfatório na avaliação de desempenho:

I - terá seu contrato rescindido por baixo desempenho funcional;

II - ficará impedido de nova contratação pela Administração Pública Municipal, por qualquer modalidade, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados da data da rescisão.

SEÇÃO IV

Dos Efeitos para os Servidores em Exercício de Cargo em Comissão, Função de Confiança ou Função Gratificada

Art. 46. Os servidores ocupantes de cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada serão avaliados de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Lei, aplicando-se lhes, no que couber, as disposições referentes aos servidores efetivos, ressalvadas as especificidades previstas nesta Seção.

Art. 47. A avaliação de desempenho dos servidores de que trata esta Seção considerará, sem prejuízo dos fatores estabelecidos no art. 23 desta Lei, os seguintes critérios específicos:

I - liderança e capacidade de gestão;

II - iniciativa, dinamismo e eficiência;

III - ética e imparcialidade no serviço público;

IV - qualidade técnica e estratégica das decisões;

V - aptidão para a inovação e a criatividade;

VI - receptividade a críticas e adaptabilidade à mudança;

VII - capacidade de organização e facilidade de expressão;

VIII - motivação, interesse e comprometimento com resultados.

§ 1º. A avaliação de desempenho do servidor efetivo em exercício em cargo em comissão ou função de natureza comissionada ou gratificada será considerada para todos os efeitos legais relativos ao seu cargo efetivo, inclusive para fins de progressão horizontal.

§2º. O servidor efetivo, durante o exercício de cargo em comissão, somente fará jus ao aumento do vencimento básico de seu cargo efetivo decorrente de progressão na carreira se optar pelo regime remuneratório do cargo efetivo acrescido da gratificação correspondente, ressalvadas as demais disposições legais aplicáveis aos regimes de opção remuneratória e ao limite máximo de percepção.

§3º O servidor ocupante de cargo em comissão que não detenha cargo efetivo na administração pública será avaliado exclusivamente para fins de acompanhamento gerencial e avaliação de resultados, não lhe sendo estendidos, em decorrência dessa avaliação, quaisquer direitos ou benefícios inerentes a planos de carreira, incluindo-se, mas não se limitando a, progressão horizontal, adicional por tempo de serviço e estabilidade.

Art. 48. O servidor que obtiver resultado inferior a 60% (sessenta por cento) em sua avaliação de desempenho será exonerado do cargo em comissão ou dispensado da função de confiança ou gratificada, reassumindo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o exercício de suas atribuições originárias, se for o caso.

Parágrafo único. O servidor exonerado ou dispensado nos termos do caput não poderá ser

reconduzido a novo cargo em comissão ou função de confiança ou gratificada pelo período de 12 (doze) meses, contados da exoneração ou dispensa, salvo se comprovar, à satisfação da autoridade competente, a realização de curso de capacitação ou treinamento específico para o exercício das funções.

Art. 49. A nomeação para o exercício de cargo em comissão suspende o prazo de estágio probatório do servidor, que voltará a fluir a partir do retorno ao cargo efetivo.

Art. 50. Os servidores cedidos a outros órgãos ou entidades serão avaliados pela unidade em que estiverem em exercício, cabendo à Secretaria Municipal de Educação, na condição de unidade de origem, a consolidação final dos resultados e a produção dos efeitos jurídicos decorrentes.

CAPÍTULO VII

DOS PRAZOS

Art. 51. O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído no prazo estabelecido em cronograma definido pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º O prazo de que trata o *caput* poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias, mediante decisão fundamentada do Secretário Municipal de Educação, que demonstre a relevância e a inevitabilidade da extensão.

§ 2º Os dados e documentos integrantes do processo de avaliação de desempenho serão incorporados ao prontuário funcional do servidor, na forma disciplinada em regulamento.

Art. 52. Para os fins desta Lei, os prazos processuais contar-se-ão em dias úteis, excluído o dia do início do prazo e incluído o dia do seu vencimento.

Parágrafo único. O prazo que vencer em dia em que não houver expediente ficará automaticamente prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 53. A Lei Complementar nº 139, de 29 de abril de 2014, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20. A avaliação de desempenho dos servidores empossados nos cargos de que trata esta Lei, para todos os fins meritocráticos e de desenvolvimento funcional, será realizada anualmente, conforme cronograma específico estabelecido em ato próprio da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 27. O prêmio por produtividade será concedido com base no desempenho funcional anual do servidor.

Parágrafo único. O pagamento do prêmio ocorrerá no primeiro quadrimestre do exercício subsequente ao avaliado, podendo ser parcelado em até 02 (duas) vezes, ressalvadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras. ”

Art. 54. O *caput* do art. 1º da Lei Municipal n.º 3.384, de 28 de Dezembro de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º. A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, cujos cargos estejam previstos nas Leis Complementares n.º s. 190/2019, 193/2019, 195/2019 e 197/2020 será regida pela presente lei.

Art. 55. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do ciclo avaliativo subsequente, ressalvada a possibilidade de o Chefe do Poder Executivo, mediante ato administrativo fundamentado, estabelecer disposições transitórias para sua aplicação gradual ao ciclo em andamento, desde que ressalvados os direitos adquiridos e garantido o devido processo legal.

Art. 56. Revogam-se as disposições em contrário, em especial, o artigo 3º, VI, da Lei Municipal n.º 3.384, de 28 de dezembro de 2020; os artigos 4º, 5º e 6º da Lei Complementar n.º 224, de 18 de outubro de 2022, § 1º do artigo 8º, § 1º do artigo 19, parágrafo 1º do artigo 21, e a alínea "a" do inciso II do artigo 48 da Lei Complementar n.º 139/2014, de 29 de abril de 2014.

MANDO, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Mariana, 30 de setembro de 2025.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

Legislação: Leis Ordinárias

Legislação: Leis Ordinárias

LEI Nº 4.009, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Altera a Lei Municipal nº Lei nº 3.839, de 10 de março de 2025 e dá outras providências”.

O Povo do Município de Mariana por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - A Lei Municipal nº 3.839, de 10/03/2025 que instituiu o serviço de formação profissional para jovens de programas sociais denominado Jovem Aprendiz passa a designar-se “Aprendiz” e a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 2º. *O serviço de formação profissional de que trata esta Lei envolverá a execução das seguintes ações:*

I - oferecer qualificação, capacitação e adequação profissional, bem como meios de promoção das iniciativas de formação de arranjos produtivos e de geração de rendas alternativas, para jovens de 14 a 24 anos;

II - ...;

III - ...;

IV - ...;

V - ...;

VI - ...;

VII - ...

Art. 4º. *Os jovens regularmente inscritos no serviço de formação profissional participarão de programa de capacitação, qualificação e experiência profissional nos diversos setores da administração pública e na sociedade civil organizada, em especial nas entidades e associações de interesse social, a ser concebido e coordenado pela Secretaria Municipal de Assistência Social, em parceria com as demais Secretarias do Município de Mariana.*

§ 1º. ...

§ 2º. ...

§ 3º. ...

§ 4º. Para aprendizes com deficiência, a validade do contrato poderá exceder a 24 (vinte e quatro) meses.

Art. 2º. Fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a proceder a republicação da Lei nº 3.839/2025 com as modificações propostas por esta Lei.

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Mariana, 30 de setembro de 2025.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

LEI Nº 4.010, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

"Institui a Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA) do Município de Mariana - MG e dá outras providências."

O Povo do Município de Mariana por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei institui a Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em sistemas de Abastecimento de Água (SAA) do Município de Mariana, seguindo as diretrizes dos incisos V e VI do

art. 303 do Plano Diretor Municipal - Lei Complementar Municipal 228 de 22 de dezembro de 2022.

Parágrafo único. Integram a presente Lei o cronograma de ações e investimentos previstos e estimados para o decênio 2026-2035.

