



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



DECRETO LEGISLATIVO Nº 08, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2025.

REGULAMENTA A IMPLANTAÇÃO DE PRÊMIO POR DESEMPENHO (PPD) PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PRINCESA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIA.

A Presidente da Câmara de Vereadores de Princesa, Estado de Santa Catarina, Fátima Fabiana de Lara, no uso das atribuições legais que lhe é conferido pelo Regimento Interno e Lei Orgânica do Município, combinado ao disposto na Lei nº 1248, de 13 de novembro de 2023 e suas alterações;

DECRETA:

Art. 1º. Fica implantado o Prêmio Por Desempenho (PPD) aos servidores públicos da Câmara Municipal de Princesa, cuja regulamentação será regida por este decreto.

CAPÍTULO I

DOS OBJETIVOS E DOS BENEFICIÁRIOS DA LEI

Art. 2º Os objetivos gerais do Prêmio Por Desempenho (PPD) são:

- I - Estimular a melhoria na prestação de serviços públicos na Câmara Municipal.
- II - Promover a valorização e o reconhecimento dos esforços individuais dos servidores.
- III - Fomentar a motivação e o engajamento dos servidores, gerando um ambiente orgulho e satisfação no ambiente de trabalho.
- IV - Estimular a busca contínua por qualificação e aperfeiçoamento profissional por parte dos servidores.
- V - Promover a integração e a cooperação entre os servidores, alinhando os esforços individuais à busca dos objetivos institucionais do poder legislativo.

Art. 3º O Prêmio Por Desempenho será pago em dinheiro, em uma única parcela, na folha do mês de janeiro de cada ano, relativo ao desempenho do servidor apurado no período de 01 de janeiro até 31 de dezembro do ano anterior.

Art. 4º Estarão aptos a receber o Prêmio todos os servidores públicos da Câmara Municipal de Vereadores efetivos, com vínculo ativo em 31 de dezembro de cada ano.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



§ 1º Os servidores que ingressarem ao quadro de funcionários da câmara durante o ano de apuração do Prêmio, receberão o benefício de forma proporcional ao período trabalhado.

§ 2º Os servidores efetivos lotados em cargos de direção, chefia ou assessoramento, também estarão aptos a receber o benefício.

Art. 5º Não fará jus ao Prêmio Por Desempenho o servidor que, embora preencha todos os requisitos, no ano de referência para cálculo do benefício, tenha sofrido qualquer das penalidades previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, mediante Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou Sindicância Administrativa.

CAPÍTULO II DA FORMA DE APURAÇÃO DO PRÊMIO POR DESEMPENHO

Art. 6º O cálculo do Prêmio Por Desempenho será feito de forma individual, de acordo com a seguinte fórmula: $PPD = VR \cdot IDS \cdot IF \cdot ICH$, sendo que:

(PPD) = Prêmio Por Desempenho

(VR) = Valor de Referência;

(IDS) = Índice de Desempenho do Servidor;

(IF) = Índice de Frequência;

(ICH) = Índice de Carga Horária;

Art. 7º O Valor de Referência (VR) para pagamento do Prêmio é de R\$ 5.000,00 (Cinco Mil Reais).

Art. 8º O Índice de Carga Horária (ICH) deverá respeitar os seguintes parâmetros:

I - 1 para servidores com carga horária de 40 (quarenta) horas;

II - 0,75 para servidores com carga horária de 30 (trinta) horas;

III - 0,5 para servidores com carga horária de 20 (vinte) horas;

IV - 0,25 para servidores com carga horária de 10 (dez) horas.

Art. 9º O Índice de Frequência (IF) será calculado pela seguinte fórmula: $IF = (DU - FI) / DU$, sendo que:

(DU) Total de dias úteis do ano;

(FI) Total de faltas injustificadas no ano;

§ 1º Para fins deste decreto consideram-se faltas justificadas as faltas decorrentes de férias, licença prêmio e compensação de banco de horas.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



§ 2º Outros afastamentos não mencionados no §1º, embora legais, serão computados como faltas injustificadas para fins do Prêmio Por Desempenho (PPD), incluindo, os atestados médicos, odontológicos ou similares de período inferiores a 1 (um) dia.

