



RESOLUÇÃO SESQV Nº 006

DE 15 DE SETEMBRO DE 2011.

Estabelece as metas e indicadores de desempenho e fixa critério de distribuição da gratificação variável da Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida - SESQV, conforme Acordo de Resultados assinado com o Município do Rio de Janeiro, para o exercício de 2011.

A SECRETÁRIA ESPECIAL DE ENVELHECIMENTO SAUDÁVEL E QUALIDADE DE VIDA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela legislação em vigor,

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 33.813, de 18 de maio de 2011, alterado pelo Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011;

CONSIDERANDO a celebração do Acordo de Resultados entre o Município do Rio de Janeiro e a Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida;

CONSIDERANDO as diretrizes definidas no Planejamento Estratégico da Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida; e

CONSIDERANDO a orientação CVL/SUBGC nº 001, de 14 de junho de 2011;

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer metas e indicadores de desempenho e fixar critérios de distribuição, no âmbito da Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida, da parcela variável da gratificação, em consonância com as disposições constantes do Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011, e com as metas pactuadas no Acordo de Resultados firmado com o Município do Rio de Janeiro para o exercício de 2011.

Art. 2º Para fins de distribuição da parcela variável da gratificação pelo exercício de encargos especiais disciplinada pelo inciso II do art. 7º do Decreto nº 33.887, de 2 de junho de 2011, serão adotados os seguintes critérios:

I – Cumprimento de metas setoriais estabelecidas para os setores integrantes da estrutura da SESQV, nos termos do art. 7º desta Resolução;

II – Resultado obtido na Avaliação de Desempenho Individual dos servidores lotados na SESQV, nos termos dos arts. 8º a 12 da presente Resolução.

Art. 3º Somente os setores que atingirem as metas estabelecidas definidas no ANEXO I estarão elegíveis à distribuição da bonificação variável.

Parágrafo único. O Gestor de cada setor da Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida deverá definir quem são os servidores que se destacaram no atendimento das metas através de avaliações qualitativas definidas no ANEXO II.

Art. 4º A distribuição da bonificação variável seguirá o critério de classificação com os seguintes parâmetros:

I – Os servidores que estiverem atuando em setores da SESQV que tiveram suas metas alcançadas, receberão 0,10 do seu 13º salário do ano anterior ao do pagamento;

II – O montante restante da premiação da Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida deverá ser distribuído a partir da avaliação que consta no ANEXO II;

Art. 5º Todos os servidores que estiverem atuando na Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida terão como remuneração máxima o dobro do valor atribuído a título de 13º salário, referente ao exercício objeto do Acordo de Resultado, somada a parcela fixa e variável.

Art. 6º Os servidores que se destacaram perceberão a gratificação variável tratada no Inciso II do art. 4º, devendo ser respeitado o seguinte critério:

I – nota 10: 2 salários de bonificação;

II – nota menor que 10 e maior ou igual a 9: 1,8 salários de bonificação;

III – nota menor que 9 e maior ou igual a 8: 1,6 salários de bonificação.

METAS SETORIAIS

Art. 7º A apuração do resultado das metas setoriais deverá ocorrer até 15/03/2012.

§ 1º As metas setoriais deverão ser acompanhadas pelo Gestor de cada setor da Secretaria Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida, conforme ANEXO I.

§ 2º A nota atribuída para o desempenho de cada servidor poderá variar entre 2 (dois) - não cumprido e 10 (dez) - cumprido plenamente, sendo calculada como a média simples das notas atribuídas na avaliação individual.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL E DO GESTOR

Art. 8º A distribuição da Gratificação pelo Exercício de Encargos Especiais a que se reporta o art. 2º desta Resolução aos servidores lotados nos setores premiados, será efetivada através do Instrumento de Avaliação de Desempenho constante do ANEXO II.

Art. 9º Para fins da avaliação dos servidores prevista no ANEXO II serão considerados dois tipos de avaliação de desempenho – Gestor e Individual:

I - Gestor – aplicada a servidores ocupantes de cargo em comissão e que tenham servidores diretamente a eles subordinados;

II - Individual – aplicada aos demais servidores não enquadrados no inciso I deste artigo.

