

DECRETO Nº36.773, de 06 de agosto de 2025.

DISPÕE SOBRE OS CRITÉRIOS E O PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO DE SERVIDORES NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL, NOS TERMOS DAS LEIS Nº9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974, E Nº12.124, DE 6 DE JULHO DE 1993.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no exercício das atribuições que lhe conferem os incisos IV e VI, do art. 88, da Constituição Estadual; CONSIDERANDO a necessidade de normatizar os procedimentos operacionais para a avaliação de desempenho no cumprimento do estágio probatório, conforme § 4º do art. 172 da Constituição Estadual do Ceará; CONSIDERANDO o que estabelecem os arts. 27 a 30 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado, e art. 17 a 19 da Lei nº 12.124, de 6 de julho de 1993, no tocante ao estágio probatório; CONSIDERANDO que o estágio probatório é instrumento avaliativo de gestão, que se propõe a materializar o princípio constitucional da eficiência, por meio da formação de quadros de pessoal capazes de atender adequadamente as funções públicas de cada órgão da Administração Pública, DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto regulamenta os critérios e procedimentos para a realização da avaliação especial de desempenho aos servidores públicos civis do Poder Executivo Estadual em estágio probatório, regidos pela Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, e pela Lei nº 12.124, de 6 de julho de 1993, com vistas a mensurar a aptidão e a capacidade do servidor público para o desempenho de suas atribuições, como condição indispensável para a aquisição da estabilidade no cargo público efetivo para o qual foi nomeado.

§ 1º A avaliação especial de desempenho do servidor será realizada:

I - extraordinariamente, ainda durante o estágio probatório, diante da ocorrência de algum fato dela motivador, a exemplo do previsto no §1º do art. 9º, deste Decreto, sem prejuízo da avaliação ordinária;

II - ordinariamente, logo após o término do estágio probatório, devendo a comissão ater-se exclusivamente ao desempenho do servidor durante tal período.

§ 2º O servidor poderá ser exonerado ou demitido do serviço público por ocasião da avaliação especial extraordinária ou ordinária, caso não sejam cumpridos os requisitos para a aquisição da estabilidade previstos no § 3º do art. 27 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974, e neste Decreto.

Art. 2º Estágio probatório é o período de 3 (três) anos em que o servidor público nomeado para cargo de provimento efetivo ficará em avaliação, a contar da data do início de seu exercício e durante o qual serão avaliadas sua aptidão e capacidade para permanecer no cargo, inclusive com observância da ética profissional.

Parágrafo único. O ato de exoneração ou de demissão do servidor em razão de reprovação na avaliação especial de desempenho será expedido pela autoridade competente para nomear, ou por esta delegada.

Art. 3º O servidor que durante o estágio probatório não satisfizer qualquer dos requisitos previstos na Lei nº 9.826, de 1974, e neste Decreto, será:

I - exonerado, no caso dos incisos I e II do § 3º do art. 27 da Lei nº 9.826, de 1974, e incisos I e II, do § 3º, do art. 17, da Lei nº 12.124, de 1993; e

II - demitido, na hipótese do inciso III do § 3º do art. 27 da Lei nº 9.826, de 1974, e incisos III e IV, do § 3º, do art. 17, da Lei nº 12.124, de 1993.

§ 1º O estágio probatório deverá ser cumprido integralmente em relação a cada cargo efetivo ocupado, inclusive nas hipóteses de acumulação legal, independentemente de tratar-se de servidor já estável no serviço público estadual.

§ 2º Durante o estágio probatório, o servidor público possui mera expectativa de direito à estabilidade, uma vez que esta somente se efetivará pela publicação de ato da autoridade competente para nomear, fundamentado em avaliação de desempenho com resultado positivo.

§ 3º O ato a que se refere o § 2º deste artigo terá seus efeitos retroativos à data do término do período do estágio probatório.

§ 4º Caberá à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, constituída especificamente para essa finalidade, o acompanhamento do cumprimento dos requisitos essenciais à aprovação no estágio probatório, além das demais competências previstas neste Decreto.

§ 5º Para reconhecimento da aptidão para aquisição de estabilidade, não podem ser contados:

I - tempo de serviço prestado a outros órgãos ou entidades, sejam elas públicas ou privadas;

II - tempo de serviço prestado no mesmo órgão ou entidade em cargo diverso daquele a que se refere o estágio probatório;

III - tempo de afastamento, licença ou ausência do cargo, conforme o disposto na Lei nº 9.826, de 1974.

Art. 4º A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, inclusive no que se refere aos prazos estabelecidos neste Decreto, submete-se aos princípios e procedimentos do direito administrativo, especialmente do contraditório e da ampla defesa e o da motivação dos atos administrativos.

Parágrafo único. Sujeita-se à responsabilização, após a devida apuração administrativa, o servidor que participa de processo de avaliação de desempenho, por atos praticados sem a devida fundamentação, ou contaminados por pessoalidade ou qualquer outro vício, com o objetivo de favorecer ou prejudicar o avaliado.

Art. 5º A aferição da aptidão e da capacidade do servidor em estágio probatório será realizada semestralmente, por meio de avaliações parciais quanto ao cumprimento dos requisitos definidos nos estatutos, além dos critérios e procedimentos previstos neste Decreto.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO SETORIAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 6º Os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual deverão instituir Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório e propiciar os meios necessários à realização de suas atividades.

Art. 7º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório é um órgão específico, composta, necessariamente, por número ímpar de integrantes, designados por portaria, sendo integrada por, no mínimo, 3 (três) membros titulares e seus respectivos suplentes, preferencialmente servidores ocupantes de cargos efetivos e estáveis, com o objetivo de avaliar o cumprimento dos requisitos essenciais à aprovação em estágio probatório dos servidores nomeados para cargos públicos efetivos.

§ 1º A comissão citada no caput deste artigo deverá ser composta por 1 (um) presidente, lotado no setor de recursos humanos, e 2 (dois) membros, sendo um, obrigatoriamente, do setor jurídico.

§ 2º O servidor avaliador não poderá participar da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

§ 3º Nas situações que possibilitem conflitos de interesses, em que houver membro titular da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Estágio Probatório cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, do servidor avaliado, esse deverá ser substituído por um dos membros suplentes, em observância às disposições previstas no Código de Ética Profissional dos Servidores Cíveis do Estado do Ceará.

§ 4º O desempenho das funções na Comissão Setorial de Avaliação Especial de Estágio Probatório dar-se-á sem prejuízo das demais atribuições funcionais de seus integrantes e será considerado serviço relevante prestado ao órgão ou entidade.