Art. 2º São instâncias decisórias auxiliares quanto à efetivação do Plano Municipal de Segurança Hídrica e Gestão das Águas a Agência Reguladora Intermunicipal de Saneamento - ARIS - e o Conselho Municipal de Saneamento, na esfera de sua competência funcional.

Art. 3º São instrumentos essenciais, indispensáveis e norteadores da efetividade do Plano Municipal de Segurança Hídrica e Gestão das Águas:

I - a Portaria GM/MS nº 888 do Ministério da Saúde, de 04 de maio de 2021;

II - a Portaria de Consolidação nº 05 do Ministério da Saúde, de 28 de setembro de 2017.

CAPÍTULO II

DAS RESPONSABILIDADES DO SAAE

Art. 4º Compete ao Serviço Autônomo de Água e Esgoto - SAAE Mariana - de Água e Esgoto - SAAE Mariana - implantar e coordenar o Plano de Segurança da Água e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água do Município de Mariana, por meio de uma equipe multidisciplinar da Autarquia, em parceria com as demais unidades administrativas municipais cujo escopo de atuação esteja relacionado às atividades previstas, com a participação da sociedade e seguir as diretrizes emanadas de órgãos de governo, em outros níveis, que possam interferir na implementação da proposta e em especial:

I - exercer o controle da qualidade da água;

II - garantir a operação e a manutenção das instalações destinadas ao abastecimento de água potável em conformidade com as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e das demais normas pertinentes;

III - manter e controlar a qualidade da água produzida e distribuída, por meio de:

a) controle operacional do(s) ponto(s) de captação, adução, tratamento, reservação e distribuição, quando aplicável;

b) exigência, junto aos fornecedores, do laudo de atendimento dos requisitos de saúde estabelecidos em norma técnica da ABNT para o controle de qualidade dos produtos químicos utilizados no tratamento de água;

c) exigência, junto aos fornecedores, do laudo de inocuidade dos materiais utilizados na produção e distribuição que tenham contato com a água;

d) capacitação e atualização técnica de todos os profissionais que atuam de forma direta no fornecimento e controle da qualidade da água para consumo humano; e

e) análises laboratoriais da água, em amostras provenientes das diversas partes dos sistemas, conforme plano de amostragem estabelecido nos artigos 42 e seguintes da Portaria 888 do Ministério da Saúde.

IV - manter avaliação sistemática do sistema de abastecimento de água, sob a perspectiva dos riscos à saúde, com base nos seguintes critérios:

a) ocupação da bacia contribuinte ao manancial;

b) histórico das características das águas;

c) características físicas do sistema;

d) práticas operacionais; e

e) na qualidade da água distribuída, conforme os princípios dos Planos de Segurança da Água (PSA) recomendados pela Organização Mundial de Saúde (OMS) ou definidos em diretrizes vigentes no País.

V - encaminhar à autoridade de saúde pública relatórios das análises dos parâmetros mensais, trimestrais e semestrais com informações sobre o controle da qualidade da água, conforme o modelo estabelecido pela referida autoridade;

VI - fornecer à autoridade de saúde pública os dados de controle da qualidade da água para consumo humano, quando solicitado;

VII - monitorar a qualidade da água no ponto de captação, conforme estabelecido em normativos federais;

VIII - comunicar aos órgãos ambientais, aos gestores de recursos hídricos e ao órgão de saúde pública qualquer alteração da qualidade da água no ponto de captação que comprometa a tratabilidade da água para consumo humano;

IX - contribuir com os órgãos ambientais e gestores de recursos hídricos, por meio de ações cabíveis para proteção do(s) manancial(ais) de abastecimento(s) e das bacia(s) hidrográfica(s);

X - proporcionar mecanismos para recebimento de reclamações e manter registros atualizados sobre a qualidade da água distribuída, sistematizando-os de forma compreensível aos consumidores e disponibilizando-os para pronto acesso e consulta pública, em atendimento às legislações específicas de defesa do consumidor;

XI - comunicar imediatamente à autoridade de saúde pública municipal e informar adequadamente à população a detecção de qualquer risco à saúde, ocasionado por anomalia operacional no sistema e solução alternativa coletiva de abastecimento de água para consumo humano ou por não-conformidade na qualidade da água tratada, adotando-se as medidas previstas para pronto restabelecimento;

XII - assegurar pontos de coleta de água na saída de tratamento e na rede de distribuição, para o controle e a vigilância da qualidade da água.

Art. 5º Compete ao SAAE quando do abastecimento emergencial por caminhão-pipa:

I - garantir que tanques, válvulas e equipamentos dos veículos transportadores sejam apropriados e de uso exclusivo para o armazenamento e transporte de água potável;

II - manter registro com dados atualizados sobre o fornecedor e a fonte de água;

- III - manter registro atualizado das análises de controle da qualidade da água, previstos neste Anexo;
- IV - assegurar que a água fornecida contenha um teor mínimo de cloro residual livre de 0,5 mg/L; e
- V - garantir que o veículo utilizado para fornecimento de água contenha, de forma visível, a inscrição "ÁGUA POTÁVEL" e os dados de endereço e telefone para contato.

CAPÍTULO III

DO PLANO DE SEGURANÇA DA ÁGUA (PSA) E GESTÃO DE RISCOS EM SISTEMAS DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA (SAA)

Art. 6º O Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA), instituído e regulamentado por esta lei, é um instrumento de planejamento, com capacidade de nortear as estratégias para o desenvolvimento de um conjunto articulado de ações administrativas visando o bem-estar da população e tem por objetivo:

I - identificar e catalogar o potencial hídrico dos mananciais de superfície no município, com capacidade de integrar o sistema municipal de captação, adução, tratamento e distribuição de água potável à população (SAA);

II - identificar os perigos e caracterizar os riscos nos Sistemas de Abastecimento de Mariana, desde o manancial até o consumidor, visando estabelecer medidas de controle para eliminá-los ou reduzi-los a níveis aceitáveis, de maneira a assegurar o abastecimento contínuo;

III - agregar ações de cunho ambiental, educacional e administrativa no intuito de preservar os mananciais que integram e com potencial de se integrar ao SAA;

IV - oportunizar o aproveitamento de mananciais de superfície a fim de ampliar a oferta hídrica ao SAA;

V - ampliar o sistema de tratamento e reservação de água potável para consumo humano;

VI - estender redes de distribuição de água potável em aglomerados urbanos;

VII - implementar e documentar programas de qualificação e formação dos trabalhadores, sensibilização de consumidores e atualização de todas as etapas do PSA

VIII - instituir mecanismos que possibilitem reduzir o consumo e evitar o desperdício de água potável em domicílios;

IX - avaliar, anualmente, por meio de auditorias interna e externa, a eficiência do PSA e as medidas de controle implementadas pelo SAAE de Mariana, com o objetivo de propor planos de melhoria contínua do sistema;

X - conduzir a política municipal de saneamento com foco em ações ambientais que tenham por horizonte a preservação dos mananciais de água para consumo humano nas suas mais diversas atividades.

Art. 7º São metas do Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA):

I - assegurar o abastecimento regular de água potável nas residências e estabelecimentos industriais, comerciais e de serviço no território do município;

II - garantir segurança hídrica nos períodos de seca e a qualidade do produto na temporada de chuvas intensas;

III - reduzir a dependência do abastecimento emergencial por caminhões-pipa;

IV - popularizar medidas de consumo consciente entre a população;

V - instituir mecanismos de sustentabilidade financeira do sistema de abastecimento de água do município;

VI - construir, reparar e modernizar as infraestruturas de captação, adução, tratamento e distribuição de água potável;

VII - implementar de programas de educação ambiental, preservação de nascentes e proteção de mananciais;

VIII - promover a saúde pública por meio de adoção de tecnologias para tratamento de água e democratização do acesso à água de qualidade.