Art. 10. A apuração do Índice de Desempenho do Servidor (IDS) se dará por categorias de servidores.

Parágrafo único. Para fins de enquadramento em cada categoria, será observado o nível de exigência de habilitação para acessar ao cargo público.

Art. 11. Para a apuração dos Índices de Desempenho do Servidor serão utilizados parâmetros comuns a todas as categorias funcionais: a Pesquisa dos Vereadores (AV), a Avaliação de Superior Imediato (SI) e o Tempo de Serviço (TS).

§ 1º Na Pesquisa de Avaliação Popular será atribuída nota de 0 a 10, por setor, seguindo critérios definidos por este Decreto.

§ 2º A Avaliação de Superior Imediato será individual, com atribuição de uma nota de 0 a 10, sendo os critérios definidos por este Decreto.

§ 3º Para a apuração do Tempo de Serviço será atribuído 01 (um) ponto para cada ano completo de trabalho do servidor na Câmara municipal de Princesa, até o limite de 10 anos.

§ 4º O ano completo levará em consideração a data de 31 de dezembro do período de referência (01 de janeiro até 31 de dezembro do ano anterior).

Seção I

Dos Servidores Das Categorias Ensino Médio, Superior e Técnico

Art. 12. Para a apuração do Índice de Desempenho do Servidor das categorias enquadradas nos níveis de escolaridade ensino médio, técnico e superior, serão considerados os seguintes parâmetros:

I - 20% de acordo com o tempo de serviço na câmara (TS);

II - 30% de acordo com pesquisa de avaliação pelos vereadores (AV);

III - 20% de acordo com avaliação do superior imediato (AS);

IV - 30% para servidores que apresentarem certificado de conclusão de curso, condizente com sua área de atuação, com no mínimo 40 horas de duração (CC);

§ 1º A fórmula para apuração do Índice de Desempenho do Servidor das categorias referidas no caput deste artigo será: $IDS = ((TS * 0,02) + (AV * 0,03) + (AS * 0,02) + (CC * 0,03))$



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



§ 2º Para fins de apuração da variável relativa ao inciso IV, o certificado apresentado será analisado por Comissão Especial de Avaliação a ser instituída pela Câmara Municipal, não podendo ser apresentados os mesmos cursos/certificados utilizados para a obtenção de adicional de Progressão Por Mérito, conforme previsto na Lei Complementar 23/2014.

§ 3º Será publicado edital de chamamento para apresentação dos certificados que deverá ficar publicado no mínimo por um período de 30 dias com ampla publicidade.

§ 4º A data de conclusão dos cursos/certificados apresentados deverão ser referenciadas dentro do período de 01 de janeiro até 31 de dezembro do ano de referência.

Seção II

Dos Servidores da Categoria Ensino Fundamental

Art.13. Para a apuração do Índice de Desempenho do Servidor das categorias enquadradas no nível de escolaridade ensino fundamental, serão considerados os seguintes parâmetros:

I - 50% de acordo com o tempo de serviço no município (TS);

II - 30% de acordo com pesquisa de avaliação dos vereadores (AV);

III - 20% de acordo com avaliação do superior imediato (AS);

Parágrafo único. A fórmula para apuração do Índice de Desempenho do Servidor das categorias referidas no caput deste artigo será: $IDS = ((TS * 0,05) + (AV * 0,03) + (AS * 0,02))$.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DOS VEREADORES E DA AVALIAÇÃO DO SUPERIOR IMEDIATO

Seção I

Da Avaliação dos Vereadores

Art. 14. A Avaliação dos Vereadores será realizada de acordo com o desempenho dos serviços prestados por cada Setor, com atribuição de uma nota de 0 a 10, de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo II deste Decreto.

§1º. O resultado da Avaliação dos Vereadores será a média aritmética calculada pelas notas atribuídas.

