



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
Estado de São Paulo

DECRETO Nº 2.440, DE 22 DE JANEIRO DE 2026.

“Regulamenta e disciplina os procedimentos para a avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório, conforme previsto na Lei Complementar nº 25/2007 e suas alterações.”

MATEUS VENEZIANI DA SILVA, Prefeito do Município da Estância Balneária de Caraguatatuba, usando das atribuições que lhes são conferidas por Lei e,

CONSIDERANDO o que dispõe o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Caraguatatuba, aprovado pela Lei Complementar Municipal nº 25, de 25 de outubro de 2007, em especial sobre a aquisição de estabilidade pelos servidores em estágio probatório;

CONSIDERANDO que a aquisição de estabilidade dos servidores municipais nomeados em virtude de concurso público está condicionada à aprovação em estágio probatório, conforme artigo 41, da Constituição Federal, artigo 28 ao artigo 39, da Lei Complementar Municipal nº 25, de 25 de outubro de 2007;

CONSIDERNADO que o artigo 38, da Lei Complementar nº 25/2007, autoriza o Chefe do Executivo Municipal a regulamentar por Decreto os atos que se mostrarem indispensáveis à execução da avaliação de desempenho;

CONSIDERANDO, por fim, as alterações promovidas pela Lei Complementar nº 140, de 20 de agosto de 2025, em relação aos dispositivos do Estatuto dos Servidores, e o que consta do Processo Administrativo nº 54.576/2025,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta e disciplina os procedimentos para a avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório, da Administração Direta e Indireta, Autarquias e Fundações de Caraguatatuba, com vista à aquisição de estabilidade.

Art. 2º As avaliações de desempenho serão realizadas obedecendo-se ao seguinte cronograma:

- I - primeira avaliação: após 12 (doze) meses de exercício;
- II - segunda avaliação: após 24 (vinte e quatro) meses de exercício;
- III - terceira avaliação: após 32 (trinta e dois) meses de exercício.

Art. 3º Os membros das Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho serão indicados pelos titulares das Secretarias Municipais e designados por Portaria do Chefe do Executivo.



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
Estado de São Paulo

Parágrafo único. Identificada a ausência de servidores em período de avaliação, as Comissões Especiais da Secretaria em questão serão suspensas até que haja admissão de novos servidores naquela pasta, ficando suspenso também o pagamento da gratificação prevista no inciso II, do §1º, do art. 98, da Lei Complementar nº 25, de 25 de outubro de 2007 (alterada pela Lei Complementar nº 140, de 20 de agosto de 2025).

Art. 4º A Divisão de Gestão de Recursos Humanos fará a emissão e o envio dos formulários de Pré-Avaliação e de Avaliação de Desempenho, cujos modelos constam nos Anexos I e II deste Decreto.

§ 1º As Chefias imediatas terão o prazo de 15 (quinze) dias corridos para envio das Pré-Avaliações devidamente preenchidas para a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho de sua respectiva Secretaria.

§ 2º As Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho deverão realizar a avaliação, dando ciência do conceito final ao servidor avaliado e fazer a devolução dos formulários à Divisão de Gestão de Recursos Humanos em até 20 (vinte) dias corridos.

Art. 5º As Chefias imediatas de cada servidor em período de avaliação deverão providenciar o preenchimento da pré-avaliação de desempenho, para auxiliar no embasamento da avaliação a ser realizada pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho.

§ 1º As Chefias imediatas deverão declarar no formulário de pré-avaliação, se o servidor avaliado está em pleno exercício das atribuições de seu cargo de origem ou ocupando cargo em comissão com atribuições compatíveis a ele, sob pena de nulidade da avaliação de desempenho do servidor.

§ 2º O modelo do Formulário de Pré-Avaliação consta no Anexo II deste Decreto.

§ 3º Poderão ser enviados outros documentos que possam embasar o conceito atribuído ao servidor.

Art. 6º Os pedidos de reconsideração previstos no §2º do art. 30, da Lei Complementar nº 140, de 20 de agosto de 2025, deverão ser realizados em formulário específico, constante do Anexo III deste Decreto.

Art. 7º Concluída a terceira avaliação do servidor pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, tendo sido aprovado de acordo com os critérios estabelecidos por Lei, será publicada Portaria de Estabilidade.

