

| Nº ORDEM | MUNICÍPIO | ESPECIFICAÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                | VALOR DO BEM | Nº TOMBO |
|----------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| 26       | SABOIRO   | MICROCOMPUTADOR, MONITOR 24", 16GB RAM DDR4 MÍNIMO 3200 MHZ, SSD 1TB NVME, CABOS, CONECTORES, MANUAIS E DRIVES, MOUSE, TECLADO PADRÃO ABNT II, SISTEMA OPERACIONAL WINDOWS 10 PROFISSIONAL 64BITS, RESOLUÇÃO 1920X1080, PROCESSADOR INTEL CORE I5 e DESKTOP. | R\$ 3.907,00 | 00412    |
|          |           | MESA DE TRABALHO RETA COR PLATINA COM MEDIDAS 1,20x60CM                                                                                                                                                                                                      | R\$ 1.014,04 | 01317    |
|          |           | POLTRONA GIRATÓRIA COM BRAÇOS E ESPALDAR MÉDIO COR PRETO ULTRA FOSCO                                                                                                                                                                                         | R\$ 2.000,00 | 01343    |
|          |           | ESTABILIZADOR DE VOLTAGEM, MICROPROCESSADOR, MAXIMO 500VA, ENTRADA 220V, SAÍDA 220V, 04 TOMADAS NBR 14136, FILTRO DE LINHA.                                                                                                                                  | R\$ 195,00   | 01369    |
| 27       | SALITRE   | MICROCOMPUTADOR, MONITOR 24", 16GB RAM DDR4 MÍNIMO 3200 MHZ, SSD 1TB NVME, CABOS, CONECTORES, MANUAIS E DRIVES, MOUSE, TECLADO PADRÃO ABNT II, SISTEMA OPERACIONAL WINDOWS 10 PROFISSIONAL 64BITS, RESOLUÇÃO 1920X1080, PROCESSADOR INTEL CORE I5 e DESKTOP. | R\$ 3.907,00 | 00413    |
|          |           | MESA DE TRABALHO RETA COR PLATINA COM MEDIDAS 1,20x60CM                                                                                                                                                                                                      | R\$ 1.014,04 | 01318    |
|          |           | POLTRONA GIRATÓRIA COM BRAÇOS E ESPALDAR MÉDIO COR PRETO ULTRA FOSCO                                                                                                                                                                                         | R\$ 2.000,00 | 01344    |
|          |           | ESTABILIZADOR DE VOLTAGEM, MICROPROCESSADOR, MAXIMO 500VA, ENTRADA 220V, SAÍDA 220V, 04 TOMADAS NBR 14136, FILTRO DE LINHA.                                                                                                                                  | R\$ 195,00   | 01370    |

\*\*\* \*\*

**DECRETO Nº37.062**, de 12 de janeiro de 2026.

**DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AS DIRETRIZES PARA A ASCENSÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO CEARENSE DE METEOROLOGIA E RECURSOS HÍDRICOS, PERTENCENTES AO GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE PESQUISA E ESTUDO EM METEOROLOGIA, RECURSOS HÍDRICOS E AMBIENTAIS (APERH) E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos IV e VI do art. 88 da Constituição Estadual, CONSIDERANDO o disposto no Capítulo VI da Lei nº 16.141, de 06 de dezembro de 2016, que institui o Plano de Cargos e Carreiras do quadro da Fundação Cearense de Recursos Hídricos – Funceme; CONSIDERANDO a necessidade de definir normas e critérios para a ascensão funcional dos servidores da referida Fundação, assegurando que promoções e progressões ocorram com base no mérito e no desempenho; CONSIDERANDO que a avaliação de desempenho é essencial para a mensuração objetiva dos resultados obtidos pelos servidores, alinhando-os às metas institucionais e individuais, DECRETA:

**CAPÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1.º Este Decreto regulamenta a avaliação de desempenho e as diretrizes para a ascensão funcional dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo integrantes do Grupo Ocupacional Atividades de Pesquisa e Estudo em Meteorologia, Recursos Hídricos e Ambientais (APERH), da Fundação Cearense de Meteorologia e Recursos Hídricos – Funceme.

Parágrafo único. As carreiras e os cargos integrantes do Grupo APERH constam do art. 3º da Lei nº 16.141, de 6 de dezembro de 2016.

Art. 2.º O desenvolvimento funcional dos servidores integrantes do Grupo APERH ocorrerá por meio de promoção e progressão.

§1º A promoção consiste na mudança do servidor de uma classe para outra imediatamente superior dentro do mesmo cargo.

§2º A progressão consiste na mudança do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da mesma classe.