Art. 15. A Avaliação dos Vereadores será realizada no mês de dezembro do ano de referência, e o relatório dos dados apurados entregue ao Departamento de Recursos Humanos até o último dia útil do mês.



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



Seção II Da Avaliação do Superior Imediato

Art. 16. A Avaliação de Superior Imediato será individual, com atribuição de uma nota de 0 a 10, de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo I deste Decreto.

Parágrafo único. Para fins deste decreto considera-se superior imediato a autoridade direta sobre o servidor em termos de supervisão, tomada de decisões e responsabilidade pela gestão do desempenho.

Art. 17. A responsabilidade pela avaliação dos servidores será realizada por setor, pelo superior imediato, nestes termos:

I – Câmara Municipal de Vereadores – Presidente da Câmara.

Parágrafo único. A avaliação do Superior imediato deverá ser realizada no mês de dezembro do ano de referência, e entregue ao Departamento de Recursos Humanos até o até o último dia útil do mês.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18. O pagamento do Prêmio ficará automaticamente suspenso em caso da apuração da despesa com pessoal do Poder Executivo dos últimos 12 meses, apurada ao final do mês de dezembro de cada ano de referência, ultrapassar o percentual de 5,70% da Receita Corrente Líquida.

Art. 19. O Prêmio Por Desempenho não terá natureza salarial ou remuneratória, não será computado para efeito do cálculo do 13º salário ou férias, e não se incorpora para quaisquer efeitos, aos vencimentos ou proventos e sobre eles não incidirá vantagem alguma a que faça jus o servidor, vedada, assim, sua utilização, sob qualquer forma, para cálculo simultâneo que importe em acréscimo de outra vantagem pecuniária.

Art. 20. O Prêmio Por Desempenho não constituirá base de cálculo para as contribuições devidas ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS;

Art. 21. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação e revoga disposição em contrário, em especial o Decreto Legislativo n. 13 de 11 de novembro de 2023.

Gabinete da Presidência do Poder Legislativo de Princesa, Estado de Santa Catarina em 11 de dezembro de 2025.

Silmar Carlos Selzler franco
Presidente da Câmara de Vereadores



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Prêmio Por Desempenho (PPD)

Nome:	
Cargo:	Órgão de Lotação:
Período avaliado:	
Avaliador:	

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:

- Este Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional do Servidor deve ser preenchido pelo Superior Imediato conforme regulamentação.
- Leia atentamente cada fator e as especificações dos indicadores antes de fazer a avaliação.
- Registre nas colunas os pontos que, na sua opinião, mais fielmente traduz o desempenho do servidor, após análise criteriosa e imparcial.
- Na avaliação será atribuída pontuação de 0,0 (zero) a 10 (dez) para cada indicador;

I – idoneidade moral e qualidade pessoal: conjunto de qualidades que recomendam o indivíduo à consideração pública, com atributos como honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes. A idoneidade significa a qualidade de boa reputação, do bom conceito que se tem de uma pessoa.	
Indicadores	Nota
1. Apresenta atitudes e comportamentos concernentes adequados às expectativas da comunidade.	
2. Atua com responsabilidade, respeito, lealdade, ética e transparência, comprometendo-se com as normas, os valores e os propósitos do Câmara.	
Soma das notas	
Média das notas	

II – assiduidade/pontualidade: a presença e a permanência regular do servidor na repartição ou local do seu trabalho, e o cumprimento dos horários estabelecidos, com o desempenho eficiente e tempestivo das atribuições do respectivo cargo.	
Indicadores	Nota
1. Comparece regularmente ao trabalho.	
2. Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para sua função.	
3. Mostra-se comprometido com o cumprimento de horários e prazos para a entrega das suas tarefas.	
4. Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias.	
5. Na ocorrência de algum imprevisto que venha a interferir na assiduidade ou na pontualidade no trabalho, preocupa-se em avisar a equipe e a chefia imediatamente e em colocar-se disponível para contornar os impactos decorrentes de sua ausência.	
Soma das notas	
Média das notas	



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



III – ordem e disciplina: a boa disposição e organização na execução das atribuições do cargo, respeitando autoridades hierárquicas e normas disciplinares pertinentes;