Art. 8º A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho poderá solicitar informações adicionais às Chefias Imediatas de cada servidor, bem como:

I - solicitar a assistência de qualquer órgão da Prefeitura Municipal, sempre que necessário ao bom termo do processo de avaliação;



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
Estado de São Paulo

II - analisar e julgar os processos e as defesas recebidas, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos, bem como entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho ou as chefias, se assim for necessário para a melhor instrução do processo;

III - propor justificadamente ao Prefeito Municipal, com base nos relatórios e documentos do processo, bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a declaração de estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado.

Art. 9º Compete à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho de cada Secretaria o cumprimento dos prazos e formalidades estabelecidos neste Decreto, cumprindo-lhes provocar a Divisão de Gestão de Recursos Humanos ou os Chefes Imediatos para dar início ou andamento aos processos de avaliação de desempenho, sob pena de responsabilização administrativa.

Parágrafo único. Na hipótese das avaliações de desempenho não serem realizadas conforme cronograma estabelecido no art. 2º, deste Decreto, o servidor em estágio probatório poderá provocar a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, por meio de requerimento escrito, para que a iniciem no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de responsabilidade.

Art. 10. A avaliação do servidor em estágio probatório não prejudica a apuração de sua responsabilidade por faltas disciplinares, nem a aplicação das penalidades previstas na Lei Complementar nº 25, de 25 de outubro de 2007 - Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Caraguatatuba, assegurado o direito de ampla defesa.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 11. Os servidores municipais que tenham completado o período para realização de alguma das 03 (três) avaliações de desempenho com base na legislação anterior, cuja avaliação ainda não tenha sido realizada, serão avaliados com base na Lei Complementar nº 140, de 20 de agosto de 2025, bem como de acordo com o disposto no presente Decreto.

Art. 12. Os servidores cuja terceira avaliação tenha sido realizada pelo Grupo de Avaliação, porém não tenha sido submetida ao Parecer Conclusivo da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, conforme previsto na legislação anterior, serão considerados estáveis, desde que atingidos os conceitos mínimos previstos em lei, com a publicação da respectiva Portaria, com base nos critérios da Lei Complementar nº 140, de 20 de agosto de 2025, bem como de acordo com o disposto no presente Decreto.

Art. 13. Os servidores municipais que estiverem em exercício no cargo há mais de 03 (três) anos e que não tenham sido submetidos às avaliações de desempenho, serão avaliados na forma prevista neste Decreto.

Art. 14. Os servidores municipais que estiverem em exercício no cargo há mais de 03 (três) anos, que não estejam abrangidos em nenhuma das situações que ensejam a suspensão do período de avaliação e que tenham sido avaliados pelo menos uma vez, serão declarados estáveis, por meio de Portaria, considerando o disposto no art. 35 da Lei Complementar nº 25, de 25 de outubro de 2007, com a



MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
Estado de São Paulo

redação dada pela Lei Complementar nº 140, de 20 de agosto de 2025, desde que não haja ocorrências que possam influenciar negativamente suas avaliações e que tenham sido atingidos os conceitos mínimos previstos em lei.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Aplicam-se as disposições deste Decreto, no que couberem, às avaliações de desempenho dos servidores da Administração Municipal Indireta.

Art. 16. Os casos omissos serão decididos em conjunto pela Secretaria Municipal de Administração / Divisão de Gestão de Recursos Humanos e pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, se necessário, solicitando parecer à Secretaria de Assuntos Jurídicos.

Art. 17. Este Decreto e suas disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições contrárias.

Caraguatatuba, 22 de janeiro de 2026.


MATEUS VENEZIANI DA SILVA
Prefeito Municipal


Márcia Paiva de Medeiros
Secretária de Assuntos Jurídicos
Procuradora Jurídica OAB/SP 125.455

PUBLICADO EM 26 / 01 / 2026
NO DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA
EDITAL ANO IX Nº 1788



ANEXO I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Lei Complementar Nº 25, de 25 de Outubro de 2007

AVALIAÇÃO Nº

PROCESSO Nº

Identificação do servidor avaliado	
Nome:	Matrícula:
Admissão:	Período de Avaliação: de a
Cargo:	
Secretaria:	
Lotação / Local de trabalho:	

Identificação da Chefia Imediata	
Nome:	Matrícula:
Cargo/Função:	

II – Considerações da Comissão (Artigo 30, § 3º)	
QUALIDADE DE TRABALHO	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO
Considerações:	Considerações:
INICIATIVA	ASSIDUIDADE
Considerações:	Considerações:
PONTUALIDADE	ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO
Considerações:	Considerações:
RELACIONAMENTO	INTERAÇÃO COM A EQUIPE
Considerações:	Considerações:
INTERESSE	DISCIPLINA
Considerações:	Considerações:

