



CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

PORTARIA NORMATIVA DA MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS N. 002/2024.

A MESA DIRETORIA DA CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS, no uso da competência que lhe confere o Regimento Interno no art. 13 c/c art. 16, §2, incisos I e II, dispõe sobre o processo, os métodos e critérios para a Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores em estágio probatório do Poder Legislativo do Município de Dourados e dá outras providências.

CONSIDERANDO que a Avaliação Especial de Desempenho (AED) é condição para a aquisição de estabilidade aos servidores ocupantes de cargos efetivos. Conforme norma prevista no Artigo 41 caput, §4º da CF/88, com redação dada emenda constitucional 19/98.

CONSIDERANDO o disposto no artigo 42 da Lei Complementar n. 419/2021 que traz a necessidade de avaliação especial de desempenho para a estabilização dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos no Poder Legislativo Municipal de Dourados/MS, em consonância com as normas do Estatuto do Servidor Público Municipal de Dourados/MS, Lei Complementar 107/2006.

CONSIDERANDO o teor dos artigos 45 e seguintes da Lei Complementar 107/2006 que tratam do estágio probatório, da avaliação de desempenho e da estabilidade do servidor ocupante de cargo efetivo no Município de Dourados.

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 25 e seguintes da Lei Complementar 310/2016 que trata do plano de cargos e carreiras do Poder Executivo do Município de Dourados e regulamenta os critérios a serem observados na avaliação de desempenho dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, conforme artigo 26 da LC 310/2016, aplicável aos servidores do Poder Legislativo por força do artigo 39 da CF/88 e do artigo 42 da LC 419/2021 c/c art. 45 e 46 da LC 107/2006.

CONSIDERANDO a criação e nomeação da COMISSÃO ESPECIAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO designada pelo Presidente da Câmara Municipal, com a função de realizar a Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores públicos em provimento efetivo da Câmara Municipal de Dourados, conjuntamente ao superior hierárquico imediato do servidor público avaliado.



CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

CONSIDERANDO que o conceito de estágio probatório é o período de efetivo exercício do servidor ocupante de cargo efetivo, desde a entrada em exercício até o prazo de 3 anos após essa data, descontados os períodos legalmente previstos como não compatíveis, afastamentos e outras exceções legais.

Diante de todas as considerações acima, a Mesa Diretora da Câmara Municipal de Dourados/MS RESOLVE expedir a seguinte portaria normativa:

I – DA INSTAURAÇÃO

Art. 1º. A Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores em estágio probatório do Legislativo Municipal de Dourados será realizada por meio de processo formal de acordo com as leis aplicáveis, esta portaria e as normas do Programa de Avaliação para Servidores em Estágio Probatório (PASEP), ANEXO I, desta portaria.

§1º. Será aberto um processo único de Avaliação Especial de Desempenho (AED) para cada servidor em estágio probatório, ao qual será atribuída numeração específica, com páginas numeradas e rubricadas por um membro designado da Comissão Especial de Avaliação (CEA).

§2º. O Processo de Avaliação Especial de Desempenho será instaurado por ordem do Presidente da Comissão Especial de Avaliação (CEA), encartado pelo secretário(a), com preenchimento da Ficha de Instauração (anexo II) e designação da data para primeira avaliação.

§3º. A Comissão Especial de Avaliação (CEA) será nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Dourados sempre no mês de março para exercício pelo prazo de 1 ano, podendo haver a recondução dos membros nomeados uma única vez.

§4º. A Comissão Especial de Avaliação (CEA) será composta de 03 membros, devendo contar em sua maioria com servidores efetivos.

§5º. Havendo necessidade de substituição, o Presidente da Câmara Municipal de Dourados indicará outro membro para completar o período restante de exercício da comissão.

II – DO EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 2º. No processo de avaliação será considerado o desempenho no efetivo exercício do cargo, conforme fatores definidos nesta portaria, aplicáveis a todos os servidores



CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

em estágio probatório e que se realizará de acordo com cronograma previamente divulgado, para fins de transparência.

§1º. O servidor em estágio probatório tem direito ao acesso à suas fichas semestrais de avaliação (anexo III), após cada período de apuração.