Art. 8º Compete à Comissão Setorial de Avaliação Especial em Estágio Probatório:

I - acompanhar e fiscalizar o processo de avaliação parcial;

II - analisar e decidir, após manifestação dos avaliadores, os recursos interpostos pelos servidores acerca das avaliações parciais e final do estágio probatório;

III - analisar e homologar os aspectos formais das avaliações realizadas;

IV - realizar as diligências necessárias para o esclarecimento de fatos relacionados ao acompanhamento e à fiscalização do processo de avaliação do servidor;

V - consolidar as informações das avaliações, apurando o resultado final da avaliação do estágio probatório, a ser obtido pela média aritmética das avaliações parciais realizadas no período, de acordo com as condições estabelecidas no art. 16 deste Decreto;

VI - emitir manifestação conclusiva sobre a aprovação ou não no estágio probatório no cargo público avaliado;

VII - encaminhar a manifestação conclusiva ao secretário do órgão ou dirigente máximo da entidade para subsidiar a emissão do ato de aprovação no estágio probatório e confirmação no cargo público ocupado ou a exoneração do servidor que não tiver atingido a pontuação necessária à aprovação; e

VIII - realizar a avaliação extraordinária, nos termos deste Decreto;

IX - praticar outras atividades correlatas.

Art. 9º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório empregará, nas avaliações, os formulários anexos a este Decreto, observados, os critérios, os requisitos, a pontuação e a graduação neles estabelecidas.

§ 1º A obtenção por 2 (duas) vezes de pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) nas avaliações parciais implicará a submissão do servidor à avaliação especial de desempenho extraordinária, que deverá ser precedida de sindicância, conforme o art. 209, §1º e §2º da Lei nº 9.826/74 e art. 118, III, da lei nº 12.124/93, devendo ser utilizado o formulário FAFEP do anexo I para essa avaliação.

§ 2º O servidor que obtiver resultado inferior a 70% (setenta por cento) na avaliação extraordinária deste artigo, será reprovado no estágio probatório, caso contrário, deverá ser retomado o curso da avaliação especial de desempenho ordinária.

Art. 10. As áreas responsáveis pela avaliação especial do estágio probatório deverão adotar os seguintes procedimentos:

I - 30 (trinta) dias antes do fim de cada período determinado para Avaliação Parcial de desempenho, a área de Gestão de Pessoas ou áreas equivalentes e a unidade de exercício em que se encontra o servidor convocarão a Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório para que cadastrem as informações necessárias ao processamento da avaliação dos respectivos servidores;

II - a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório deverá emitir o parecer até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à avaliação, relativamente ao avaliado e a cada avaliação.

§ 1º De posse das informações cadastradas e do parecer emitido, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório e a área de Gestão de Pessoas ou áreas equivalentes promoverão o imediato registro do resultado da avaliação no Sistema de Gestão de Pessoas - SGP referente ao servidor avaliado.



§ 2º Caso necessário, a Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório realizará diligências, entendidas imprescindíveis ao processo avaliativo, bem como demais atos de expediente necessários ao fiel cumprimento das suas competências, inclusive a emissão de formulários, relatórios e pareceres, visando compor o processo.

CAPÍTULO III DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 11. Compete à área responsável pela gestão de pessoas de cada órgão ou entidade:

- I - gerir o processo de avaliação de estágio probatório, no âmbito do seu órgão ou entidade;
- II - desenvolver programas de acolhimento e integração do servidor;
- III - realizar o levantamento de necessidades de desenvolvimento;
- IV - informar aos servidores nomeados para exercer cargo público sobre as normas que regulamentam o estágio probatório;
- V - realizar ou organizar treinamentos específicos acerca da avaliação de desempenho para os servidores em estágio probatório, bem como para os avaliadores e integrantes da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório;
- VI - zelar pela correta aplicação das normas inerentes à avaliação especial do estágio probatório;
- VII - comunicar à chefia imediata, ao servidor e aos servidores que avaliarão como pares a disponibilização da avaliação de estágio probatório no sistema de avaliação e os prazos para a sua operacionalização;
- VIII - realizar, direta ou indiretamente, os procedimentos necessários para a confirmação do servidor no cargo ou sua exoneração;
- IX - propor o aprimoramento periódico do processo de avaliação especial do estágio probatório;
- X - apoiar a consolidação dos resultados da avaliação.

Art. 12. Na avaliação de desempenho, poderão ser realizadas diligências pelo setor de gestão de pessoas, pela área em que o servidor se encontrar em exercício ou pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, inclusive quando envolver a oitiva de superiores hierárquicos e outros servidores, bem como a análise de cadastro e da vida funcional do servidor.

Parágrafo único. O setor de gestão de pessoas manterá controle sobre o cadastro dos servidores em estágio probatório.

Seção I

Do Avaliador e do Avaliado

Art. 13. Compete ao avaliador, que será o chefe imediato do servidor em estágio probatório:

- I - informar o servidor sobre os aspectos em avaliação no desempenho das funções do cargo, durante o período do estágio probatório;
- II - acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento ao servidor, a fim de auxiliá-lo no aprimoramento das competências que interferem no seu desempenho, propondo o plano de desenvolvimento individual, quando necessário;
- III - elaborar, juntamente com o avaliado, o plano de ação para as atividades, por meio do Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades - FADA;
- IV - proceder, a cada semestre, às avaliações parciais dos servidores em estágio probatório sob sua chefia;
- V - tratar com o servidor os aspectos relevantes ocorridos em cada período de avaliação;
- VI - cumprir os prazos estabelecidos nos instrumentos de avaliação, sob pena de responsabilidade funcional e perda da confiança, passível de exoneração ou dispensa; e
- VII - suprir eventuais omissões, contradições ou obscuridades constatadas pela Comissão Setorial Permanente de Avaliação Especial do Estágio Probatório.

Art. 14. Compete ao avaliado:

- I - elaborar, juntamente com o avaliador, o plano de ação para suas atividades, por meio do Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades - FADA;
- II - tomar ciência de suas avaliações, subscrevendo o instrumento no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da assinatura do avaliador;
- III - cumprir o plano de capacitação e desenvolvimento individual elaborado pelo avaliador;
- IV - cumprir os prazos estabelecidos neste Decreto, em relação aos quais não poderá alegar desconhecimento.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Seção I

Dos Requisitos e Critérios de Avaliação

Art. 15. Durante o período de estágio probatório, o servidor público será avaliado quanto ao cumprimento dos requisitos indicados nos estatutos e os dispostos neste Decreto.