IX - difundir o uso racional dos recursos hídricos, impulsionando o desenvolvimento econômico e social do município.

Art. 8º São ações prioritárias do Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA) :

I - promover melhoria, reconstrução e reparos nos reservatórios instalados;

II - ampliar a capacidade de reserva em pontos estratégicos da cidade visando o pleno abastecimento da população;

III - realizar investimentos em infraestrutura de adução, proporcionando maior aproveitamento dos mananciais;

IV - construir a estação de tratamento do Sistema Norte;

V - substituir gradativamente as redes de distribuição evitando perdas no sistema;

VI - readequar o laboratório de análise da potabilidade da qualidade da água coletada e distribuída;

VII - adequar o sistema de bombeamento proporcionando maior eficiência energética;

VIII - instalar sistema de manobras por meio digital;

IX - restaurar as matas ciliares e áreas de proteção permanente, para proteger os mananciais.

X - retomar os programas de educação ambiental e de conscientização da população sobre a importância da água e do uso racional;

XI - implementar medidas para reduzir o lançamento de poluentes nos corpos d'água;

XII - difundir entre as medidas de regulação da ARIS evidenciando as responsabilidades e obrigações dos usuários e do prestador de serviço;

XIII - regularizar as outorgas de captação e uso de água para consumo humano.

Art. 9º São ações emergenciais do Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA):

I - a implantação de reservatórios transitórios nos aglomerados urbanos, ainda não atendidos por redes públicas de distribuição, oportunizando o abastecimento das moradias e atendimento por meio de caminhão-pipa.

II - a regularização das outorgas de captação superficial e profunda operadas pelo SAAE.

III - o cercamento e proteção de nascentes e captações superficiais;

IV - a recuperação dos espaços de trabalho das Estações de Tratamento de Água do Município.;

Art. 10. Para fins de efetivação da segurança hídrica do município o índice de atendimento satisfatório é estabelecido nos seguintes patamares:

I - produção de distribuição entre 150 a 180 litros de água por pessoa dia;

II - capacidade de captação e tratamento média de 150 litros por segundo;

III - capacidade de reservação estimada em 12 milhões de litros/dia.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO DA OFERTA E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA NO DISTRITO SEDE

Seção I

Do Sistema de Captação e Tratamento do Distrito Sede

Art. 11. Atualmente o Município de Mariana, para suprimento do Distrito Sede e do Distrito de Passagem de Mariana, conta com sistema misto de exploração e aproveitamento de recursos hídricos, compondo o SAA Municipal captações de superfície e poços profundos perfurados em locais estratégicos a fim de reforçar a oferta.

Parágrafo único. O município conta, ainda, com um manancial de água bruta para abastecimento emergencial de caminhões pipa, na localidade da Mina Del Rey (bicão), sendo o líquido desinfectado por adição de pastilhas de hipoclorito diretamente no tanque de transporte.

Art. 12. O Distrito de Passagem de Mariana, por ser conurbado ao Distrito Sede, é assistido pelo mesmo arranjo de distribuição, sendo localizado em suas cercanias as mais importantes captações que abastecem a cidade, com a seguinte disposição:

I - Sistema Sul

a) ETA Sul em Passagem de Mariana

- 1) Captação superficial da Serrinha
- 2) Captação superficial de Belém
- 3) Captação superficial da Banca do Rego

b) ETA Santa Rita de Cássia

1. Captação superficial da Serrinha
2. Captação superficial do córrego da Cartuxa

c) ETA do Seminário

1. Captação superficial no Córrego do Seminário

d) Sistema Sul - Tratamento na ETA Matadouro

- 1) Captação superficial no Córrego do Matadouro

e) Reforço Estratégico

- 1) Aproveitamento da água de insurgência da Chácara dos Inocentes (Cartuxa)
- 2) Poço Profundo Dom Viçoso (Cartuxa)
- 3) Poço Profundo Maria Menina (Dom Oscar)
- 4) Poço Profundo do Bucão (São Pedro)
- 5) Poço Profundo Pista de Caminhada (Vila do Carmo)
- 6) Poço Profundo Vila do Carmo (Vila do Carmo)
- 7) Poço Profundo Liberdade I (Bairro Liberdade)

II - Sistema Norte

a) Desinfecção no reservatório

- 1) Captação superficial do Cristal
- 2) Captação superficial do Maquiné
- 3) Captação superficial do Fundão (Morro Santana)
- 4) Captação superficial da Rocinha (Morro Santana)

b) Reforço Estratégico:

- 1) Poço Profundo Nossa Senhora Aparecida

2) Poço Profundo Morro Santana

3) Poço Profundo Jardim Santana

4) Poço Profundo Del Rey

Parágrafo único. O manancial do córrego do Del Rey e da cascata do Del Rey, conhecido como “bicão”, são utilizados como pontos de captação emergencial por caminhão-pipa, não integrando o sistema regular de abastecimento.

Art. 13. São abastecidos pelo SAA do Distrito Sede:

I - Sistema Sul

- a. Bairro Cartuxa
- b. Bairro Vale Verde
- c. Bairro Cabanas
- d. Bairro Santa Rita de Cássia
- e. Aglomerado Santa Clara
- f. Aglomerado da Serrinha
- g. Bairro São José
- h. Bairro São Pedro
- i. Bairro Dom Oscar
- j. Bairro Vila São Vicente (Passagem de Mariana)
- k. Bairro Liberdade (Passagem de Mariana)
- l. Sede do Distrito de Passagem de Mariana
- m. Bairro Vila do Carmo
- n. Bairro São Gonçalo
- o. Bairro Santo Antônio
- p. Centro
- q. Bairro Santana
- r. Bairro Cruzeiro do Sul
- s. Residencial Bandeirantes
- t. Vila Mata Douro
- u. Galego

II - Sistema Norte

- a. Bairro Vila Gogô
- b. Bairro Canela
- c. Bairro Residencial Bougainville
- d. Bairro Rosário
- e. Bairro Novo Horizonte
- f. Bairro Morada do Sol
- g. Bairro Fonte da Saudade (Samitri)
- h. Bairro Marília de Dirceu
- i. Bairro Vila Maquiné
- j. Bairro São Cristóvão
- k. Bairro Jardins de Santana
- l. Bairro Jardim dos Inconfidentes
- m. Bairro Estrela do Sul
- n. Bairro Vila Aparecida

- o. Bairro São Sebastião (Colina)
- p. Bairro Barro Preto
- q. Nossa Senhora Aparecida (Cássio)

Parágrafo único. Os bairros Chapada Imperial, em fase de implantação, Campo Grande de Vila Rica e a Vila Del Rey, contam com sistemas próprios de abastecimento, não interligados ao SAA gerido pela Autarquia Municipal.

Seção II

Quadro de Capacidade de Captação do Distrito Sede

Art. 14. A capacidade de captação do sistema instalado se encontra assim dimensionada:

I - Sistema Sul

Manancial	Captação Média (litros por segundo)
ETA Sul	70,00
ETA Santa Rita de Cássia	21,00
ETA Seminário	18,00
ETA Matadouro	18,00
Captação Chácara dos Inocentes (Cartuxa)	4,20
Poço Dom Viçoso (Cartuxa)	1,33
Poço Bucão	2,78
Poço Maria Menina	4,08
Poço Pista de Caminhada	7,50
Poço Vila do Carmo	2,61
Poço Liberdade I	1,83

II - Sistema Norte

Manancial	Captação média (litros por segundo)
Captação Maquiné	1,36
Captação Cristal	8,00
Captação Fundão (Morro Santana)	5,00
Captação da Rocinha (Morro Santana)	15,00
Poço Morada do Sol	3,89
Poço Jardim Santana	1,25
Poço Morro Santana	7,22
Poço Del Rey	3,33

Seção III

Riscos Ambientais e Fragilidades do SAA do Distrito Sede

Art. 15. São considerados críticos, para fins de abastecimento, os bairros:

- I - Rosário, em razão do crescimento de aglomerado urbano nas adjacências;
- II - Santo Antônio, em razão da ausência de sistema próprio de abastecimento e crescimento de aglomerado urbano na região de mata-cavalos;
- III - São Sebastião e adjacências, pela insuficiência do sistema de bombeamento;
- IV - Cabanas e bairros próximos, em razão do crescimento de aglomerado urbano nas adjacências.
- V - Bairro Liberdade, por insuficiência do manancial explorado;
- VI - Passagem de Mariana por insuficiência na reservação;
- VII - Aglomerados Morada do Sol e adjacências pela ausência do SAA.

