



DECRETO LEGISLATIVO Nº 003, DE 24 DE MARÇO DE 2025.

Dispõe sobre critérios e procedimentos gerais para avaliações de desempenho no âmbito da Lei nº 1.274/2022, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Câmara Municipal de Jardim do Seridó/RN.

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE JARDIM DO SERIDÓ, ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, APROVOU E EU, OZIREZ BORGES VILAR NETO, PRESIDENTE DA MESA DIRETORA, NO USO DAS ATRIBUIÇÕES QUE ME SÃO CONFERIDAS PELO REGIMENTO INTERNO DA CASA MANDO PROMULGAR O SEGUINTE DECRETO LEGISLATIVO:

CONSIDERANDO o disposto no art. 12 da Lei Municipal nº 1.274, datada de 16 de março de 2022, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Câmara Municipal de Jardim do Seridó/RN;

DECRETA:

Art. 1º Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho dos funcionários efetivos da Câmara Municipal de Jardim do Seridó/RN com fulcro no art. 12 da Lei Complementar Municipal nº 1.274/2022 que institui o *Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da Câmara Municipal de Jardim do Seridó/RN*.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias;

II - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e

Art. 3º A avaliação de desempenho individual será aplicada 1 (uma) vez a cada 3(três) anos, mediante questionário, com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.



§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o **caput** do art. 3º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:

I - qualidade técnica do trabalho;

II - capacidade de autodesenvolvimento;

III - capacidade de iniciativa;

IV - relacionamento interpessoal; e

V - flexibilidade às mudanças.

§ 3º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata, mediante questionário individual constando quesitos que enquadrem os tópicos dispostos nos §§ 1º e 2º do art. 3º.

§ 4º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 4º Será instituída, no âmbito da Câmara Municipal, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

Art. 5º O Questionário da avaliação de desempenho será confeccionado considerando os quesitos que enquadrem os tópicos dispostos nos §§ 1º e 2º do art. 3º.

§ 1º No somatório da pontuação do questionário a ser preenchido pela Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD deverá constar a nota obtida pelo funcionário mediante somatório das notas auferidas por quesito, estando avaliado



positivamente para progredir o funcionário que obtiver mais de 70 (setenta por cento) do valor total da soma dos quesitos.

§ 2º O resultado final da avaliação deverá ser acostado a pasta individual do funcionário, após o conhecimento do interessado.

Art. 6º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas todas as disposições em contrário.

Edifício “Vereadora Miquelina dos Santos Medeiros”, Jardim do Seridó/RN,
24 de março de 2025.

OZIRES BORGES VILAR NETO

Presidente