Indicadores	Nota
1. Executa ações e processos de trabalho de acordo com as normas e procedimentos da Câmara.	
2. Mantém seu local de trabalho organizado, facilitando a localização de objetos, equipamentos ou documentos.	
3. Mantém aparência pessoal condizente a cultura do órgão, ao cargo ou função e traça-se adequadamente.	
4. Mantém a observância hierárquica e urbanidade no trato com os superiores, colegas e subordinados.	
Soma das notas	
Média das notas	

IV – produtividade e eficiência: os resultados positivos e eficientes que decorrem da execução das tarefas inerentes às atribuições do cargo;

Indicadores	Nota
1. É habilidoso para organizar e dividir adequadamente seu tempo de trabalho.	
2. Planeja e prioriza a realização das tarefas, avalia o que é urgente e importante.	
3. Dá conta do volume do trabalho, cumprindo os prazos acordados.	
4. O trabalho produzido tem qualidade.	
5. Contribui para a redução dos custos das operações.	
Soma das notas	
Média das notas	

V - criatividade e atualização: a capacidade eficiente de criar, de empreender e de buscar alternativas no trabalho, dentro das atribuições do respectivo cargo.

Indicadores	Nota
1. É criativo, faz sugestões e críticas construtivas, busca propor mudanças e inovações para o aprimoramento do trabalho.	
2. Mostra-se atualizado e informado sobre os assuntos que dizem respeito ao seu trabalho (lê, pesquisa, estuda, etc.), indo além das demandas da rotina.	
3. Busca orientação para solucionar problemas/dúvidas do dia-a-dia.	
4. Encaminha correta e adequadamente os assuntos que fogem a sua alçada decisória.	
5. Põe-se à disposição da Administração para atender outros serviços e auxiliar colegas.	
6. Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência profissional.	
Soma das notas	
Média das notas	



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



VI – responsabilidade: o nível de responsabilidade com que o servidor assume as orientações do cargo.	
Indicadores	Nota
1. Aplica seus conhecimentos e utiliza as ferramentas de trabalho de maneira adequada e segura.	
2. Age com discrição, demonstra agilidade mental, firmeza e coerência de atitudes.	
3. Inspira confiança, evidencia-se um indivíduo honesto, sincero, utilizando critério consciente e justo para julgamento.	
4. É fiel aos seus compromissos, cumpre a legislação vigente e assume as obrigações do trabalho.	
5. Aprecia fatos com sensatez, clareza e ponderação.	
6. Zela pelo patrimônio do Município.	
Soma das notas	
Média das notas	

VII – relacionamento interpessoal: capacidade de interagir com todas as pessoas de forma cordial e respeitosa, mesmo em situações adversas, demonstrando comportamentos maduros e não combativos, contribuindo para um ambiente organizacional saudável e estimulador.	
Indicadores	Nota
1. Facilita o diálogo e a interação entre as pessoas.	
2. É cortês, age com respeito e urbanidade com os colegas de trabalho.	
3. Possui equilíbrio emocional em situações de conflito, tratando as pessoas de forma respeitosa, contornando com diplomacia situações instaladas.	
4. Auxilia os colegas de trabalho na resolução de problemas.	
5. Relaciona-se com os colegas demonstrando comportamentos que melhorem o ambiente de trabalho.	
6. Compartilha os conhecimentos adquiridos com a equipe.	
7. Quando recebe feedback (retorno dos pontos fortes e fracos), sabe usá-los para seu desenvolvimento.	
Soma das notas	
Média das notas	

Média Geral	
--------------------	--



CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE PRINCESA

Estado de Santa Catarina



ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS VEREADORES

Prêmio Por Desempenho (PPD)

Setor:
Cargos:
Período avaliado:

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:

- Na avaliação será atribuída pontuação de 0,0 (zero) a 10 (dez) para cada indicador;

1 – Que nota o senhor atribui ao serviço prestado pelo Setor Administrativo, representado pelo Controle Interno e Contabilidade?

Nota: _____.