Art. 3.º As promoções e as progressões ocorrerão anualmente no primeiro dia útil do mês de janeiro.

§ 1º A aplicação dos instrumentos da avaliação de desempenho, para fins de ascensão funcional, ocorrerá anualmente, abrangendo o período avaliativo compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

§ 2º Os procedimentos administrativos necessários para habilitar e classificar os servidores, que serão ascendidos, ocorrerão conforme o cronograma definido em Portaria Interna da Funceme.

**CAPÍTULO II****DA COMISSÃO SETORIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 4.º A ascensão funcional será processada pela Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho - CSAD, constituída por portaria do Presidente da Funceme, a qual será publicada no Diário Oficial do Estado.

§1º A CSAD será composta de 6 (seis) membros, distribuídos da seguinte forma:

I - 1 (um) Gerente de Gestão de Pessoas ou área equivalente;

II - 1 (um) representante da Assessoria Jurídica;

III - 1 (um) representante da Associação dos Servidores da Funceme - ASFUN;

IV - 3 (três) representantes das demais áreas funcionais da entidade, contemplando cada um dos cargos previstos no art. 3º da Lei nº 16.141, de 6 de dezembro de 2016.

§2º Caberá ao Gerente de Gestão de Pessoas a presidência da CSAD e o uso eventual do voto de minerva.

§3º Poderão compor ainda a CSAD outros servidores que se fizerem necessários, por força da demanda das atividades.

Art. 5.º Compete à CSAD:

I - apurar e divulgar o número de vagas disponíveis para promoção e progressão;

II - distribuir e acompanhar o preenchimento dos formulários de avaliação de desempenho para fins de ascensão;

III - elaborar e divulgar os boletins de classificação referentes à promoção e à progressão;

IV - analisar os eventuais recursos apresentados durante o processo de avaliação de desempenho;

V - encaminhar ao Presidente da Funceme e à Gerência de Gestão de Pessoas o resultado do processo de avaliação de desempenho;

VI - desempenhar outras atividades atribuídas pelo Presidente da Funceme.

Parágrafo único. A Gerência de Gestão de Pessoas dará o suporte necessário ao desenvolvimento das atividades da CSAD, incluindo a tempestiva disponibilização das informações funcionais de cada servidor, devidamente atualizadas.

**CAPÍTULO III****DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ASCENSÃO****Seção I****Normas Gerais**

Art. 6.º A avaliação de desempenho é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento de aferição do desempenho dos servidores integrantes do Grupo APERH.

Art. 7.º Os critérios e indicadores a serem utilizados na avaliação de desempenho, para fins de apuração da pontuação para a promoção e para a progressão funcional, em conformidade com o Anexo Único deste Decreto, são divididos em três eixos:

I – Eixo dos Resultados Profissionais (máximo de 20 pontos);

II – Eixo das Competências Profissionais (máximo de 60 pontos);

III – Eixo das Ocorrências Funcionais (máximo de 20 pontos).

§1º O Eixo dos Resultados Profissionais busca mensurar os resultados das efetivas entregas do servidor para o alcance dos objetivos da Instituição, por meio do uso do histórico de avaliações das atividades que lhe foram designadas durante os ciclos avaliativos.

§2º O Eixo das Competências Profissionais busca mensurar o comprometimento do servidor em se manter atualizado com os diversos métodos e técnicas que envolvem sua atividade laboral, com a assunção de encargos laborais complementares e de interesse público, bem como do seu tempo de experiência profissional junto à Instituição.

§3º O Eixo das Ocorrências Funcionais busca levar em consideração, na avaliação de desempenho, elogios, penalidades e assiduidade do servidor no cumprimento de suas atividades.

Art. 8.º O Formulário de Avaliação de Desempenho - FAD é o documento que contém o detalhamento de cada eixo de avaliação, com sua correspondente pontuação mínima e máxima, e a fórmula de cálculo, conforme modelo constante no Anexo Único deste Decreto.

**Seção II****Da operacionalização**

Art. 9.º A CSAD disponibilizará às chefias imediatas o FAD para análise, preenchimento e assinatura, contendo as informações preliminares.

Parágrafo único. As chefias imediatas terão o prazo de 5 (cinco) dias úteis para devolver os FAD preenchidos e assinados à CSAD.

Art. 10. A CSAD, de posse dos FAD, analisará e computará os pontos obtidos e, na sequência, elaborará até 3 (três) boletins, contendo a classificação preliminar para promoção e progressão no exercício seguinte, conforme a seguir:

I - Boletim Preliminar de Classificação para fins de Promoção;