Observações	
1) Na avaliação do critério de julgamento "interesse", será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, exceto quando devidamente justificada a não participação, (Lei Complementar n.º 25/07, artigo 28, § 3º). 2) Nos requisitos "Assiduidade", "Pontualidade" e "Disciplina", o servidor avaliado não poderá receber menos do que 03 (três) pontos em cada item, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações recebidas (Lei Complementar n.º 25/07, artigo 28, § 5º). 3) Para aferição da pontuação referente aos critérios "Assiduidade" e "Pontualidade", serão efetuados descontos da pontuação observadas as seguintes condições: a) menos 1 (um) ponto para cada falta injustificada; b) menos 1 (um) ponto para 2 (dois) atrasos consecutivos, sem justificativas, (Lei Complementar n.º 25/07, artigo 29, inciso I e II). 4) Para aferição da pontuação referente ao critério "Disciplina" serão efetuados descontos da pontuação observadas as seguintes condições: a) menos 3 (três) pontos em caso de advertência; b) menos 4 (quatro) pontos em caso de suspensão (Lei Complementar n.º 25/07, artigo 29, inciso III).	Para aferição quanto ao conceito de avaliação, conforme dispõe o artigo 28, § 6º, da Lei Complementar n.º 25/07, deverá ser considerado: EXCELENTE – quando a soma total da pontuação for igual a 50 pontos; MUITO BOM – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 40 pontos, mas inferior a 50 pontos; BOM – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 30 pontos, mas inferior a 40 pontos; REGULAR – quando a soma total da pontuação for igual ou superior a 20 pontos, mas inferior a 30 pontos; INSATISFATÓRIO – quando a soma total da pontuação for inferior a 20 pontos ou quando a pontuação de um dos critérios assiduidade, pontualidade ou disciplina for menor que 03 (três).



Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba
Estado de São Paulo

ANEXO I

III - Critérios de Pontuação (Artigo 28, § 4º, incisos I a IV)	
SUPERA AS EXPECTATIVAS	05 (cinco) pontos
Caso em que o servidor apresenta resultados bem superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal de cada requisito.	
SUPERA PARCIALMENTE AS EXPECTATIVAS	04 (quatro) pontos
Caso em que o servidor apresenta resultados pouco superiores às expectativas esperadas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado em cada requisito.	
ATENDE AS EXPECTATIVAS	03 (três) pontos
Caso em que o servidor apresenta resultados conforme as expectativas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.	
ATENDE PARCIALMENTE AS EXPECTATIVAS	02 (dois) pontos
Caso em que o servidor apresenta resultados que se aproximam das expectativas, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito, porém não suficiente.	
ATENDE DEFICITARIAMENTE AS EXPECTATIVAS	01 (um) ponto
Caso em que o servidor apresenta resultados muito abaixo das expectativas em relação ao padrão de desempenho normal esperado.	
NÃO ATENDE AS EXPECTATIVAS	00 (zero) ponto
Caso em que o servidor não apresenta resultados, em relação ao padrão de desempenho normal esperado de cada requisito.	

IV - Requisitos de Avaliação (Artigo 28, § 2º, incisos I a X)	
Requisitos	Pontuação
I - QUALIDADE DE TRABALHO - capacidade de produzir resultados na quantidade e volumes necessários às necessidades da área.	
II - PRODUTIVIDADE DE TRABALHO - exatidão, frequência de erros, apresentação, ordem e esmero nos trabalhos executados, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal do trabalho de seu cargo.	
III - INICIATIVA - ação independente na execução dos trabalhos, apresentação de sugestões de melhoria e iniciativa de comunicação de situações fora de sua alçada.	
IV - ASSIDUIDADE - maneira como observa o cumprimento (frequência) da jornada de trabalho do cargo que ocupa, evitando faltas injustificadas. (Preenchimento realizado pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos).	
V - PONTUALIDADE - maneira como observa a frequência e os horários de trabalho de seu cargo, evitando atrasos injustificados. (Preenchimento realizado pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos).	
VI - ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO - capacidade de execução dos trabalhos conferidos com qualidade, ordem e esmero, na quantidade e volume suficiente às necessidades de prazo da área	
VII - RELACIONAMENTO - habilidade para interagir com a população, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de resultados.	
VIII - INTERAÇÃO COM A EQUIPE - espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo	
IX - INTERESSE - ação no sentido de desenvolver e progredir profissionalmente, buscando meios para adquirir novos conhecimentos dentro de seu campo de atuação, bem como sendo receptivo às críticas construtivas, orientações e ações.	
X - DISCIPLINA - atendimento às normas legais e regulamentares e aos procedimentos de sua secretaria e do órgão de sua lotação, bem assim atendimentos às normas dadas pelos superiores, desde que não contrário à Lei. (Verificar o histórico de penalidades administrativas informado pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos).	