Parágrafo único. Todos os servidores serão avaliados pelos seus respectivos gestores imediatos.

Art. 10. A Avaliação de desempenho do tipo Individual será realizada levando em consideração os seguintes fatores:

I – TRABALHO EM EQUIPE: esforço para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento;

II – CUMPRIMENTO DE METAS E PRAZOS ESTABELECIDOS COM QUALIDADE: esforço para cumprir com qualidade metas e prazos dentro dos critérios estabelecidos

para alcance dos resultados da SESQV, em atendimento à sua missão, projetos e processos;

III – COMPROMETIMENTO: responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos;

IV – ASSIDUIDADE: comparecimento regular e permanência no local de trabalho, de forma produtiva;

V – INICIATIVA: esforço empreendedor no âmbito de atuação para a solução de problemas e o desenvolvimento profissional; e

VI – APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS: esforço na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.

Art. 11. Na avaliação de desempenho do tipo Gestor serão adotados os mesmos fatores estabelecidos no art. 9º, à exceção do fator de desempenho TRABALHO EM EQUIPE, que será substituído pelo fator LIDERANÇA.

Parágrafo único. Entende-se como fator LIDERANÇA, o esforço para comandar e orientar a equipe, promovendo a integração do grupo e o desenvolvimento profissional de seus integrantes.

Art. 12. Para cada fator de desempenho constante da Avaliação, será atribuída nota que poderá variar entre 2 (dois) e 10 (dez) pontos, conforme indicadores de desempenho definidos no ANEXO II.

Parágrafo único. Na avaliação de cada fator de desempenho não será dada nota fracionada, sendo o total da avaliação do servidor apurado pela média simples das notas atribuídas.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. Os casos omissos serão decididos pela Secretária Especial de Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida.

Art. 14. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 15 de setembro de 2011.

CRISTIANE BRASIL

D. O RIO 16.09.2011

ANEXO I

METAS DOS SETORES DA SESQV – GESTÃO 2011		
SETOR	META	PESO
SESQV/GAB e SESQV/SUB	Concluir o atendimento de 30.000 idosos nos Programas e Projetos da SESQV.	70
	Concluir a instalação de 30 Academias da Terceira Idade	30
SESQV/ADS	Realizar procedimentos formais para execução dos programas, projetos e atividades.	70
	Realizar procedimentos formais para as instalações das Academias da Terceira Idade.	30
SESQV/CPEP	Realizar pesquisas, estudos e elaborar programas e projetos visando atender idosos.	40
	Realizar pesquisas e estudos de áreas para instalação das Academias da Terceira Idade.	20
	Acompanhar e emitir relatório de atendimento.	40
SESQV/CEV	Promover eventos de divulgação dos programas e projetos visando atender idosos.	100
SESQV/CSS/CCI	Realizar pesquisas, estudos e elaborar programas e projetos visando atender idosos.	40
	Realizar procedimentos formais para execução dos programas, projetos e atividades.	30
	Acompanhar e emitir relatório de atendimento.	30

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Período de avaliação:	Data:
-----------------------	-------

I - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO	
Nome:	Matrícula:
Cargo:	Função:
Lotação:	Unidade de exercício:
Nº de avaliados:	
Assinatura:	

II - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR	
Nome:	Matrícula:
Cargo:	Função:
Lotação:	Unidade de exercício:
Nº de avaliados:	
Assinatura:	

III – PONTUAÇÃO	
FATORES	NOTA
1 - TRABALHO EM EQUIPE	
2 - CUMPRIMENTOS DE METAS E PRAZOS ESTABELECIDOS COM QUALIDADE	
3 - COMPROMETIMENTO	
4 - ASSIDUIDADE	
5 - INICIATIVA	
6 - APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS	
TOTAL (Σ de 1 a 6) / (6)	