Art. 16. São considerados riscos ambientais potenciais ao SAA do Distrito Sede:

- I - o crescimento desordenado do aglomerado da Serrinha na região sul;
- II - o crescimento desordenado do aglomerado do Cristal na região norte;
- III - o crescimento desordenado do aglomerado Alvorada, na região norte, próximo à Estrada da Purificação;
- III - o crescimento desordenado do Bairro Santo Antônio em direção região do Mata-cavalos;
- III - o desenvolvimento da atividade minerária na região da Mina Del Rey.
- V - a duplicação da rodovia BR 356 nas proximidades da Banca do Rego em Passagem de Mariana, próximo ao bairro Vila São Vicente;
- VI - a implantação do loteamento Vila real nas proximidades do Morro de Santana;
- VII - a ocupação da Área de Uso Econômico (Distrito Industrial) na região do Morro de Santana;
- VIII - a sistemática expansão da cidade sobre os mananciais potenciais da Serrinha, Canela, Bumbaça e Cristal;
- IX - a estação de seca e ocorrência de incêndios no Parque do Itacolomy, Morro de Santana e APA da Mata do Seminário onde se situam os maiores mananciais do município;
- X - os altos índices de migração e estabelecimento de população flutuante em bairros periféricos.

Art. 17. São apontadas como fragilidades do SAA do Distrito Sede:

I - ausência de macro e micromedição como instrumento de controle da produção e consumo e mensuração de perdas;

II - alto índice de ligações clandestinas e falta de redes de distribuição nos aglomerados urbanos;

III - insuficiência do sistema de elevatórias e bombeamento para as partes altas da cidade;

IV - inadequação do sistema de reservação;

V - redes de distribuição antigas com perdas e vazamentos.

Seção IV

Da estratégia de novas captações no Distrito Sede

Art. 18. São potenciais hídricos estratégicos para suprir eventual crescimento de demanda ou redução da oferta dos mananciais já explorados:

I - a captação no córrego do Canela na região norte do Distrito Sede;

II - a captação no manancial de Bumbaça na região do Bairro Santo Antônio;

III - a ampliação da captação do manancial da Banca do Rego na região da Cachoeira do Matadouro em Passagem de Mariana;

IV - a utilização do manancial da Fazenda do Lico, na Serra do Carmo, zona sul da cidade;

V - a perfuração de poço profundo na região do Canela;

VI - o aproveitamento do excedente da produção do poço Chapada Imperial

VII - a recuperação da capacidade de vazão do Poço Jardim de Santana;

VIII - a perfuração e interligação do Poço Profundo Liberdade II

IX - a revegetação das áreas de captação superficial, cercamento e proteção de mananciais vulneráveis.

X - o aproveitamento do manancial do Sibrão, no Distrito de Padre Viegas, subdistrito de Vargem, na região Sul do Município.

Seção V

Da estratégia para abastecimento e redução do consumo no Distrito Sede

Art. 19. A estratégia para regulação do abastecimento contempla as seguintes ações:

I - a construção de novos reservatórios:

a. Vila Maquiné;

b. Nossa Senhora Aparecida

- c. Cruzeiro do Sul
- d. São Gonçalo
- e. ETA Sul
- f. Vila Real
- g. Estrela o Sul

II - a interligação de reservatórios por sistemas digitais;

III - a efetivação de manobras nos sistemas de redes mestras;

IV - a substituição e modernização das estações de bombeamento e elevatórias;

V - a redução de perdas e controle do consumo por macro e micro medição;

VI - a manutenção de frota de caminhões-pipa para abastecimento emergencial.

Parágrafo único: A adequação do sistema de reservação é fundamental para armazenamento de água boa no período de baixo consumo, entre as 22 horas e 05 horas da manhã, possibilitando a distribuição nos horários de maior demanda.

Art. 20. O sistema de captação no Distrito Sede, pelos números da OMS é suficiente para abastecimento da cidade, sendo fator de desestabilização os altos índices de consumo e desperdício. São estratégias para redução do consumo:

I - a universalização da micromedição com instalação de hidrômetros em todas as moradias e instituição da cobrança pelo consumo;

II - a regularização dos aglomerados urbanos com serviços adequados de abastecimento de água;

III - programas permanentes de orientação da população para uso consciente da água.

IV - instalação de equipamentos de macromedição;

V - instalação de equipamentos de otimização de manobras e controle automatizado da reservação;

VI - revisão das redes de distribuição evitando perdas e vazamentos.

CAPÍTULO V

DIAGNÓSTICO DA OFERTA E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA NOS DISTRITOS

Seção I

Da Zona Urbana dos Distritos

Art. 21. As zonas urbanas dos distritos são contempladas com sistemas mistos de captação de água, alcançando utilização de mananciais de superfície com tratamento primário e aproveitamento de recursos hídricos de poços profundos, na seguinte distribuição:

I - Águas Claras

- a. Captação superficial

II - Bandeirantes

- a. Captação superficial

III - Cachoeira do Brumado

- a. POCO Profundo do Campo
- b. Captação superficial do Pinduca
- c. Captação superficial do Buraco do Juá (reforço)

IV - Camargos

- a. Captação superficial

V - Cláudio Manuel

- a. Captação superficial

VI - Furquim

- a. ETA de Furquim

VII - Monsenhor Horta

- a. Captação superficial
- b. Captação em poço profundo (Policlínica)

VIII - Padre Viegas

- a. Captação superficial Buraco da Onça
- b. Captação superficial Geraldo Coelho

Poço Profundo em Condomínio Cidade Verde

IX - Santa Rita Durão

- a. Poço Profundo Área da Vale

Seção II

Da Zona Urbana dos Subdistritos e Povoados

Art. 22. Os subdistritos e povoados que contam com núcleos urbanos habitados são abastecidos com sistemas próprios de captação, tratamento e distribuição, na seguinte ordem:

I - Barro Branco

- a. Captação superficial
- b. Poço Profundo

II - Barroca

- a. Captação superficial
- b. Poço Profundo Fazenda do Cássio

III - Bento Rodrigues

- a. ETA de Bento Rodrigues

IV - Campinas

- a. Captação superficial

V - Cuiabá

- a. Captação superficial

VI - Goiabeiras

- a. Captação superficial

VII - Mainart

- a. Captação superficial

VIII - Paracatu de Baixo

- a. ETA de Paracatu

IX - Paraíso

- a. Captação superficial

X - Patrimônio

- a. Captação superficial

XI - Pedras

- a. Captação superficial

XII - Ponte do Gama

- a. Poço profundo

XIII - Santa Efigênia / Engenho Queimado

- a. Poço profundo de Embaúbas
- b. Captação superficial Santa Efigênia

XIV - Vargem

- a. Captação superficial

Seção III

Riscos Ambientais e fragilidades do SAA dos Distritos

Art. 23. São considerados riscos ambientais potenciais ao SAA nos distritos, subdistritos e povoados:

I - o crescimento desordenado do povoado de Magalhães, próximo da represa da Fumaça;

II - o crescimento dos loteamentos regulares e clandestinos em Padre Viegas;

III - o crescimento dos loteamentos regulares e clandestinos em Bandeirantes;

IV - o crescimento dos loteamentos regulares e clandestinos em Cachoeira do Brumado.