§2º. O servidor em estágio probatório será notificado do resultado de cada avaliação semestral, podendo, no prazo de 5 dias úteis, pedir esclarecimentos, realizar apontamentos sobre eventuais fatos relevantes ou pontuações divergentes e pedir reconsideração da pontuação, apresentando seus fundamentos.

§3º. Da análise do pedido de reconsideração poderá haver revisão da pontuação do servidor, vedada a alteração prejudicial da nota.

Art. 3º. A Avaliação Especial de Desempenho (AED) analisará o efetivo exercício das funções próprias do cargo efetivo no qual o servidor foi aprovando em concurso público, nomeado e empossado, observadas as disposições do artigo 27 da LC 310/2016.

§ 1º. Serão avaliados os servidores em estágio probatório, ocupantes de cargos em comissão junto à Câmara Municipal de Dourados ou outro órgão do município de Dourados, desde que desempenhem atividades inerentes, assemelhadas ou na mesma área de atuação do cargo de efetivo para o qual foram aprovados em concurso.

§ 2º. Os servidores afastados para ocupar cargos, comissionados ou de outra natureza, em outros entes federativos terão seu período de estágio probatório suspenso e não serão avaliados, exceto nos casos de exercício de mandato eletivo, conforme inciso IV do Artigo 38 da CF e artigo 27 da LC 310/2016.

§3º. Os servidores cedidos a outros órgãos municipais de Dourados/MS, se estiverem exercendo as atividades inerentes, assemelhadas ou na mesma área de atuação do cargo de efetivo para o qual foram nomeados, participarão deste programa de avaliação de desempenho, devendo ser apresentado relatório de suas atividades pelo seu superior imediato (anexo IV) para avaliação da Comissão Especial de Avaliação (CEA).

III – DOS CRITÉRIOS LEGAIS DE AVALIAÇÃO

Art. 4º. Os critérios de avaliação serão os legalmente previstos no artigo 26 da Lei Complementar 310/2016, quais sejam:

I – Idoneidade Moral;



CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

II - Responsabilidade e iniciativa;

III - Assiduidade, pontualidade e disciplina;

IV - Aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função;

V - Eficiência e produtividade.

§1º. Atendendo à realidade interna da Câmara Municipal de Dourados e inferior quantidade de servidores ligados à administração do órgão, as avaliações de desempenho ocorrerão semestralmente.

§2º. A ocorrência de duas ou mais faltas imotivadas no período de avaliação do estágio probatório e o afastamento para tratamento de saúde por moléstia pré-existente, se ficar comprovada a má fé, implicará na perda, em quantidade proporcional à falta, da pontuação do fator indicado no inciso III deste artigo.

§3º. No caso do §2º, se a falta for indício de quebra de dever ou outra infração mais grave, a comissão oficiará à chefia imediata para a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§4º. O chefe imediato do servidor avaliado deverá ser consultado sobre o desempenho do mesmo relativo ao semestre sob avaliação, devendo emitir relatório prévio sobre cada um dos critérios de avaliação expostos nos incisos do caput deste artigo, que servirá de subsídio para a atribuição de notas, não vinculando a Comissão Especial de Avaliação (CEA).

§5º. Para fins de atribuição de nota e aquisição de subsídios para avaliação, a Comissão Especial de Avaliação (CEA) poderá diligenciar para esclarecimento de fatos, ouvir reservadamente servidores e demais pessoas que possam colaborar com a avaliação, reduzindo a termo o relatório de diligências, que deverá ser anexado ao processo contendo todas as informações angariadas e a identificação das pessoas ouvidas.

§6º. As avaliações serão realizadas conforme os modelos de fichas anexos a esta portaria.

Art. 5º. Esta portaria se aplica no que couber aos servidores ocupantes do cargo de Procurador Legislativo, observados porém os seguintes critérios de avaliação, conforme artigo 28 da Lei Complementar 469 de 15 de dezembro de 2023:

I – idoneidade moral;



CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

- II – zelo funcional;
- III – eficiência e produtividade;
- IV – disciplina;
- V – assiduidade;
- VI – responsabilidade e iniciativa.