IV - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1 – TRABALHO EM EQUIPE	Esforço para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento.	<p>Não se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho.</p> <p>Não avaliou as sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.</p> <p>Não compartilhou o conhecimento para promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.</p>	<p>2</p>
		<p>Raramente se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em criar e manter um bom clima de trabalho.</p> <p>Raramente avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.</p> <p>Raramente compartilhou o conhecimento para promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.</p>	<p>4</p>
		<p>Algumas vezes se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, às vezes buscando criar e manter um bom clima de trabalho.</p> <p>Algumas vezes avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.</p> <p>Algumas vezes compartilhou o conhecimento para promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.</p>	<p>6</p>
		<p>Frequentemente se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, buscando criar e manter um bom clima de trabalho.</p> <p>Frequentemente avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades.</p> <p>Frequentemente compartilhou o conhecimento promovendo a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.</p>	<p>8</p>

IV - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1 – TRABALHO EM EQUIPE	Esforço para desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns e do compartilhamento do conhecimento.	Sempre se esforçou para o bom relacionamento e interação com a equipe, buscando criar e manter um bom clima de trabalho. Sempre avaliou sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades. Sempre compartilhou o conhecimento promovendo a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	10
2 – CUMPRIMENTOS DE METAS E PRAZOS ESTABELECIDOS COM QUALIDADE	Esforço para cumprir com qualidade metas e prazos Não alcançou nenhuma das metas e prazos estabelecidos.	Não alcançou nenhuma das metas e prazos estabelecidos.	2
		Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos.	4
		Alcançou as metas com qualidade e prazos estabelecidos.	6
		Alcançou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	8
		Superou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	10
3 - COMPROMETIMENTO	Responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando pronto interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos.	Não demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	2
		Raramente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	4
		Algumas vezes demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	6
		Freqüentemente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	8

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
3 - COMPROMETIMENTO	Responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando pronto interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos.	Sempre demonstrou interesse em entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	10
4 - ASSIDUIDADE	Comparecimento Regular e permanência no local de trabalho de forma produtiva.	Frequentemente se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	2
		Algumas vezes se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	4
		Algumas vezes se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	6
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	8
		Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu para a realização dos trabalhos de forma produtiva.	10
5 - INICIATIVA	Esforço empreendedor no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.	Não buscou solucionar as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las. Não apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	2
		Buscou solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas. Raramente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	4

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
5 - INICIATIVA	Esforço empreendedor no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.	.Identificou e resolveu algumas situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Algumas vezes apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	6
		Identificou e resolveu com frequência situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Frequentemente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	8
		Foi seguro e dinâmico na forma como identificou e resolveu as situações simples e complexas da rotina de seu trabalho. Sempre apresentou idéias e soluções alternativas para os mais diversos problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.	10
6 – APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS	Esforço na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	Não procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	2
		Raramente procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	4
		Algumas vezes procurou conhecer e/ou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	6
		Frequentemente procurou conhecer e/ou usar todos os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.	8

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
6 – APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS	Esforço na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	Sempre procurou conhecer e/ou usar os sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.	10

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE GESTORES

Período de avaliação:	Data:
-----------------------	-------

I - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome:	Matrícula:
Cargo:	Função:
Lotação:	Unidade de exercício:
Nº de avaliados:	
Assinatura:	

II - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

Nome:	Matrícula:
Cargo:	Função:
Lotação:	Unidade de exercício:
Nº de avaliados:	
Assinatura:	

III – PONTUAÇÃO	
FATORES	NOTA
1 - TRABALHO EM EQUIPE	
2 - CUMPRIMENTOS DE METAS E PRAZOS ESTABELECIDOS COM QUALIDADE	
3 - COMPROMETIMENTO	
4 - ASSIDUIDADE	
5 - INICIATIVA	
6 - APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS	
TOTAL (Σ de 1 a 6) / (6)	

IV - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE GESTORES			
Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1 - LIDERANÇA	Esforço para comandar e orientar a equipe, promovendo a integração do grupo e o desenvolvimento profissional de seus integrantes.	<p>Não promoveu a integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Não orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Não estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Não delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	2
		<p>Raramente promoveu a integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Raramente orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Raramente estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Raramente delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	4