Art. 16. Fica estabelecida a pontuação máxima de 130 (cento e trinta) pontos para cada avaliação parcial, distribuídos de acordo com os seguintes critérios, conforme anexo.

I - idoneidade moral e ética: atributos do padrão de conduta do servidor, cuja atuação deverá pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores públicos, estabelecidos no Código de Ética dos Servidores Cíveis do Estado do Ceará:

a) pontuação máxima: 40 (quarenta) pontos;

b) fatores e critérios de avaliação:

1. postura profissional: conduta do servidor em consonância com os valores morais e éticos, preservando a imagem e a reputação do serviço público;
2. relacionamento interpessoal: habilidade no trato com as pessoas, demonstrando respeito, independentemente do nível hierárquico, profissional ou social, tratando com cortesia, urbanidade e atenção os demais servidores e os usuários do serviço público;
3. probidade: atuação com honestidade e integridade no trato dos interesses do Estado, exercendo suas funções sem usufruir dos poderes ou facilidades delas decorrentes em proveito próprio ou em favorecimento a terceiros;

4. equilíbrio emocional: critério que visa verificar o equilíbrio emocional do servidor em estágio probatório de acordo com as normatizações vigentes.

II - disciplina: relaciona-se ao cumprimento de regras, normas legais, regulamentares e procedimentais estabelecidas para o bom andamento do serviço:

a) pontuação máxima: 30 (trinta) pontos;

b) fatores e critérios de avaliação:

1. observância às normas e regulamentos: refere-se ao conhecimento e ao cumprimento das normas legais e regimentais e ao respeito à hierarquia;
2. assiduidade: comparecimento regular ao trabalho;
3. pontualidade: cumprimento da carga horária estabelecida, observância ao horário de início da jornada de trabalho e dos compromissos relacionados ao desempenho da função;

III - dedicação ao serviço: comprometimento do servidor no desempenho de suas atribuições, no cumprimento das obrigações nos prazos estabelecidos, bem como no interesse e disposição na execução de suas atividades;

a) pontuação máxima: 30 (trinta) pontos;

b) fatores e critérios de avaliação:

1. responsabilidade: compromisso e dedicação ao cumprimento das funções, evidenciado pelo zelo e empenho na realização do trabalho, transmitindo confiança em relação à consecução do resultado almejado;
2. cooperação: disponibilidade e prontidão para ajudar e trabalhar por iniciativa própria ou quando demandado para atuar em situações específicas e capacidade de desenvolver trabalho em equipe;

3. iniciativa e participação na área de trabalho: capacidade de iniciar e direcionar esforços para o desempenho das suas atribuições e contribuir para o desenvolvimento de sua área de trabalho;

IV - eficiência: capacidade de desenvolver o trabalho com presteza, qualidade e economicidade na utilização dos recursos (materiais, equipamentos, tempo, etc.) disponíveis;

a) pontuação máxima: 30 (trinta) pontos;

b) fatores e critérios de avaliação:

1. produtividade e resultado: volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, padrões de desempenho desejáveis e as condições de realização do trabalho, bem como atendimento às metas institucionais fixadas no período;

2. qualidade do trabalho: execução das atribuições do cargo de acordo com os padrões técnicos pertinentes, com exatidão, correção, clareza e nos prazos determinados; apresentação pessoal compatível com o cargo e ambiente profissional;

3. conhecimento técnico: avalia em que medida o servidor possui e buscou aprimorar os conhecimentos necessários para desempenhar as atribuições do cargo;

Parágrafo único. Todos os critérios apresentados neste artigo serão objeto de avaliação pelo chefe imediato e pelos pares do servidor em estágio probatório, neste caso até o número de 3 (três) servidores, fazendo ao final a média aritmética das avaliações, com o fim de obter o resultado da avaliação parcial de desempenho do servidor em estágio probatório.

Seção II

Dos Instrumentos de Avaliação

Art. 17. Na operacionalização das avaliações dos servidores em estágio probatório deverão ser utilizados os seguintes formulários, anexos ao presente decreto:

I - Formulário de Avaliação Parcial de Estágio Probatório realizada pelo chefe imediato- FAPEP 1 - Anexo I;

II - Formulário de Avaliação Parcial de Estágio Probatório realizada por seus pares- FAPEP 2 - Anexo II;

III - Formulário de Avaliação Final de Estágio Probatório - FAFEP - Anexo III;



IV - Recurso de Avaliação de Estágio Probatório – RAEP -- Anexo IV;
V - Formulário de Acompanhamento de Desempenho de Atividades – FADA - Anexo V.
Parágrafo único. Compete à Seplag a elaboração do Manual de Avaliação do Estágio Probatório.

Seção III

Dos Procedimentos Aplicados às Avaliações Parciais de Desempenho

Art. 18. No decorrer do período do estágio probatório, serão realizadas 6 (seis) avaliações parciais, com periodicidade semestral e caráter ordinário, podendo, conforme art. 9º, inc. II, deste Decreto, ser também realizadas avaliações em caráter extraordinário.

§ 1º As avaliações parciais serão realizadas pela chefia imediata do avaliado e por seus pares.

§ 2º O processamento da 6ª (sexta) avaliação parcial deverá ser conduzido observando-se o tempo necessário para viabilizar a apuração da avaliação final antes do término do prazo do estágio probatório.

§ 3º Os servidores têm o direito de apresentar pedido de reconsideração e recursos, caso não concordem com os resultados das avaliações.

Art. 19. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório ocorrerá obedecendo à seguinte periodicidade, contado cada intervalo temporal tendo como termo a data em que o servidor iniciou o efetivo exercício:

- I - primeira avaliação parcial: aos 6 (seis) meses;
- II - segunda avaliação parcial: aos 12 (doze) meses;
- III - terceira avaliação parcial: aos 18 (dezoito) meses;
- IV - quarta avaliação parcial: aos 24 (vinte e quatro) meses;
- V - quinta avaliação parcial: aos 30 (trinta) meses;
- VI - sexta avaliação parcial: aos 36 (trinta e seis) meses; e
- VII - resultado final.

Art. 20. O servidor em estágio probatório terá o seu desempenho avaliado por meio da observância ao cumprimento dos requisitos e critérios previstos no Capítulo IV, utilizando-se os instrumentos de avaliação mencionados no referido Capítulo.