§1º. O Procurador Geral Legislativo e o Subprocurador Geral Legislativo, chefes do Procurador Legislativo avaliado deverão ser consultado sobre o desempenho do mesmo relativo ao semestre sob avaliação, devendo emitir relatório prévio sobre cada um dos critérios de avaliação expostos nos incisos do caput deste artigo, que servirá de subsídio para a atribuição de notas, não vinculando a Comissão Especial de Avaliação (CEA).

Art. 6º. Para cada critério de avaliação previsto nos incisos do caput do artigo 4º desta portaria será atribuída uma nota de 0 até 5 pontos, sendo considerado aprovado o servidor que obtiver em cada critério a média superior a 2,5 pontos.

§1. Será reprovado o servidor que obtiver em qualquer dos critérios de avaliação uma média de 2,5 pontos ou inferior, ainda que tenha obtido notas suficientes em todos os demais critérios de avaliação.

§2º. Tendo a Comissão Especial de Avaliação (CEA) concluído pela reprovação do servidor em avaliação, recomendará sua exoneração em parecer conclusivo a ser encaminhado para a apreciação do Presidente da Câmara Municipal de Dourados.

IV – DA CONCLUSÃO DO PROCESSO

Art. 7º. O servidor que não atender aos requisitos referentes aos critérios discriminados no art. 26 da LC 310/2016, ou art. 4º ou 5º desta portaria, ou não alcançar nota mínima em qualquer de suas avaliações poderá ser exonerado ao final do período de estágio probatório, por insuficiência de desempenho, conforme apuração da Comissão Especial de Avaliação (CEA).

§1º. A expedição do ato de não confirmação do servidor no cargo será precedida de notificação para que, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, apresente defesa por escrito.



CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

§ 2º. No prazo da defesa, previsto no §1º, ao servidor será dada vista da íntegra do processo, podendo requer provas e indicar testemunhas para sua defesa.

§ 3º. No processo deverá constar, além de um Relatório Analítico dos fatos apurados, as Fichas Individuais de Avaliação de Desempenho com as notas que lhe tenham sido conferidas durante o estágio probatório, os relatórios da chefia imediata, bem como o parecer final conclusivo exarado pela Comissão Especial de Avaliação (CEA), opinando pela aquisição de estabilidade ou não do servidor avaliado.

§ 4º. A Comissão Especial de Avaliação (CEA) deverá analisar os fundamentos da defesa do servidor e dar parecer conclusivo no prazo de 20 (vinte) dias úteis.

Art. 8º. Encerrado o processo com o parecer conclusivo da Comissão Especial de Avaliação (CEA), o mesmo será encaminhado para o Presidente da Câmara Municipal de Dourados que decidirá a respeito.

§1º. O Presidente da Câmara poderá confirmar o teor do parecer mediante homologação, usando o mesmo como parte da fundamentação de sua decisão.

§2º. Caso constate alguma ilegalidade ou irregularidade, o presidente poderá determinar o saneamento da irregularidade ou novas diligências para depuração da ilegalidade, abrindo-se novas vistas ao servidor avaliado para manifestação em até 10 dias úteis.

Art. 9º. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Publique-se em Diário Oficial do Município com os anexos.

Câmara Municipal de Dourados, 7 de fevereiro de 2024.


Laudir Antonio Munaretto
Presidente


Maurício Roberto Lemes
Vice-Presidente


Jucemar Almeida Arnal
1º Secretário


Liandra Ana Brambilla
2º Secretária

ANEXO I

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

I - CONCEITOS:

- **Avaliação Especial de Desempenho** é o processo de verificação formal e metódica da eficiência e da produtividade do servidor, no desempenho do seu cargo efetivo, orientando-o no sentido da sua adequação e do desenvolvimento de sua competência profissional.

- **Avaliação** será realizada por critérios objetivos e atribuição de notas proporcionais e correlativas ao desempenho do servidor em cada critério ou requisitos.

- **Desempenho** refere-se a atuação do servidor em face de um cargo que ocupa na instituição, tendo em vista as responsabilidades, atividades e tarefas que lhe foram legalmente atribuídas, assim como face aos resultados que dele se espera, diferenciando-se do conceito de disciplina, que está relacionado ao cumprimento de deveres e obrigações previstas no regime disciplinar do Estatuto do Servidor Público Municipal.