V - o crescimento do fluxo migratório de população em finais de semana para chácaras de lazer e veraneio situadas nos distritos.

Art. 24. São fragilidades do sistema de abastecimento de água nos distritos e povoados:

I - a proteção do local das captações, muitas vezes em convívio com pastagens e criação de animais que provocam pisoteio do olho d'água;

II - a captação de superfície sujeita à carreamento de particulados em temporada de chuvas provocando turbidez da água e obstrução das redes;

IV - ausência de redes de distribuição a todas as moradias;

V - insuficiência do sistema de armazenamento e tratamento;

VI - falta de controle de consumo consciente;

VII - desmatamento da mata ciliar e das matas de proteção aos mananciais.

Seção IV

Da estratégia de novas captações para Distritos e Povoados

Art. 25. São potenciais hídricos estratégicos para suprir eventual crescimento de demanda ou redução da oferta dos mananciais já explorados nos distritos e povoados:

I - a captação no lago e no córrego que abastece a represa de Fumaça em Barro Branco;

II - perfuração de poços profundos em Padre Viegas;

III - a captação do manancial do Córrego Grande em Bandeirantes;

IV - a captação no manancial do córrego do Brumado e Pinduca em Cachoeira do Brumado;

V - a recuperação da captação do Buraco do Juá em Cachoeira do Brumado;

VI - a recuperação da captação da Nivalda em Padre Viegas;

- VII - a perfuração de poços profundos nos subdistritos de Barro Branco e Barroca;
- VIII - o aproveitamento do manancial do córrego de Lavras Velhas em Monsenhor Horta;
- IX - a perfuração de poços profundos em Monsenhor Horta.

Seção V

Da estratégia para abastecimento nos distritos e povoados

Art. 26. A estratégia para o regular abastecimento nos distritos e povoados contempla as seguintes ações:

I - a construção de novos reservatórios:

- a. Furquim;
- b. Padre Viegas;
- c. Bandeirantes;
- d. Monsenhor Horta;
- e. Cachoeira do Brumado

II - a interligação dos sistemas isolados de Furquim à ETA;

III - a implantação do SAA de Magalhães;

IV - a implantação do SAA de Águas Claras;

V - implantação da ETA de Padre Viegas;

VI - a redefinição do SAA de Monsenhor Horta;

VII - a redefinição do SAA do Bairro Belle Ville em Cachoeira do Brumado;

VIII - a redução de perdas e controle do consumo por macro e micro medição;

IX - o cercamento, proteção e revegetação das nascentes;

X - a implantação de solução para o abastecimento do Distrito de Santa Rita Durão, sem depender de ações e providências da mineradora Vale.

XI - a manutenção de frota de caminhões-pipa para abastecimento emergencial nos distritos e povoado.

CAPÍTULO VI

DAS LINHAS DE FINANCIAMENTO E DE SUSTENTABILIDADE

Art. 27. As ações e investimentos previstos no Plano de Segurança da Água (PSA) e Gestão de Riscos em Sistemas de Abastecimento de Água (SAA) serão custeadas:

I - pela cobrança do usuário final em razão do consumo efetivamente medido;

II - pela cobrança da Tarifa Básica Operacional;

III - por aportes de recursos do Tesouro Municipal;

IV - por recursos advindos de transferências intragovernamentais;

V - por parceiras com a iniciativa privada;

VI - por financiamentos e empréstimos;

VII - por outras receitas que possam ser agregadas com propósito de financiar o SAA.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 28. As disposições deste Plano deverão ser revistas a cada quatro anos, quando da elaboração do plano plurianual, ou quando demandadas pelos órgãos de controle da atividade, nominados no artigo 2º desta Lei.

Art. 29. Os novos empreendimentos urbanos com disposição acima de 40 (quarenta) unidades residenciais, assim como as instalações comerciais, industriais ou de serviços com área superior a 500 metros quadrados, deverão apresentar solução própria para abastecimento hídrico das unidades instaladas.

Art. 30. As disposições desta lei poderão ser regulamentadas através de Decreto do Poder Executivo, por meio de Portaria do Diretor Executivo da Autarquia, por ato normativo da Agência Reguladora à qual o SAAE se encontra vinculado ou por deliberação do Conselho Municipal de Saneamento Básico.

Art. 31. As despesas projetadas que constam neste Plano serão previstas nas suas ações programáticas respectivas quando da elaboração do Plano Plurianual para o quadriênio de 2026 - 2029 e no Plano Plurianual subsequente em que a despesa for programada.

Art. 32. O Poder Executivo deverá prever nas Leis Orçamentárias Anuais do SAAE, as despesas que estarão programadas neste Plano para serem executadas nos próximos exercícios vindouros.

Art. 33. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Mariana, 30 de setembro de 2025.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

ANEXO ÚNICO

Cronograma de ações previstas e Investimentos estimados 2026/2035

1 - Sistema de Abastecimento de Água do Distrito Sede

Ação Prevista	Investimento estimado em R\$	Fonte de Custeio	Prazo
Reforma e modernização do sistema de tratamento e água da ETA Sul	2.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Construção reservatório master (2 milhões de litros) na ETA Sul	1.800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Otimização dos sistemas elétricos da ETA Sul	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Reforma e modernização dos sistemas da ETA Santa Rita	250.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Reforma e modernização dos sistemas da ETA Seminário	250.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Reforma e modernização dos sistemas da ETA Matadouro	250.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Readequação do laboratório de análise de qualidade da água	200.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Aproveitamento do potencial hídrico de Bumbaça	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028

Implantação reservatório (500 mil litros) Cruzeiro do Sul	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Implantação reservatório (1 milhão de litros) Nossa Senhora Aparecida.	1.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2026
Implantação reservatório (500 mil litros) São Gonçalo	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2028
Adequação do Sistema Norte - construção da ETA Cristal/Maquiné	4.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Implantação reservatório (1 milhão de litros) Vila Real	1.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Implantação reservatório (500 mil litros) Maquiné	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	até 2030
Implantação Reservatório (1 milhão de litros) Cartuxa	1.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Substituição do Reservatório Estrela do Sul	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Perfuração e interligação do Poço Profundo Vila Real	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Perfuração e Interligação do Poço Profundo Liberdade II	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Adequação do sistema de bombeamento e elevatórias da sede	2.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Interligação digital do sistema de reservação e sincronização de manobras	2.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Adequação do SAA do aglomerado Morada do Sol e adjacências	5.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035

Adequação do SAA dos bairros Santa Clara e aglomerado Serrinha	6.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Adequação do SAA na extensão do aglomerado Santo Antônio/Mata-Cavalos	4.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Adequação do SAA do aglomerado do Cristal	3.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Adequação do SAA Bom Sucesso, Novo horizonte e Fazendinha	5.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Implantação do SAA do aglomerado Alvorada	3.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Desativação e demolição reservatórias do Galego	150.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Desativação e demolição reservatórias Santo Antônio	150.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Desativação e demolição reservatório Jardim dos Inconfidentes	150.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Reforma e modernização do Reservatório do São Pedro	5.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Substituição gradativa das redes de distribuição e cadastro técnico das instalações	10.000.000,00	Receitas próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Cercamento e revegetação de mananciais e proteção dos pontos de captação	4.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Programa de Consumo Consciente e educação ambiental	2.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Estudo do aproveitamento estratégico do potencial hídrico do Sibrão	1.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035