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
1 - LIDERANÇA	Esforço para comandar e orientar a equipe, promovendo a integração do grupo e o desenvolvimento profissional de seus integrantes.	<p>Algumas vezes promoveu a integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Algumas vezes orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Algumas vezes estimulou o desenvolvimento profissional da equipe. Algumas vezes delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	6
		<p>Frequentemente promoveu boa integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Frequentemente orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Frequentemente estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Frequentemente delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos.</p>	8
		<p>Sempre promoveu excelente integração do grupo e a solução de conflitos.</p> <p>Sempre orientou seus subordinados nas atividades que determinou.</p> <p>Sempre estimulou o desenvolvimento profissional da equipe.</p> <p>Sempre delegou, acompanhou e cobrou os trabalhos de forma motivadora.</p>	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
2 – CUMPRIMENTOS DE METAS E PRAZOS ESTABELECIDOS COM QUALIDADE	Esforço para cumprir com qualidade metas e prazos dentro dos critérios estabelecidos para o alcance dos resultados da SESQV em atendimento à sua missão, projetos e processos.	Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos.	2
		Alcançou parcialmente as metas e prazos estabelecidos.	4
		Alcançou as metas com qualidade e prazos estabelecidos.	6
		Alcançou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	8
		Superou as metas com qualidade e antes dos prazos estabelecidos.	10
3 - COMPROMETIMENTO	Responsabilização pelos trabalhos dos quais é incumbido, demonstrando pronto interesse em entender e atender aos objetivos dos trabalhos.	Não demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	2
		Raramente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	4
		Algumas vezes demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	6
		Frequentemente demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	8
		Sempre demonstrou interesse para entender e dedicação para atender aos objetivos dos trabalhos prontamente.	10

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
<p>4 - ASSIDUIDADE</p>	<p>Comparecimento Regular e permanência no local de trabalho de forma produtiva.</p>	<p>Frequentemente se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva.</p>	<p>2</p>
		<p>Algumas vezes se ausentou do local de trabalho não tendo sido possível contar com a sua contribuição para a realização dos trabalhos de forma produtiva</p>	<p>4</p>
		<p>Algumas vezes se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.</p>	<p>6</p>
		<p>Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu parcialmente para a realização dos trabalhos de forma produtiva.</p>	<p>8</p>
		<p>Raramente se ausentou do local de trabalho e contribuiu para a realização dos trabalhos de forma produtiva.</p>	<p>10</p>
<p>5 - INICIATIVA</p>	<p>Esforço empreendedor no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.</p>	<p>Não buscou solucionar as situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo constantemente de orientações para solucioná-las.</p> <p>Não apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.</p>	<p>2</p>
		<p>Buscou solucionar apenas situações simples da sua rotina de trabalho, dependendo de orientações de como enfrentar as situações mais complexas.</p> <p>Raramente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.</p>	<p>4</p>

Fatores de Desempenho	Descrição	Indicadores de Desempenho	Avaliação Chefia
<p>5 - INICIATIVA</p>	<p>Esforço empreendedor no âmbito de atuação para a solução dos problemas e o desenvolvimento profissional.</p>	<p>Identificou e resolveu algumas situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas. Algumas vezes apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.</p>	<p>6</p>
		<p>Identificou e resolveu com frequência situações da rotina de seu trabalho, simples ou complexas.</p> <p>Freqüentemente apresentou alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.</p>	<p>8</p>
		<p>Foi seguro e dinâmico na forma como identificou e resolveu as situações simples e complexas da rotina de seu trabalho.</p> <p>Sempre apresentou idéias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperadas, além de se desenvolver profissionalmente.</p>	<p>10</p>
<p>6 – APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DOS PROCESSOS</p>	<p>Esforço na utilização dos sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.</p>	<p>Não procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.</p>	<p>2</p>
		<p>Raramente procurou usar os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.</p>	<p>4</p>
		<p>Algumas vezes procurou conhecer e/ou usar todos os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.</p>	<p>6</p>
		<p>Procurou conhecer e/ou usar todos os sistemas, ferramentas e métodos disponíveis para otimizar os trabalhos.</p>	<p>8</p>
		<p>Sempre procurou conhecer e/ou usar o sistemas, ferramentas e métodos para otimizar os trabalhos.</p>	<p>10</p>