Art. 21. A avaliação pela chefia imediata seguirá as seguintes orientações:

I - no caso de afastamento do chefe imediato, a avaliação será de responsabilidade do gestor que estiver respondendo legalmente pelo setor no momento da avaliação e, caso não tenha, será de responsabilidade da chefia imediata;

II - no caso de vacância da chefia imediata, o servidor será avaliado pela chefia mediana;

III - caso o servidor tenha estado, no período do ciclo avaliativo, em setores diversos, a avaliação será de responsabilidade da chefia atual do setor no qual ele esteve localizado por maior número de dias trabalhados no período do ciclo avaliativo;

IV - na hipótese do inciso III, deste artigo, caso haja permanência pelo maior período em número idêntico de dias em dois ou mais setores, a chefia atual do setor mais recente será a responsável pela avaliação;

V - a avaliação do servidor efetivo que estiver ou esteve em seu maior tempo do período do ciclo avaliativo em dias ocupando cargo máximo em autarquia ou fundação será de responsabilidade do secretário da pasta da qual a entidade for vinculada.

Art. 22. A avaliação parcial pelos pares não substituirá as avaliações realizadas pela chefia imediata, mas complementará o processo de avaliação, oferecendo uma visão ampla do desempenho do servidor.

§ 1º Os pares indicados para realizar a avaliação do servidor em estágio probatório deverão prestar feedback construtivo e imparcial, a ser inserido no formulário de avaliação, assegurando uma avaliação justa, objetiva e que contribua efetivamente para o desenvolvimento profissional do servidor.

§ 2º A área de gestão de pessoas/área equivalente de cada órgão/entidade de origem será responsável por supervisionar a implementação e a qualidade do processo de avaliação pelos pares, garantindo que as diretrizes estabelecidas sejam seguidas e avaliando a eficácia do processo.

§ 3º A avaliação por pares será dispensada quando não houver, no mínimo, 3 (três) pares que satisfaçam as seguintes condições:

- I - sejam servidores estáveis; e
- II - tenham mais de 6 (seis) meses de atuação na mesma coordenadoria ou área equivalente do servidor avaliado.

Art. 23. A avaliação parcial realizada pelos pares será conduzida conforme os seguintes critérios e procedimentos:

I - objetivo da avaliação pelos pares: a avaliação pelos pares visa fornecer uma perspectiva adicional sobre o desempenho do servidor, com base na observação direta e na interação com colegas de trabalho, promovendo uma análise mais completa das competências e habilidades do servidor;

II - seleção dos avaliadores: os pares para a avaliação serão selecionados com base em critérios que garantam imparcialidade e relevância, como a proximidade nas atividades diárias e a capacidade de avaliar o desempenho de forma objetiva, sendo excluídos da função de avaliadores os servidores que possam ter conflitos de interesse com o avaliado;

III - método de avaliação: a avaliação pelos pares será realizada através dos mesmos formulários a serem preenchidos pelo avaliador, todavia será preenchido de forma confidencial;

IV - frequência e periodicidade: a avaliação pelos pares será realizada semestralmente, junto com as avaliações formais conduzidas pela chefia imediata;

V - confidencialidade: os resultados da avaliação pelos pares serão confidenciais e usados exclusivamente para o propósito de avaliação do desempenho, garantindo que as opiniões dos colegas não sejam divulgadas para outros servidores ou utilizadas de forma inadequada;

VI - feedback e implementação: o feedback fornecido pelos pares será integrado às avaliações gerais do servidor, sendo apresentado de forma construtiva e acompanhado de um plano de desenvolvimento individual, quando necessário, tendo o servidor a oportunidade de discutir os resultados e propor melhorias.

Parágrafo único. As situações de conflito de interesse, inconsistências ou queixas sobre o processo de avaliação pelos pares serão enviados à Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório, que tomará as medidas necessárias para assegurar a integridade e a justiça do processo.

Art. 24. A cada ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório poderá, no prazo de 3 (três) dias úteis, contado da data de ciência do resultado da sua avaliação, apresentar à chefia imediata pedido de reconsideração, devidamente justificado, da avaliação realizada por ele ou pelos pares.

§ 1º A chefia imediata e os pares avaliadores apreciarão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o pedido de reconsideração de suas respectivas avaliações e, na hipótese de acolhimento, total ou parcial, atribuirão nova nota ao servidor.

§ 2º Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, contado da data de ciência do resultado do pedido de reconsideração.

§ 3º Ao apreciar o pedido de reconsideração, à chefia imediata e os pares avaliadores não poderão atribuir nota inferior à nota anteriormente aplicada.

Seção IV

Do Resultado Final da Avaliação Especial de Desempenho

Art. 25. Para o resultado final, a Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório procederá à análise dos resultados das avaliações parciais, considerando as pontuações ali definidas, bem como as informações e dados que as basearam.

§ 1º Confirmadas as pontuações nos termos do caput, deste artigo, total ou parcialmente, o resultado final do servidor consistirá na média aritmética das pontuações obtidas nas avaliações parciais.

§ 2º Caso a Comissão Setorial discorde de alguma pontuação estabelecida nas avaliações parciais, promoverá a alteração, de forma fundamentada, daí procedendo à média prevista no § 1º, para fins de definição do resultado final, considerando a nova pontuação atribuída.

§ 3º A Comissão Setorial procederá à sua Avaliação por meio de FAPEP, conforme Anexo III, deste Decreto.

§ 4º A aprovação no estágio probatório assegura ao servidor o direito à estabilidade no serviço público estadual, em consonância com as disposições contidas no § 4º do art. 172 da Constituição Estadual.

Art. 26. O servidor que, durante o estágio probatório, não satisfizer dos requisitos previstos nos estatutos, bem como os previstos neste Decreto, será:

I - exonerado, quando ficar comprovada a não adaptação do servidor ao trabalho, verificada por meio de avaliação de capacidade e qualidade de desempenho das atribuições do cargo e quando ficar comprovada ausência de equilíbrio emocional e capacidade de integração do servidor;

II - demitido, quando ficar comprovada a ausência de cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, inclusive com a observância da ética profissional.

Art. 27. O servidor que, no resultado final, obtiver pontuação inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação total, será reprovado no estágio probatório.

Art. 28. Ocorrendo as situações previstas nos arts. 26 e 27 deste Decreto, a Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório deverá encaminhar, ao dirigente máximo do órgão ou entidade todos os instrumentos de avaliação, acompanhados de manifestação conclusiva acerca da reprovação do servidor em estágio probatório, evidenciando a deficiência no desempenho, incompatível com as exigências para o exercício do cargo público, de modo a subsidiar a elaboração do ato de exoneração do servidor.

Art. 29. O servidor que não for exonerado ou demitido após a avaliação extraordinária ou nas hipóteses previstas nos arts. 26 e 27, e obtiver, no resultado final, pontuação média igual ou superior a 70% (setenta por cento), será aprovado no estágio probatório, confirmado no cargo e declarado estável no serviço público estadual.

Parágrafo único. Concluído o processo de avaliação do período de estágio probatório e sendo o servidor considerado apto, caberá à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório a emissão de manifestação conclusiva, considerando os pareceres parciais.

Seção V

Dos Recursos

Art. 30. Fica assegurado ao servidor que discordar, em quaisquer etapas das avaliações parciais e do resultado final, o direito de interpor recurso, por meio do RAEP, à Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da ciência do resultado da avaliação ou do pedido de reconsideração, apresentando os argumentos e provas pertinentes.

§ 1º Os recursos deverão ser decididos pela Comissão Setorial de Avaliação Especial do Estágio Probatório no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do seu recebimento, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

§ 2º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório poderá solicitar esclarecimentos à chefia imediata, ao próprio



servidor e aos seus pares, sobre as informações constantes dos autos.
§ 3º Não será conhecido o recurso interposto fora do prazo, precluindo o direito do servidor de questionar os critérios avaliados.
§ 4º Ao apreciar o recurso, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório não poderá atribuir nota inferior à nota anteriormente aplicada.

CAPÍTULO V

D A COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 31. A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório é uma comissão específica, a ser constituída por 5 (cinco) membros, sendo 3 (três) representantes da área corporativa de gestão de pessoas da Seplag, sendo um deles o presidente, 1 (um) representante da assessoria jurídica da Seplag e 1 (um) Procurador do Estado, indicado pelo Procurador-Geral do Estado.

Art. 32. Fica assegurado ao servidor que discordar da decisão proferida pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório o direito de interpor recurso, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar de sua ciência, apresentando os argumentos e provas pertinentes.

§ 1º Os recursos deverão ser decididos no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do seu recebimento, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em circunstâncias devidamente justificadas.

§ 2º Não será conhecido o recurso interposto fora do prazo, decaindo o direito do servidor de questionar os critérios avaliados.

Art. 33. A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório é a instância máxima recursal administrativa.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. As disposições deste Decreto aplicar-se-ão exclusivamente aos servidores cujo exercício no cargo público haja iniciado após 10 de março de 2025.

Art. 35. Cabe à Seplag exercer a supervisão e a orientação dos processos de avaliação de estágio probatório dos servidores dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

Art. 36. Os casos omissos serão discutidos e decididos pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, observadas as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Art. 37. Os prazos contidos neste Decreto são computados em dias úteis, excluindo-se o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.

Parágrafo único. O não cumprimento dos prazos e das disposições deste Decreto acarretará responsabilidade administrativa, passível de apuração mediante processo administrativo disciplinar.

Art. 38. Aplicam-se as disposições deste Decreto àquelas carreiras com regulamentação própria sobre avaliação em estágio probatório, desde que não contrariem os normativos legais correspondentes.

Parágrafo único. No caso de cargos que exijam tratamento adequado a uma específica realidade funcional, a Seplag poderá, em articulação com o órgão ou entidade estadual correspondente, através de portaria conjunta, promover ajustes no procedimento de avaliação do estágio probatório, acrescendo critérios e/ou avaliações não estabelecidas neste regulamento.

Art. 39. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 10 de março de 2025.

Art. 40. Fica revogado o Decreto no 36.468, de 10 de março de 2025.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO, DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 06 de agosto de 2025.

Elmano de Freitas da Costa

GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

ANEXO I A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.773, DE 06 DE AGOSTO DE 2025

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PARCIAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO REALIZADA PELO CHEFE IMEDIATO – FAPEP 1

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO				
MATRÍCULA:	NOME:	ATO DE NOMEAÇÃO:	DATA DO INÍCIO DO EXERCÍCIO NO CARGO: ____/____/____	
CARGO:	ÓRGÃO/ENTIDADE:	SETOR:		
AVALIAÇÃO REALIZADA PELO CHEFE IMEDIATO				
NÚMERO DA AVALIAÇÃO: _____		PERÍODO AVALIADO: DE ____/____/____ A ____/____/____		
REQUISITOS	CRITÉRIOS	CONSIDERAÇÕES / JUSTIFICATIVA / FEEDBACK	NOTA (0 A 10 PARA CADA CRITÉRIO)	TOTAL DE PONTOS / PERCENTUAL
I - IDONEIDADE MORAL E ÉTICA: atributos do padrão de conduta do servidor atuação deve pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores, estabelecidos no Código de Ética dos Servidores Cíveis do Estado do Ceará.	I. 1 - Postura profissional	Conduta do servidor em consonância com os valores morais e éticos, preservando a imagem e a reputação do serviço público;		
	I. 2 - Relacionamento interpessoal	Habilidade no trato com as pessoas, demonstrando respeito, independentemente do nível hierárquico, profissional ou social e tratando com cortesia, urbanidade e atenção os demais servidores e os usuários do serviço público;		
	I. 3 - Probidade	Atuação com honestidade e integridade no trato dos interesses do Estado, exercendo suas funções sem usufruir dos poderes ou facilidades delas decorrentes em proveito próprio ou em favorecimento a terceiros;		40
II - DISCIPLINA: relaciona-se ao cumprimento de regras, normas legais, regulamentares e procedimentais estabelecidas para o bom andamento do serviço	I.4 - Equilíbrio emocional	Critério que visa verificar o equilíbrio emocional do servidor em estágio probatório de acordo com as normatizações médicas vigentes.		
	II.1 - Observância às Normas e Regulamentos	Refere-se ao conhecimento e ao cumprimento das normas legais e regimentais e ao respeito à hierarquia;		
	II.2 - Assiduidade	Comparecimento regular ao trabalho;		30
III - DEDICAÇÃO AO SERVIÇO: caracteriza-se pelo comprometimento do servidor no desempenho de suas atribuições, no cumprimento das obrigações nos prazos estabelecidos, bem como interesse e disposição na execução de suas atividades.	II.3 - Pontualidade	Cumprimento da carga horária estabelecida; observância ao horário de início da jornada de trabalho e dos compromissos relacionados ao desempenho da função;		
	III.1 - Responsabilidade	Compromisso e dedicação ao cumprimento das funções, evidenciado pelo zelo e empenho na realização do trabalho, transmitindo confiança em relação à consecução do resultado almejado;		
	III.2 - Cooperação	Disponibilidade e prontidão para ajudar e trabalhar por iniciativa própria ou quando demandado para atuar em situações específicas e capacidade de desenvolver trabalho em equipe;		30
IV - EFICIÊNCIA: capacidade de desenvolver o trabalho com presteza, qualidade e economicidade na utilização dos recursos (materiais, equipamentos, tempo, etc.) disponíveis.	III.3 - Iniciativa e Participação na Área de Trabalho	Capacidade de iniciar e direcionar esforços para o desempenho das suas atribuições e contribuir para o desenvolvimento de sua área de trabalho;		
	IV.1 - Produtividade e resultado	Volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, padrões de desempenho desejáveis e as condições de realização do trabalho, bem como atendimento às metas institucionais fixadas no período;		
	IV.2 - Qualidade do Trabalho	Execução das atribuições do cargo de acordo com os padrões técnicos pertinentes, com exatidão, correção, clareza e nos prazos determinados; apresentação pessoal compatível com o cargo e ambiente profissional;		30
	IV.3 - Conhecimento técnico	Avalia em que medida o servidor possui e buscou aprimorar os conhecimentos necessários para desempenhar as atribuições do cargo.		
PONTUAÇÃO MÁXIMA DA AVALIAÇÃO PARCIAL (AP)			130	100%
RESULTADO DA AVALIAÇÃO PARCIAL				



OBSERVAÇÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

SUGESTÕES PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

ASSINATURA DO CHEFE IMEDIATO

LOCAL E DATA
CARGO/FUNÇÃO

COMISSÃO SETORIAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

A Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho discorda de alguma(s) das notas parciais? Em caso afirmativo, especificar qual(is) nota(s), fundamentar no campo abaixo, atribuindo nova(s) nota(s), conforme § 2º do art. 25 deste Decreto.

NOTA DA AVALIAÇÃO PARCIAL ATRIBUÍDA PELA COMISSÃO: _____ pontos (_____ %).

Esse foi o resultado da avaliação parcial atribuído pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório do (a) (nome órgão/entidade), constituída pela Portaria _____ de ____ de ____ de _____.

LOCAL E DATA

NOME/ASSINATURA DO PRESIDENTE DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

ANEXO II A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.773, DE 06 DE AGOSTO DE 2025
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PARCIAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO REALIZADA PELOS SEUS PARES – FAPEP 2

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

MATRÍCULA:	NOME:	ATO DE NOMEAÇÃO:	DATA DO INÍCIO DO EXERCÍCIO NO CARGO:	____/____/____
CARGO:	ÓRGÃO/ENTIDADE:	SETOR:		

AVALIAÇÃO REALIZADA PELO PAR Nº

NÚMERO DA AVALIAÇÃO:	PERÍODO AVALIADO:	DE ____/____/____ A ____/____/____
----------------------	-------------------	------------------------------------

REQUISITOS	CRITÉRIOS		CONSIDERAÇÕES/ JUSTIFICATIVA/FEEDBACK (PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO)	NOTA (0 A 10 PARA CADA CRITÉRIO)	TOTAL DE PONTOS/ PERCENTUAL
I - Idoneidade Moral e Ética: atributos do padrão de conduta do servidor atuação deverá pautar-se pela observância aos princípios éticos aplicáveis aos servidores, estabelecidos no Código de Ética dos Cíveis do Estado do Ceará.	I. 1 - Postura profissional	Conduta do servidor em consonância com os valores morais e éticos, preservando a imagem e a reputação do serviço público;			
	I. 2 - Relacionamento interpessoal	Habilidade no trato com as pessoas, demonstrando respeito, independentemente do nível hierárquico, profissional ou social e tratando com cortesia, urbanidade e atenção os demais servidores e os usuários do serviço público;			40 100%
	I. 3 - Probidade	Atuação com honestidade e integridade no trato dos interesses do Estado, exercendo suas funções sem usufruir dos poderes ou facilidades delas decorrentes em proveito próprio ou em favorecimento a terceiros;			
	I. 4 - Equilíbrio emocional	Critério que visa verificar o equilíbrio emocional do servidor em estágio probatório de acordo com as normatizações médicas vigentes.			
II- DISCIPLINA: relaciona-se ao cumprimento de regras, normas legais, regulamentares e procedimentais estabelecidas para o bom andamento do serviço	II.1 - Observância às Normas e Regulamentos	Refere-se ao conhecimento e ao cumprimento das normas legais e regimentais e ao respeito à hierarquia;			
	II.2 - Assiduidade	Comparecimento regular ao trabalho;			30 100%
	II.3 - Pontualidade	Cumprimento da carga horária estabelecida; observância ao horário de início da jornada de trabalho e dos compromissos relacionados ao desempenho da função;			
III - DEDICAÇÃO AO SERVIÇO: caracteriza-se pelo comprometimento do servidor no desempenho de suas atribuições, no cumprimento das obrigações nos prazos estabelecidos, bem como interesse e disposição na execução de suas atividades.	III. 1 - Responsabilidade	Compromisso e dedicação ao cumprimento das funções, evidenciado pelo zelo e empenho na realização do trabalho, transmitindo confiança em relação à consecução do resultado almejado;			
	III. 2 - Cooperação	Disponibilidade e prontidão para ajudar e trabalhar por iniciativa própria ou quando demandado para atuar em situações específicas e capacidade de desenvolver trabalho em equipe;			30 100%
	III. 3 - Iniciativa e Participação na Área de Trabalho	Capacidade de iniciar e direcionar esforços para o desempenho das suas atribuições e contribuir para o desenvolvimento de sua área de trabalho;			
IV - EFICIÊNCIA: capacidade de desenvolver o trabalho com presteza, qualidade e economicidade na utilização dos recursos (materiais, equipamentos, tempo, etc.) disponíveis.	IV. 1 - Produtividade e resultado	Volume de trabalho produzido, levando-se em conta a complexidade, padrões de desempenho desejáveis e as condições de realização do trabalho, bem como atendimento às metas institucionais fixadas no período;			30 100%
	IV. 2 - Qualidade do Trabalho	Execução das atribuições do cargo de acordo com os padrões técnicos pertinentes, com exatidão, correção, clareza e nos prazos determinados; apresentação pessoal compatível com o cargo e ambiente profissional;			
	IV. 3 - Conhecimento técnico	Avalia em que medida o servidor possui e buscou aprimorar os conhecimentos necessários para desempenhar as atribuições do cargo.			
PONTUAÇÃO MÁXIMA DA AVALIAÇÃO PARCIAL (AP)				130	100%
RESULTADO DA AVALIAÇÃO PARCIAL					



OBSERVAÇÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

SUGESTÕES PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

ASSINATURA DO PAR Nº _____

Local/Data

CARGO/FUNÇÃO

COMISSÃO SETORIAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

A Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho discorda de alguma(s) das notas parciais? Em caso afirmativo, especificar qual(is) nota(s), fundamentar no campo abaixo, atribuindo nova(s) nota(s), conforme § 2º do art. 25 deste Decreto.