V - Resultado Final	
PONTUAÇÃO TOTAL	
CONCEITO FINAL	
Caso a pontuação de algum dos critérios "Assiduidade", "Pontualidade" ou "Disciplina" seja menor que 03, o Conceito Final deve ser "Insatisfatório".	

Observações finais

Data: _____

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

MEMBRO 1

MEMBRO 2

MEMBRO 3

CIÊNCIA DO SERVIDOR AVALIADO:

Carimbar ou informar a matrícula junto da assinatura

A assinatura deve ser igual a do documento de identidade ou assinatura digital válida

Data: _____

Após o preenchimento, gerar arquivo em PDF e assinar digitalmente ou imprimir o documento para assinatura física com posterior digitalização para inclusão no processo eletrônico.



Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba
Estado de São Paulo

ANEXO II

QUESTIONÁRIO DE PRÉ-AVALIAÇÃO
(REALIZADO PELO CHEFE IMEDIATO)

AVALIAÇÃO Nº

PROCESSO Nº

Identificação do servidor avaliado	
Nome:	Matrícula:
Admissão:	Período de Avaliação: de a
Cargo:	
Secretaria:	
Lotação / Local de trabalho:	

Identificação da Chefia Imediata	
Nome:	Matrícula:
Cargo:	

Instruções de Preenchimento	
1-Leia com atenção as descrições dos critérios contidas neste questionário. 2-Seja o mais objetivo e imparcial possível em suas escolhas. 3-Não rasure o formulário, evitando, assim, dupla interpretação, o que poderá anular esta pré-avaliação. 4-Não deixe nenhum critério sem assinalar. Confira bem o preenchimento. 5-Indique apenas uma alternativa para cada critério avaliado. 6-Escolha a opção que melhor descreva a atuação do servidor diante dos critérios em avaliação e respectivas alternativas analisadas. 7-Neste questionário serão analisados 08 (oito) critérios: "Qualidade de Trabalho", "Produtividade do Trabalho", "Iniciativa", "Administração do Tempo", "Relacionamento", "Interação com a Equipe", "Interesse" e "Disciplina", lembrando que neste último critério, o servidor avaliado não	poderá receber menos do que 03 (três) pontos, sob pena de ser considerado seu desempenho insatisfatório, independente das demais pontuações recebidas (Lei Complementar n.º 25/07, artigo 28, § 5º). 8-Os critérios "Assiduidade" e "Pontualidade" serão avaliados objetivamente de acordo com os registros constantes na Divisão de Gestão de Recursos Humanos. 9-Na avaliação do critério "Interesse" será considerada falta de interesse a não participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento fornecidos pela Administração, aplicando-se a pontuação referente ao não atendimento das expectativas, exceto quando devidamente justificada a não participação (artigo 28, § 3º da Lei Complementar nº 25/07). 10-O questionário deve ser devolvido no prazo estipulado à Comissão Especial para Avaliação Final, devidamente preenchido, assinado pelo chefe imediato e carimbado pelo mesmo.
Caso julgue necessário, podem ser anexados documentos para embasamento das pontuações e justificativas de cada quesito.	

QUESTIONÁRIO

I-QUALIDADE DE TRABALHO

CONSIDERE A CAPACIDADE DE PRODUZIR RESULTADOS NA QUANTIDADE E VOLUMES NECESSÁRIOS ÀS NECESSIDADES DA ÁREA.

Pontuação:

Considerações:

II-PRODUTIVIDADE DE TRABALHO

CONSIDERE A EXATIDÃO, FREQUÊNCIA DE ERROS, APRESENTAÇÃO, ORDEM E ESmero NOS TRABALHOS EXECUTADOS, BEM ASSIM HABILIDADE E CAPACIDADE DE DESENVOLVIMENTO NORMAL DO TRABALHO DE SEU CARGO.

Pontuação:

Considerações:

III-INICIATIVA

CONSIDERE A AÇÃO INDEPENDENTE NA EXECUÇÃO DOS TRABALHOS, APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES DE MELHORIA E INICIATIVA DE COMUNICAÇÃO DE SITUAÇÕES FORA DE SUA ALÇADA.