II - OBJETIVOS:

- Dar publicidade e transparência às regras e procedimentos a serem adotados no processo de avaliação especial de desempenho dos servidores ocupantes de cargos efetivos em estágio probatório, como condição para a estabilização no serviço público.

- Cumprir a norma prevista na Constituição Federal em seu artigo 41 e §4º que traz a necessidade de cumprimento de três anos de efetivo exercício para a aquisição de estabilidade no serviço público, adicionada da aprovação do servidor em avaliação especial de desempenho.

- Expor os parâmetros objetivos de avaliação, a previsibilidade dos requisitos a serem avaliados, bem como as possibilidades de defesa do servidor e a forma de atuação da Comissão Especial de Avaliação, respeitados os direitos à ampla defesa e ao contraditório.

III - BASE LEGAL

Constituição Federal:

*“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e **eficiência** (...)*

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

(...)

§ 4º. Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.”

Lei Complementar 419/2021:

“Art. 42. O servidor aprovado em concurso público e nomeado para o cargo efetivo será declarado estável após cumprir estágio probatório pelo período de três anos, durante o qual terá seu desempenho avaliado, na forma prevista pelos artigos 45 a 49 da Lei Complementar nº 107, de 27 de dezembro de 2006, com as adaptações pertinentes ao Poder Legislativo.”

Lei Complementar 107/2006:

“Art. 45. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 03 (três) anos sendo condição para adquirir estabilidade, a avaliação especial de desempenho por comissão designada para esse fim.

Art. 46. A avaliação de desempenho do estágio probatório será aplicada de acordo com parâmetros definidos em lei complementar Municipal, após ampla discussão com comissão representante dos servidores.”

Lei Complementar 310/2016:

“Art. 26. A avaliação de desempenho do servidor durante o estágio probatório será realizada a cada trimestre, com base nos seguintes fatores:

I - Idoneidade moral;

II - Responsabilidade e iniciativa;

III - Assiduidade, pontualidade e disciplina;

IV - Aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função;

V - Eficiência e produtividade.”

Além da portaria que regulamenta a aplicação dessas leis no âmbito interno da Câmara Municipal de Dourados/MS.

IV - DA COORDENAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROGRAMA

A organização e coordenação do Programa de Avaliação de Desempenho será realizada pelo Setor de Recursos Humanos, ao qual competirá:

- Divulgar o programa para todos os servidores;
- Providenciar a publicação do ato de nomeação da Comissão Especial de Avaliação, cumprindo exigência constitucional e estatutária, orientando e auxiliando a comissão no desempenho de suas atribuições;
- Elaborar e divulgar o Calendário de Avaliações Semestrais e da Apuração Final;
- Prestar informação e orientação a todos os servidores interessados;
- Fornecer o material necessário à aplicação do Programa;
- Centralizar os processos de avaliação especial de desempenho, instruídos com os registros de avaliações semestrais e a avaliação final, mantendo-os sob sua guarda, para fins de comprovação legal;
- Encaminhar ao presidente da Câmara Municipal o processo de avaliação com o resultado da avaliação final promovida pela Comissão Especial de Avaliação para apreciação e providenciar a publicação da decisão da presidência.

A **COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO** será composta por três servidores indicados pelo Presidente, em sua maioria, tendo as seguintes atribuições:

- Cumprir o Calendário definido;
- Avaliar, utilizando as fichas de avaliação previamente expedidas por portaria da presidência ou da mesa diretora, a cada semestre;
- Marcar previamente as entrevistas individuais;
- Realizar as entrevistas de avaliação de desempenho;
- Realizar diligências a respeito de fatos relevantes que impactem na avaliação de desempenho dos servidores, ouvindo colegas, superiores hierárquicos e quem mais possa colaborar com a elucidação.
- Tomar relatório do superior hierárquico do servidor sob avaliação a respeito do desempenho do servidor nos critérios de julgamento legalmente previstos.
- Consolidar resultado, emitir parecer conclusivo e enviar ao setor de recursos humanos ou à Presidência da Câmara.

Os **SERVIDORES** em estágio probatório estarão comprometidos com o processo, em cada semestre, e a eles caberá:

- Conhecer a Resolução que divulga o Programa de Avaliação do qual será participante, tomando ciência formalmente, através de assinatura;

- