DECRETO Nº 33, DE 04 DE MARÇO DE 2026.

Regulamenta os procedimentos, as métricas e os critérios para a Avaliação de Desempenho dos servidores públicos do Poder Executivo do Município de Chapadão do Céu, para fins de progressão funcional, conforme o inciso VIII do art. 11 da Lei Complementar nº 163, de 21 de novembro de 2023, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CHAPADÃO DO CÉU, Estado de Goiás, no uso de suas atribuições legais, e considerando o disposto no inciso VIII do art. 11 e nos arts. 12, 13 e 14 da Lei Complementar nº 163/2023, que estabelece o Plano de Carreira da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo do Município de Chapadão do Céu;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto regulamenta a aplicação da Avaliação de Desempenho para os servidores efetivos do Poder Executivo de Chapadão do Céu, requisito obrigatório para a concessão da progressão funcional por antiguidade e por qualificação.

Art. 2º O processo de Avaliação de Desempenho será executado em duas fases consecutivas e excludentes:

I – Fase 1: Análise de Requisitos Objetivos de Admissibilidade.

II – Fase 2: Avaliação de Critérios Comportamentais, Estratégicos e Operacionais.

CAPÍTULO II

DOS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO

Art. 3º A Fase 1 consiste na verificação documental dos impeditivos legais previstos no art. 11 da Lei Complementar nº 163/2023.

§ 1º O Departamento de Recursos Humanos emitirá certidão atestando o cumprimento ou descumprimento dos seguintes limites nos últimos 2 (dois) anos:

I - Exercício pleno das funções por no mínimo 1 (um) ano;

II - Ausência de licença ou afastamento superior a 180 (cento e oitenta) dias, observadas as exceções legais;

III - Máximo de 3 (três) faltas injustificadas;

IV - Máximo de 5 (cinco) chegadas atrasadas ou saídas antecipadas sem justificativa;

V - Máximo de 1 (uma) penalidade de advertência por escrito;

VI - Inexistência de suspensão disciplinar.

§ 2º A incidência do servidor em qualquer das vedações listadas no § 1º resultará em inaptidão imediata, encerrando-se a avaliação com parecer indeferido para a progressão.

Art. 4º A Fase 2 será aplicada exclusivamente aos servidores considerados aptos na Fase 1, sendo conduzida por Comissão Específica nomeada pelo Chefe do Poder Executivo, composta por três servidores de nível hierárquico igual ou superior.

Art. 5º A Comissão avaliará os 9 (nove) critérios estabelecidos no art. 13 da Lei Complementar nº 163/2023, atribuindo notas de 1 (um) a 5 (cinco) para cada quesito, onde:

I - 5 pontos: Excelente;

II - 4 pontos: Muito Bom;

III - 3 pontos: Adequado;

IV - 2 pontos: Abaixo do Esperado;

V - 1 ponto: Insatisfatório.

Art. 6º Para garantir a impessoalidade, os critérios de "Assiduidade", "Pontualidade" e "Aproveitamento em programas de capacitação" terão suas notas parametrizadas obrigatoriamente pelos registros formais do Departamento de Recursos Humanos.

Parágrafo único. A atribuição de nota 1 (um) ou 2 (dois) em qualquer critério exigirá justificativa sumária e escrita da Comissão no respectivo formulário.

CAPÍTULO III

DA MÉTRICA DE DESEMPENHO SATISFATÓRIO

Art. 7º A pontuação máxima possível na Avaliação de Desempenho será de 45 (quarenta e cinco) pontos.

Art. 8º Para fins de cumprimento do inciso VIII do art. 11 da Lei Complementar nº 163/2023, será considerado **"Desempenho Satisfatório"** o atingimento cumulativo das seguintes métricas:

I - Obtenção de nota final igual ou superior a 27 (vinte e sete) pontos, correspondente a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima; e

II - Não obtenção de nota 1 (um) em mais de 2 (dois) critérios avaliados simultaneamente.

Art. 9º O servidor que não atingir o Desempenho Satisfatório estipulado no art. 8º perderá o direito à promoção no respectivo ciclo avaliativo, conforme determina o art. 14 da Lei Complementar nº 163/2023.

CAPÍTULO IV

DO CONTRADITÓRIO E DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Concluída a avaliação, o servidor será notificado para assinar o termo de ciência no respectivo formulário. *Parágrafo único.* Em caso de discordância do resultado final, fica assegurado ao servidor o direito à ampla defesa, mediante a interposição de recurso administrativo fundamentado à Secretaria Municipal de Administração, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados da data da ciência.

Art. 11. O instrumento de registro da avaliação será o "Formulário Oficial de Avaliação de Desempenho", gerido pela Secretaria Municipal de Administração, que passa a ser anexo integrante deste Decreto.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE CHAPADÃO DO CÉU, ESTADO DE GOIÁS, aos 04 dias do mês de março de 2026.

PAULO SCORSATTO BATISTA

PREFEITO MUNICIPAL EM EXERCÍCIO

ANEXO I

FORMULÁRIO OFICIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
(Progressão Funcional – Lei Complementar nº 163/2023)

I. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Órgão:
Servidor(a):
Matrícula:
Cargo Efetivo:
Unidade de Lotação:
Período Avaliado: __ /___/20____ a __ /___/20____
Data da Avaliação: __ /___/20____

II. FASE 1: REQUISITOS OBJETIVOS DE ADMISSIBILIDADE (Art. 11, LC nº 163/2023)

Instrução à Comissão: Esta fase deve ser preenchida com base em certidão/relatório oficial emitido pelo Departamento de Recursos Humanos referente aos últimos 2 (dois) anos de efetivo exercício. A constatação de uma única infração aos limites abaixo resulta na INAPTIDÃO imediata do servidor para a progressão, dispensando o preenchimento da Fase 2.

Requisito Legal (Art. 11)

1. Cumpriu integralmente o Estágio Probatório?

   ☐Sim ☐Não

2. Exerce plenamente as funções do cargo há no mínimo 1 (um) ano?

   ☐Sim ☐Não

3. Usufruiu de licença/afastamento superior a 180 dias? *(Observadas as exceções do §1º)*

   ☐Sim ☐Não

4. Apresentou mais de 3 (três) faltas injustificadas?

   ☐Sim ☐Não

5. Acumulou mais de 5 (cinco) atrasos ou saídas antecipadas sem justificativa?

   ☐Sim ☐Não

6. Somou 2 (duas) penalidades de advertência por escrito?

   ☐Sim ☐Não

7. Sofreu suspensão disciplinar (qualquer prazo)?

☐Sim ☐Não

Parecer Fase 1:

☐ **APTO.** O servidor atende aos requisitos básicos. Prosseguir para Fase 2.

☐ **INAPTO.** O servidor incidiu em vedação legal (Item ___). A avaliação está encerrada.

III. FASE 2: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (Art. 13, LC nº 163/2023)

Instrução à Comissão de Avaliação: Atribuir nota de 1 a 5 para cada critério. Os critérios 1, 2 e 3 devem ser avaliados com base em registros do RH.

ESCALA DA PONTUAÇÃO:

Nota	Conceito	Descrição
5	Excelente	Desempenho superior ao esperado
4	Muito Bom	Acima do esperado
3	Adequado	Atende às expectativas
2	Abaixo do Esperado	Necessita melhoria
1	Insatisfatório	Não atende às expectativas

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

(Escala 1 a 5 baseada em registros):

1 **Assiduidade *(0 faltas = 5 pts; 1 falta = 4 pts; 2 faltas = 3 pts)***

Nota: _____

Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

_____

_____

2 **Pontualidade *(0 atrasos = 5 pts; 1 a 2 atrasos = 4 pts; 3 a 4 atrasos 3pts)***

Nota: _____

Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

_____

3 Aproveitamento em Capacitação (Horas de curso comprovadas).

(Participação em cursos, treinamentos e aplicação prática dos conhecimentos)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

4 Qualidade de Desempenho

(Abrangendo o cumprimento de prazos, a excelência do serviço prestado e a satisfação das demandas dos munícipes)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

5 Produtividade Laboral

(Quantificação das tarefas realizadas e eficácia na utilização dos recursos disponíveis)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

6 Iniciativa e Proatividade

(Envolvendo a capacidade de solucionar problemas de forma criativa e antecipar necessidades)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

7 Administração Eficaz do Tempo

(habilidade para organizar e priorizar tarefas)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

_____

_____

8 Adequação na Utilização de Equipamentos de serviço

(Zelo e manutenção adequada dos equipamentos disponibilizados)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

_____

_____

9 Relações Interpessoais Proficientes

(Competência para estabelecer relacionamentos harmoniosos com os munícipes e os colegas de trabalho)

Nota: _____
Justificativa Sumária (Obrigatório para notas 1 e 2):

_____

_____

PONTUAÇÃO TOTAL OBTIDA (Máximo 45 pontos): _____ / 45

IV. RESULTADO E PARECER CONCLUSIVO

Nota de Corte: Considera-se "Desempenho Satisfatório" (Art. 11, inciso VIII) a obtenção de nota final igual ou superior a 27 pontos (60%), desde que o servidor não tenha obtido nota 1 (um) em mais de dois critérios avaliados.

☐ **DEFERIDO**. Desempenho Satisfatório alcançado. O servidor faz jus à progressão.

☐ **INDEFERIDO**. Desempenho Insatisfatório. O servidor perde o direito à promoção neste ciclo (Art. 14).

Assinaturas da Comissão de Avaliação (Art. 12):

Membro: _____

Membro: _____

Membro: _____

V. CIÊNCIA DO SERVIDOR E CONTRADITÓRIO

Declaro que tomei conhecimento formal desta avaliação de desempenho. Estou ciente de que, em caso de discordância do resultado, possuo o prazo de 10 dias úteis para interpor recurso administrativo devidamente fundamentado, dirigido à Secretaria Municipal de Administração.

Chapadão do Céu - GO, ____ de _____ de 20____.

_____

Assinatura do Servidor Avaliado