Pontuação:

Considerações:

IV-ASSIDUIDADE

V-PONTUALIDADE

CRITÉRIOS OBJETIVOS, SERÃO AVALIADOS PELA COMISSÃO DE ACORDO COM OS REGISTROS CONSTANTES NO PRONTUÁRIO FUNCIONAL DO(A) SERVIDOR(A).



Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba
Estado de São Paulo

ANEXO II

VI-ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO

CONSIDERE A CAPACIDADE DE EXECUÇÃO DOS TRABALHOS CONFERIDOS COM QUALIDADE, ORDEM E ESmero, NA QUANTIDADE E VOLUME SUFICIENTE ÀS NECESSIDADES DE PRAZO DA ÁREA.

Pontuação:

Considerações:

VII-RELACIONAMENTO

CONSIDERE A HABILIDADE PARA INTERAGIR COM A POPULAÇÃO, OU ÓRGÃOS EXTERNOS, DEMONSTRANDO TATO, RESPEITO, COMPREENSÃO, BUSCANDO A CONVIVÊNCIA HARMONIOSA, EVITANDO ATRITOS E INFLUENCIANDO POSITIVAMENTE PARA A OBTENÇÃO DE RESULTADOS.

Pontuação:

Considerações:

VIII-INTERAÇÃO COM A EQUIPE

CONSIDERE O ESPÍRITO DE COOPERAÇÃO, COLABORAÇÃO NA EXECUÇÃO DOS TRABALHOS, ATITUDE ABERTA PARA OS TRABALHOS EM EQUIPE, CONTRIBUINDO PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, BEM COMO PRONTIDÃO PARA COLABORAR COM O GRUPO

Pontuação:

Considerações:

IX-INTERESSE

CONSIDERE A AÇÃO NO SENTIDO DE DESENVOLVER E PROGREDIR PROFISSIONALMENTE, BUSCANDO MEIOS PARA ADQUIRIR NOVOS CONHECIMENTOS DENTRO DE SEU CAMPO DE ATUAÇÃO, BEM COMO, SENDO RECEPTIVO ÀS CRÍTICAS CONSTRUTIVAS, ORIENTAÇÕES E AÇÕES.

Pontuação:

Considerações:

X-DISCIPLINA - (Lei Complementar n.º 25/07, artigo 28, § 4º, inciso I a IV).

CONSIDERE O ATENDIMENTO ÀS NORMAS LEGAIS E REGULAMENTARES E AOS PROCEDIMENTOS DE SUA SECRETARIA E DO ÓRGÃO DE SUA LOTAÇÃO, BEM ASSIM ATENDIMENTOS ÀS NORMAS DADAS PELOS SUPERIORES, DESDE QUE NÃO CONTRÁRIOS À LEI.

Pontuação:

Considerações:

Declaro para os devidos fins, que o servidor avaliado está em pleno exercício das atribuições de seu cargo de origem ou designado para exercício de cargo em comissão ou função gratificada com atribuições compatíveis com seu cargo de origem.

Data: _____

Assinatura e Carimbo do Avaliador (Chefe Imediato)

Após o preenchimento, gerar arquivo em PDF e assinar digitalmente ou imprimir o documento para assinatura física com posterior digitalização para inclusão no processo eletrônico.



Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba

Estado de São Paulo

ANEXO III

REQUERIMENTO DE RECONSIDERAÇÃO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AVALIAÇÃO Nº

PROCESSO Nº

I - Identificação	
Nome:	Matrícula:
Admissão:	Período de Avaliação: de a
Cargo:	
Secretaria:	
Lotação / Local de Trabalho:	
E-mail pessoal ou institucional:	
Telefone de contato:	

Eu, acima identificado, apresento o presente requerimento de RECONSIDERAÇÃO da Avaliação de Desempenho, nos termos da Lei Complementar nº 25, de 25 de outubro de 2007 e suas alterações, a ser realizada pelo (a):

Solicito que a reconsideração seja relativa ao conteúdo:

II – Considerações da Comissão (Artigo 30, § 3º)	
QUALIDADE DE TRABALHO	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO
INICIATIVA	ASSIDUIDADE
PONTUALIDADE	ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO
RELACIONAMENTO	INTERAÇÃO COM A EQUIPE
INTERESSE	DISCIPLINA

Nestes termos, peço deferimento.

Caraguatatuba, _____

Assinatura
(deve ser a mesma que consta no documento de identificação ou assinatura digital válida)

Após o preenchimento, gerar arquivo em PDF e assinar digitalmente ou imprimir o documento para assinatura física com posterior digitalização para inclusão no processo eletrônico.