Implantação do sistema próprio de abastecimento suplementar emergencial por caminhão-pipa	3.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
---	--------------	---	----------

2 - Hidrometração e controle de consumo (ação prevista)

Bairro	Investimento Estimado em R\$	Fonte de Custeio	Prazo
Aglomerado da Serrinha	3.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Aglomerado Santa Clara	2.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Barro Preto	700.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Cabanas	3.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Cartuxa	700.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Centro	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Cruzeiro do Sul	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Dom Oscar	200.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Estrela do Sul	200.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Fonte da Saudade	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Galego	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Jardim dos Inconfidentes	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Jardins de Santana	250.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Liberdade	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Marília de Dirceu	350.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Morada do Sol	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Nossa Senhora Aparecida	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Novo Horizonte	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035

Passagem de Mariana	700.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Residencial Bandeirantes	250.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Residencial Bougainville	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Rosário	1.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Santa Rita de Cássia	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Santana	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Santo Antônio	1.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
São Cristóvão	600.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
São Gonçalo	600.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
São José	600.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
São Pedro	500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
São Sebastião	700.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Vale Verde	700.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Vila Aparecida	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Vila do Carmo	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Vila Gogô	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035
Vila Maquiné	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Vila Mata Douro	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026
Vila São Vicente	300.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Zona Urbana dos Distritos	12.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2035

3 - Sistema de Abastecimento de Água do Distritos, Subdistritos e Povoados

Ação Prevista	Investimento Estimado em R\$	Fonte	Prazo
----------------------	-------------------------------------	--------------	--------------

Adequação do SAA de Bandeirantes	2.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Construção da ETA de Padre Viegas	2.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2028
Adequação do SAA de Vargem	1.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Adequação do SAA de Mainart	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Implantação do SAA de Magalhães	1.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Interligação do SAA de Furquim	400.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2027
Ampliação do SAA de Monsenhor Horta	1.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Ampliação do SAA de Cachoeira do Brumado / Belle Ville	1.500.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Implantação do SAA de Águas Claras	800.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Adequação do SAA de Santa Rita Durão	2.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2030
Efetivação do SAA de Novo Bento e Paracatu de Cima	1.000.000,00	Receitas Próprias e Recursos Municipais	Até 2026

LEI Nº 4.011, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Institui, no âmbito do Município de Mariana, a festividade tradicional "Arraiá de Sumidô", realizada anualmente no distrito de Padre Viegas, incluindo-a no Calendário Oficial de Eventos do Município. ”

O Povo do Município de Mariana por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída, no Calendário Oficial de Eventos do Município de Mariana, a festividade popular "Arraiá de Sumidô", realizada anualmente no distrito de Padre Viegas.

Art. 2º A festividade de que trata esta Lei será realizada, preferencialmente, no mês de julho, em data definida pela comunidade local, admitida sua alteração mediante deliberação da comissão organizadora.

Art. 3º O Poder Executivo poderá apoiar, na forma da legislação vigente, a divulgação, promoção e fortalecimento da festividade.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

MANDO, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Autoria do vereador Samuel de Freitas Martins

Mariana, 30 de setembro de 2025.

Juliano Vasconcelos Gonçalves

Prefeito Municipal

Legislação: Portarias

Legislação: Portarias

PORTARIA Nº 07, 30 de Setembro de 2025.

A Secretária Municipal de Administração, no uso de suas atribuições legais e em atenção ao requerimento de substituição da Servidora **Aquelis Maria Jorge Cordeiro**- matrícula 16659, mãe atípica, procedendo desta feita sua substituição pela servidora **Tessa Carla Martins Tostes** - matrícula 6801, como membro representante do PCCV Geral II - Subcomissão 1.

Considerando que a servidora em substituição compunha a comissão geral, substituo esta pelo Servidor **Eduardo Braga de Oliveira** - matrícula 13734, indicado pelo sindicato, passando a Portaria nº012, de 04 de setembro de 2025, Resolve:

Art. 1º DESIGNAR os servidores abaixo indicados, para substituírem:

Representante dos Servidores Públicos Municipais:

Eduardo Braga de Oliveira - matrícula 13734

Representante do PCCV Geral II - Subcomissão 1

Tessa Carla Martins Tostes - matrícula 6801.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir desta data.

Mariana, 30 de setembro de 2025.

Arlinda Gonçalves Coelho

Secretária Municipal de Administração

Legislação: Portarias

Legislação: Portarias

PORTARIA Nº 04 DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Dispõe sobre a abertura de Sindicância Administrativa para fins de apuração de eventuais irregularidades no serviço da Guarda Civil Municipal de Mariana e outros órgãos vinculados”.

SECRETARIA MUNICIPAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, no uso de suas atribuições legais e, tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 005/2001 - Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mariana MG e na Lei 3.826, de 31 de janeiro de 2025, RESOLVE:

Art. 1º - Instaurar, com fulcro nos artigos 156 e seguintes da Lei Complementar Municipal nº 005/2001, com a finalidade de apurar os fatos delineados no Procedimento Preliminar de Investigação Nº 30/2025, originado de DENÚNCIAS a esta Corregedoria, Face as supostas condutas delituosas de

servidores públicos, fora do horário de serviço.

Art. 2º - Designar a Comissão Permanente de Procedimentos disciplinares indicada pelo Decreto Nº 12.398, de 31 de agosto de 2025, para conduzir o procedimento, formada pelos servidores Dimas José dos Santos, matrícula 11361; Pablo Wesley dos Santos, matrícula 13903; e Martinho Cardoso Gonçalves, matrícula 16067, sob supervisão do Corregedor.

Art. 3º - A Sindicância Administrativa deverá ser ultimada dentro de 30 (trinta) dias contados a partir da data de instauração pela Comissão Sindicante, prorrogável por igual prazo, mediante justificativa fundamentada da Comissão.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Mariana MG, 30 de setembro de 2025.

Ramon Leonardo Magalhães

Secretário Municipal de Segurança Pública

Legislação: Portarias

Legislação: Portarias

PORTARIA Nº 05 DE 30 DE SETEMBRO DE 2025.

“Dispõe sobre a abertura de Sindicância Administrativa para fins de apuração de eventuais irregularidades no serviço da Guarda Civil Municipal de Mariana e outros órgãos vinculados”.

SECRETARIA MUNICIPAL DE SEGURANÇA PÚBLICA, no uso de suas atribuições legais e, tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 005/2001 - Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mariana MG e na Lei 3.826, de 31 de janeiro de 2025, RESOLVE:

Art. 1º - Instaurar, com fulcro nos artigos 156 e seguintes da Lei Complementar Municipal nº 005/2001, com a finalidade de apurar os fatos delineados no Procedimento Preliminar de Investigação Nº 39/2025, originada de três Comunicações Disciplinares da Vigilância Patrimonial, Face a supostas faltas de servidores ao serviço público, em desconformidade com a legislação vigente.

Art. 2º - Designar a Comissão Permanente de Procedimentos disciplinares indicada pelo Decreto Nº 12.398, de 31 de agosto de 2025, para conduzir o procedimento, formada pelos

servidores Dimas José dos Santos, matrícula 11361; Pablo Wesley dos Santos, matrícula 13903; e Martinho Cardoso Gonçalves, matrícula 16067, sob supervisão do Corregedor.

Art. 3º - A Sindicância Administrativa deverá ser ultimada dentro de 30 (trinta) dias contados a partir da data de instauração pela Comissão Sindicante, prorrogável por igual prazo, mediante justificativa fundamentada da Comissão.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Mariana MG, 30 de setembro de 2025.