NOTA DA AVALIAÇÃO PARCIAL ATRIBUÍDA PELA COMISSÃO: _____ pontos (_____ %).

Esse foi o resultado da avaliação parcial atribuído pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório do (a) (nome órgão/entidade), constituída pela Portaria _____ de _____ de _____.

LOCAL E DATA

NOME/ASSINATURA DO PRESIDENTE DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

ANEXO III A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.773, DE 06 DE AGOSTO DE 2025

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO FINAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO - FAFEP

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

NOME:ATO DE NOMEAÇÃO:

CARGO:ÓRGÃO/ENTIDADE:SETOR:

NOTA DA AVALIAÇÃO DOS PARES E PELA CHEFIA IMEDIATA						
AVALIADOR	1ª AVALIAÇÃO	2ª AVALIAÇÃO	3ª AVALIAÇÃO	4ª AVALIAÇÃO	5ª AVALIAÇÃO	6ª AVALIAÇÃO
PAR Nº 1						
PAR Nº 2						
PAR Nº 3						
Chefia Imediata						
Média das avaliações parciais						

AVALIAÇÃO DA COMISSÃO SETORIAL DE DESEMPENHO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

(Avaliação da Comissão Setorial)

PONTUAÇÃO OBTIDA: _____.

CONCLUSÃO:

() Aprovado

() Reprovado

Esse é o resultado final apurado pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório do (a) (nome órgão/entidade), constituída pela Portaria _____ de _____ de _____.

LOCAL E DATA

NOME/ASSINATURA DO PRESIDENTE DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA COMISSÃO CARGO/FUNÇÃO

ANEXO IV A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.773, DE 06 DE AGOSTO DE 2025

RECURSO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO RAEP

A Comissão _____ [Setorial / Central] de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

(NOME COMPLETO DO SERVIDOR AVALIADO), (matrícula) _____, nomeado para o cargo efetivo de _____, lotado na(o) _____, com exercício na unidade administrativa _____ vem requerer revisão do resultado da Avaliação _____ de Estágio Probatório, por discordar do conceito atribuído ao(s) requisito(s): _____, pelas seguintes razões

Nestes termos,

Pede deferimento.

Local, _____ de _____ de _____

Assinatura do servidor em estágio probatório

ANEXO V A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.773, DE 06 DE AGOSTO DE 2025

FORMULÁRIO DE ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES - FADA

IDENTIFICAÇÃO SERVIDOR/CHEFIA IMEDIATA

NOME DO SERVIDOR:MATRÍCULA:

CARGO:UNIDADE DE EXERCÍCIO:

ÓRGÃO/ENTIDADE:

CHEFIA IMEDIATA:CARGO:



DESCRIÇÃO, PLANEJAMENTO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES PACTUADAS/REALIZADAS									
PACTUAÇÃO							ACOMPANHAMENTO		
Nº	REGIME DE TRABALHO	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE	META	DATA INÍCIO	DATA FIM	SITUAÇÃO	DESCRIÇÃO DAS METAS/RESULTADOS ATINGIDOS	ACOMPANHAMENTO DA SITUAÇÃO/ FEEDBACK	OBSERVAÇÃO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									

REGISTROS SOBRE SITUAÇÕES E EVENTOS RELEVANTES

DESCREVER AS DIFICULDADES APRESENTADAS E/OU BENEFÍCIOS OBSERVADOS DURANTE A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES

RELATO SERVIDOR

RELATO CHEFIA IMEDIATA

ASSINATURA DO CHEFE IMEDIATO E ASSINATURA DO SERVIDOR

Local/Data
Cargo/Função

Local/Data
Cargo/Função

*** **

DECRETO Nº36.774, de 06 de agosto de 2025.

DECLARA DE UTILIDADE PÚBLICA, PARA FINS DE DESAPROPRIAÇÃO, A ÁREA E IMÓVEIS QUE INDICA, COM SUAS BENFEITORIAS E ACESSÕES, LOCALIZADAS NO MUNICÍPIO DE IRAPUAN PINHEIRO.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 88, incisos IV, da Constituição Estadual e com fundamento no art. 5.º, alínea h e i, do Decreto-Lei Federal n.º 3.365, de 21 de junho de 1941, e CONSIDERANDO que o melhoramento do sistema rodoviário estadual impacta positivamente nas atividades econômicas desenvolvidas no Estado do Ceará, sendo disponibilizada uma malha viária segura e facilitadora do progresso de integração dos territórios cearenses; CONSIDERANDO que, para execução do Programa Rodoviário do Estado do Ceará, faz-se indispensável a execução de obras em rodovias estaduais; CONSIDERANDO que a CE-275, no Trecho Entr. CE-462 (Contorno de Irapuan Pinheiro) – Baixo e a CE-462 (Contorno de Irapuan Pinheiro), no Município de Irapuan Pinheiro, é parte integrante do Programa Rodoviário do Estado do Ceará, DECRETA:

Art.1º Ficam declarados de utilidade pública, para fins de desapropriação, a área e os imóveis com suas benfeitorias, acessões e outros acessórios, cujas dimensões aproximadas são de 10,86 km de extensão e a área total de 45,29 ha, situados no Município de Irapuan Pinheiro, conforme previsto nos Anexos I e II deste Decreto.

Parágrafo único. A desapropriação referida no caput deste artigo destinar-se-á à implantação da faixa de domínio das Rodovias CE-275, no Trecho Entr. CE-462 (Contorno de Irapuan Pinheiro) – Baixo e a CE-462 (Contorno de Irapuan Pinheiro), no Município de Irapuan Pinheiro.

Art.2º Caberá à Procuradoria-Geral do Estado, por meio da Comissão Central de Desapropriações e Perícias da Procuradoria do Patrimônio e do Meio Ambiente, proceder, por via administrativa ou judicial, à desapropriação prevista neste Decreto, nos termos da Lei Complementar n.º 58, de 31 de março de 2006.

Art.3º As despesas decorrentes deste Decreto correrão à conta do Tesouro.

Art.4º Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DA ABOLIÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 06 de agosto de 2025.

Elmano de Freitas da Costa
GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ

ANEXO I A QUE SE REFERE O DECRETO Nº36.774, DE 06 DE AGOSTO DE 2025
MEMORIAL DESCRITIVO

Inicia-se a descrição deste perímetro no Vértice P-01 com coordenadas Leste 471.425,6697 e Norte 9.347.137,6018, deste, segue com azimute de 232º18'32'' e distância de 16,38 m, Vértice P-02 com coordenadas Leste 471.412,7118 e Norte 9.347.127,5900, deste, segue com azimute de 237º18'03'' e distância de 12,91 m, Vértice P-03 com coordenadas Leste 471.401,8502 e Norte 9.347.120,6172, deste, segue com azimute de 246º24'37'' e distância de 12,91 m, Vértice P-04 com coordenadas Leste 471.390,0217 e Norte 9.347.115,4520, deste, segue com azimute de 255º31'12'' e distância de 12,91 m, Vértice P-05 com coordenadas Leste 471.377,5246 e Norte 9.347.112,2247, deste, segue com azimute de 264º37'47'' e distância de 12,91 m, Vértice P-06 com coordenadas Leste 471.364,6742 e Norte 9.347.111,0167, deste, segue com azimute de 273º44'21'' e distância de 12,91 m, Vértice P-07 com coordenadas Leste 471.351,7946 e Norte 9.347.111,8584, deste, segue com azimute de 282º50'56'' e distância de 12,91 m, Vértice P-08 com coordenadas Leste 471.339,2107 e Norte 9.347.114,7287, deste, segue com azimute de 291º57'31'' e distância de 12,91 m, Vértice P-09 com coordenadas Leste 471.327,2400 e Norte 9.347.119,5551, deste, segue com azimute de 301º04'04'' e distância de 12,91 m, Vértice P-10 com coordenadas Leste 471.316,1844 e Norte 9.347.126,2158, deste, segue com azimute de 306º09'51'' e distância de 16,58 m, Vértice P-11 com coordenadas Leste 471.302,7969 e Norte 9.347.136,0011, deste, segue com azimute de 216º09'50'' e distância de 40,05 m, Vértice P-12 com coordenadas Leste 471.279,1659 e Norte 9.347.103,6707, deste, segue com azimute de 126º09'51'' e distância de 35,28 m, Vértice P-13 com coordenadas Leste 471.307,6454 e Norte 9.347.082,8543, deste, segue com azimute de 150º11'10'' e distância de 19,75 m, Vértice P-14 com coordenadas Leste 471.317,4631 e Norte 9.347.065,7213, deste, segue com azimute de 186º58'04'' e distância de 19,75 m, Vértice P-15 com coordenadas Leste 471.315,0676 e Norte 9.347.046,1205, deste, segue com azimute de 227º22'39'' e distância de 20,45 m, Vértice P-16 com coordenadas Leste 471.300,0229 e Norte 9.347.032,2753, deste, segue com azimute de 221º48'39'' e distância de 20,46 m, Vértice P-17 com coordenadas Leste 471.286,3835 e Norte 9.347.017,0262, deste, segue com azimute de 216º29'03'' e distância de 18,68 m, Vértice P-18 com coordenadas Leste 471.275,2765 e Norte 9.347.002,0073, deste, segue com azimute de 211º24'02'' e distância de 18,68 m, Vértice P-19 com coordenadas Leste 471.265,5454 e Norte 9.346.986,0656, deste, segue com azimute de 206º19'03'' e distância de 18,67 m, Vértice P-20 com coordenadas Leste 471.257,2660 e Norte 9.346.969,3263, deste, segue com azimute de 201º14'06'' e distância de 18,67 m, Vértice P-21 com coordenadas Leste 471.250,5027 e Norte 9.346.951,9211, deste, segue com azimute de 196º09'11'' e distância de 18,67 m, Vértice P-22 com coordenadas Leste 471.245,3082 e Norte 9.346.933,9868, deste, segue com azimute de 191º04'17'' e distância de 18,67 m, Vértice P-23 com coordenadas Leste 471.241,7229 e Norte 9.346.915,6639, deste, segue com azimute de 185º58'59'' e distância de 18,67 m, Vértice P-24 com coordenadas Leste 471.239,7769 e Norte 9.346.897,0961, deste, segue com azimute de 180º54'56'' e distância de 18,67 m, Vértice P-25 com coordenadas Leste 471.239,4786 e Norte 9.346.878,4294, deste, segue com azimute de 178º22'05'' e distância de 16,96 m, Vértice P-26 com coordenadas Leste 471.239,9617 e Norte 9.346.861,4716, deste, segue com azimute de 179º25'34'' e distância de 21,42 m, Vértice P-27 com coordenadas Leste 471.240,1762 e Norte 9.346.840,0538, deste, segue com azimute de 181º32'31'' e distância de 21,42 m, Vértice P-28 com coordenadas Leste 471.239,5998 e Norte 9.346.818,6428, deste, segue com azimute de 183º39'29'' e distância de 21,42 m, Vértice P-29 com coordenadas Leste 471.238,2332 e Norte 9.346.797,2676, deste, segue com azimute de 185º46'27'' e distância de 21,42 m, Vértice P-30 com coordenadas Leste 471.236,0783 e Norte 9.346.775,9575, deste, segue com azimute de 187º53'25'' e distância de 21,42 m, Vértice P-31 com coordenadas Leste 471.233,1380 e Norte 9.346.754,7414, deste, segue com azimute de 190º00'21'' e distância de 21,42 m, Vértice P-32 com coordenadas Leste 471.229,4165 e Norte 9.346.733,6484, deste, segue com azimute de 192º07'20'' e distância de 21,42 m, Vértice P-33 com coordenadas Leste 471.224,9186 e Norte 9.346.712,7072, deste, segue com azimute de 194º14'17'' e distância de 21,42 m, Vértice P-34 com coordenadas Leste 471.219,6506 e Norte 9.346.691,9463, deste, segue com azimute de 195º17'46'' e distância de 530,99 m, Vértice P-35 com coordenadas Leste 471.079,5703 e Norte 9.346.179,7625, deste, segue com azimute de 194º09'05'' e distância de 24,77 m, Vértice P-36 com coordenadas Leste 471.073,5134 e Norte 9.346.155,7403, deste, segue com azimute de 191º51'42'' e distância de 24,77 m,