Ramon Leonardo Magalhães

Secretário Municipal de Segurança Pública

Licitações: Pregão Eletrônico

Licitações: Pregão Eletrônico

Prefeitura Municipal de Mariana MG- **Pregão Eletrônico** 006/2025.Resultado final. Objeto: Aquisição de sirene musical escolar para as Unidades de Ensino da Rede Municipal de atendimento às demandas da Secretaria Municipal de Educação. Empresa vencedora: Haas Comercio de Equipamentos Ltda. CNPJ: 58.039.627/0001-36. Valor; R\$80.150,00(Oitenta mil cento e cinquenta reais). Informações: e-mail: licitacaoprefeiturademariana@gmail.com. [Tel: \(31\)3557-9055](tel:(31)3557-9055). Mariana, 30 de setembro de 2025. Fabrício Nepomuceno Bicalho Santos. Secretário Municipal de Educação.

Prefeitura Municipal de Mariana MG- **Concorrência Pública** 002/2025.Resultado final. Objeto: Contratação de empresa de Engenharia para conclusão da Construção de Unidade Básica de Saúde - UBS Rosário, modelo T1A em terreno com aclive, no Município d Mariana/MG, utilizando Sistema Construtivo em Light Steel Framing. Empresa vencedora: JS Empreendimentos e Construções Ltda CNPJ:18.270.503/0001-42. Valor: R\$1.642.500,00(Um milhão seiscentos e quarenta e dois mil e quinhentos reais). Informações: e-mail: licitacaoprefeiturademariana@gmail.com. [Tel: \(31\)3557-9055](tel:(31)3557-9055). Mariana, 30 de setembro de 2025. Marilene Romão Gonçalves. Secretária Municipal de Saúde

Publicações Diversas: Extratos de Contratos e Convênios

Publicações Diversas: Extratos de Contratos e Convênios

CONTRATO N° 198/2025 - CONTRATADO (A): BANCO DO BRASIL S/A, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00.000.000/0001-91. **OBJETO:** Prestação dos serviços de pagamento de benefícios sociais pelo BANCO, em nome do CONTRATANTE, por meio de crédito em do tipo poupança social digital. **VALOR:** R\$ 39.900,00 (trinta e nove mil e novecentos reais). **VIGÊNCIA:** 12 (doze) meses a contar do dia 11/09/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

CONTRATO N° 243/2025 - CONTRATADO (A): JULIE AYLÁ PATRÍCIO, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 57.624.923/0001-31. **OBJETO:** Contratação do artista JC Estilizado para compor a programação de eventos culturais da cidade de Mariana no ano de 2025. **VALOR:** R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais). **VIGÊNCIA:** 12 (doze) meses a contar do dia 22/09/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

CONTRATO N° 199/2025 - CONTRATADO (A): AQUARELA PAPELARIA E ARTIGO EM GERAL EIRELI, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 21.009.918/0001-71. **OBJETO:** Aquisição de materiais de expediente e recreativos em atendimento às demandas de diversas secretarias municipais. **VALOR:** R\$ **113.631,98 (cento e treze mil, seiscentos e trinta e um reais e noventa e oito centavos)**. **VIGÊNCIA:** 12 (doze) meses a contar do dia 15/09/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

CONTRATO N° 048/2025 - CONTRATADO (A): JOÃO JOSÉ FERNANDES SILVA, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 20.471.083/0001-04. **OBJETO:** Contratação do artista João Fernandes para 01 (uma) apresentação em evento intitulado "Carnaval Mariana 2025" a se realizar no dia 04/03/2025, conforme especificações constantes do Termo de Referência. **VALOR:** R\$ 7.000,00 (sete mil reais). **VIGÊNCIA:** 30 (trinta) dias a contar do dia 28/02/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

CONTRATO N° 201/2025 - CONTRATADO (A): QUIK DISTRIBUIDORA DE ARMARINHOS LTDA, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 08.202.176/0001-38. **OBJETO:** Aquisição de materiais de expediente e recreativos em atendimento às demandas de diversas secretarias municipais. **VALOR:** R\$ **20.143,88 (vinte mil, centos e quarenta e três reais e oitenta e oito centavos)**. **VIGÊNCIA:** 12 (doze) meses a contar do dia 15/09/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

CONTRATO N° 203/2025 - CONTRATADO (A): FRUTFICA COMÉRCIO LTDA, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 50.353.677/0001-61. **OBJETO:** Aquisição de materiais de expediente e recreativos em atendimento às demandas de diversas secretarias municipais. **VALOR:** R\$ 249.389,30 (duzentos e quarenta e nove mil, trezentos e oitenta e nove reais e trinta centavos). **VIGÊNCIA:** 12 (doze) meses a contar do dia 15/09/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

CONTRATO N° 204/2025 - CONTRATADO (A): N&C COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO DE DESCARTÁVEIS LTDA, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 36.933.736/0001-60. **OBJETO:** Aquisição de materiais de expediente e recreativos em atendimento às demandas de diversas secretarias municipais. **VALOR:** R\$ 108.422,16 (cento e oito mil, quatrocentos e vinte e dois reais e dezesseis centavos). **VIGÊNCIA:** 12 (doze) meses a contar do dia 15/09/2025, tudo em conformidade com a Lei nº 14.133/2021. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

1° TERMO ADITIVO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS N° 010/2025. CONTRATADO (A): NUTRILAR EXPRESS LTDA, CNPJ sob o nº. 46.653.513/0001-00. **OBJETO:** Reequilíbrio econômico-financeiro os preços dos itens 28 e 45 da Ata de Registro de Preços 010/2025, de acordo com o Processo Administrativo PRO nº 6787/2025, com base nas disposições contidas no art. 124, inciso II, alínea "d", da Lei Federal nº 14.133/2021 e demais disposições regulamentares. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

4° TERMO ADITIVO DO CONTRATO N° 222/2022. CONTRATADO (A): VIDROBOX COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA, CNPJ sob o nº. 11.421.521/0001-39. **OBJETO:** Prorrogar a vigência do contrato original por **12 (doze) meses**, a contar de 01/08/2023, nos termos do nos termos do art. 57, inciso II, da Lei Federal nº 8.666/93. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

5° TERMO ADITIVO DO CONTRATO N° 162/2022. CONTRATADO (A): SOCIEDADE BENEFICENTE SÃO CAMILO - HOSPITAL MONSENHOR HORTA, CNPJ sob o nº. 60.975.737/0025-29. **OBJETO:** Prorrogar a vigência do contrato original por **30 (trinta) dias**, a contar de 09/08/2023, nos termos do nos termos do art. 57, inciso II, da Lei Federal nº 8.666/93. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

6° TERMO ADITIVO DO CONTRATO N° 250/2020. CONTRATADO (A): GERALDO VITOR DO CARMO JUNIOR E OUTROS, CPF sob o nº. 939.XXX.XXX-10. **OBJETO:** Prorrogar a vigência do contrato original por **12 (doze) meses**, a contar de 02/09/2023, nos termos do nos termos do art. 57, inciso II, da Lei Federal nº 8.666/93. **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves - Prefeito Municipal.

1° TERMO ADITIVO DO CONTRATO N° 012/2025. CONTRATADO (A): PROXY SERVICE CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS LTDA, CNPJ sob o nº. 37.329.735/0001-73. **OBJETO:** Retificar a

cláusula 2.1.1. do Contrato de Prestação de Serviços nº 012/2025, de acordo com a proposta e Termo de Referência. O Contratante pagará o valor mensal de R\$ 1.596.930,91 (um milhão, quinhentos e noventa e seis mil, novecentos e trinta reais e noventa e um centavos), perfazendo o importe total de R\$ 9.581.585,49 (nove milhões, quinhentos e oitenta e um mil, quinhentos e oitenta e cinco reais e quarenta e nove centavos). **ASSINATURA:** Juliano Vasconcelos Gonçalves – Prefeito Municipal.

Publicações Diversas: Notificações

Publicações Diversas: Notificações

EXTRATO DE CONVOCAÇÃO - COMISSÃO AVALIADORA - COMDETI

O Presidente da Comissão Avaliadora do Chamamento Público nº 001/2025, Rangel Augustos Silva e Santos, torna pública a convocação dos membros da Comissão Avaliadora, instituída pela Portaria nº 002/2025, para a realização da Terceira Reunião, destinada à análise preliminar da documentação das entidades inscritas no Edital de Seleção SEMDETI nº 001/2025.

Data: 03 de outubro de 2025

Horário: 14h00

Local: Sala do HUB da Secretaria Municipal de Diversificação Econômica, Tecnologia e Inovação - Rua Praça da Estação - CEP 35.420-018 - Mariana/MG.

Membros convocados: Antônio Mauro Carneiro; Clarisse Anjos Duarte Ferreira; Pedro Lucas Gomes Martins; Erivelton Arlindo Marota Vasconcelos.

Mariana/MG, 30 de setembro de 2025.

Rangel Augustos Silva e Santos

Presidente da Comissão Avaliadora

Publicações Diversas: Notificações

Publicações Diversas: Notificações

NOTIFICAÇÃO DE VEÍCULO ABANDONADO

Fica o proprietário do (s) veículo (s) listados abaixo, a partir desta data notificado por escrito sobre o estado de abandono do seu veículo em via pública de nossa cidade. O Município de Mariana concede-lhe o prazo de 48 horas para retirá-lo da via pública, sob pena de remoção, leilão e demais penalidades legais cabíveis em conformidade com a **LEI Nº 3.297, DE 08 DE OUTUBRO DE 2019**.

PROPRIETÁRIO	CELSO CALAZANS
PLACA	GON9312 / MG
CHASSI	9BWZZZ377WP542286
MARCA/MODELO	VW/GOL 16V
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Ceará, 80, São Sebastião

PROPRIETÁRIO	JOSE ANTONIO DA SILVA
PLACA	LZN2082 / MG
CHASSI	8AWZZZ377WA102813
MARCA/MODELO	IMP/VW GOL MI
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Antônio Alves, 28, São Cristóvão

PROPRIETÁRIO	ELIZETE MARTINS NOVAES
PLACA	GVR1047 / MG
CHASSI	9BWZZZ377TP530297
MARCA/MODELO	VW/GOL I
LOCAL DO VEÍCULO	Rua M, 175, Jardim dos Inconfidentes

PROPRIETÁRIO	WILLIAM APARECIDO GOMES
PLACA	HLR0467 / MG
CHASSI	8AFTZZFHCBJ405918
MARCA/MODELO	I/FORD FOCUS 2L HC FLEX
LOCAL DO VEÍCULO	Rua das Rosas, 271, São Cristóvão

PROPRIETÁRIO	GONZALES ASSIS TAVARES
PLACA	GXT4428 / MG

CHASSI	9BD178296W0739319
MARCA/MODELO	FIAT/PALIO EX
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Rubi, 208, São Sebastião

PROPRIETÁRIO	JOSE DAS GRACAS FERREIRA
PLACA	GRV2D71 / MG
CHASSI	9BD178226V0528208
MARCA/MODELO	FIAT/PALIO EDX
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Amora, 125, Rosário

PROPRIETÁRIO	VICENTE FLORENTINO HILARIO
PLACA	GPG8503 / MG
CHASSI	9BD146000P3979478
MARCA/MODELO	FIAT/PREMIO CSL 1.6
LOCAL DO VEÍCULO	Rua das Rosas, 571, Jardins dos Inconfidentes

PROPRIETÁRIO	CLEIVEL WASHINGTON GONCALVES
PLACA	HAY5098 / MG
CHASSI	9BWGB07X93P012869
MARCA/MODELO	VW/KOMBI
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Rubi, 55, São Sebastião

PROPRIETÁRIO	CLEIVEL WASHINGTON GONCALVES
PLACA	HAY5098 / MG
CHASSI	9BWGB07X93P012869
MARCA/MODELO	VW/KOMBI
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Rouxinol, 62, Estrela do Sul

PROPRIETÁRIO	WANDERLEI FERREIRA
PLACA	GNH0125 / MG
CHASSI	9BGTC11JNMC102097
MARCA/MODELO	GM/CHEVETTE DL1.6
LOCAL DO VEÍCULO	Rua das Rosas, 511, Jardins dos Inconfidentes

PROPRIETÁRIO	ANDERSON RICARDO SILVA
PLACA	GUX7608 / MG
CHASSI	B0336523
MARCA/MODELO	VW/FUSCA 1300
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Bahia, 131, São Sebastião

PROPRIETÁRIO	ALEX DOMINGOS FERREIRA
PLACA	BJA9314 / MG
CHASSI	9BD146000N3894445
MARCA/MODELO	FIAT/UNO MILLE
LOCAL DO VEÍCULO	Rua Rouxinol, 82, Estrela do Sul

Eliabe de Freitas Pereira

Diretor do Departamento Municipal de Trânsito

Publicações SAAE Mariana

Publicações Diversas: Extratos de Contratos e Convênios

Publicações Diversas: Extratos de Contratos e Convênios

SAAE- SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DE MARIANA/MG - RESULTADO E HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DE LICITAÇÃO. Modalidade: Procedimento PRC nº 019/2025 - Pregão Eletrônico 09/2025 - Registro de Preço 09/2025. A Autarquia, através de seu Diretor Executivo, Ronaldo Camelo da Silva, no exercício de suas atribuições, torna público aos interessados, o resultado do Pregão Eletrônico que trata o presente aviso, homologando-o parcialmente. **Objeto:** Eventual aquisição de moto bombas centrífugas e submersas para o Serviço Autônomo de Água de Mariana - MG, conforme descrições constantes neste termo **Vencedora Lotes 5 e 12:** A SANTOS COMERCIO DE COMBAS E LOCAÇÃO EIRELI. **CNPJ:** 36.939.539/0001-58. **Valor Total dos Lotes: R\$ 69.794,00** (Sessenta e nove mil, setecentos e noventa e quatro reais); **Vencedora Lotes 1, 2, 3, 6, 7, 8, 10 e 14:** BHS BOMBAS HIDRÁULICAS E SERVIÇOS LTDA. **CNPJ:** 13.576.654/0001-00. **Valor Total dos Lotes: R\$ 605.340,00** (Seiscentos e cinco mil, trezentos e quarenta reais). **Vencedora Lotes 9, 11 e 15:** CCS COMERCIO SERVIÇOS E LOCAÇÃO DE MAQUINAS E EQUIPAMENTOS. **CNPJ:** 39.941.932/0001-74. **Valor Total dos Lotes: R\$ 143.600,00** (Cento e quarenta e três mil e seiscentos reais). **Vencedora Lote 23:** BH20 BOMBAS E SERVIÇOS COMERCIO E REPRESENTAÇÕES LTDA. **CNPJ:** 29.513.460/0001-03. **Valor Total do Lote: R\$ 18.720,00** (Dezoito mil, setecentos e vinte reais). **Vencedora Lotes 25 e 29:** AGROMAP MAQUINAS AGRICOLAS PASSOS LTDA. **CNPJ:** 17.278.847/0001-35. **Valor Total dos Lotes: R\$ 92.020,00** (Noventa e dois mil e vinte reais). **Vencedora Lotes 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27 e 30:** CE DISTRIBUIDORA DE BOMBAS LTDA. **CNPJ:** 42.326.882/0001-20. **Valor Total dos Lotes: R\$ 212.325,00** (Duzentos e doze mil, trezentos e vinte e cinco reais). O **Lote 4** foi FRACASSADO. Estando de acordo com a Lei, homologo, em 30 de setembro de 2025, nos termos da Lei Federal 14.133/2021. Ronaldo Camelo Da Silva.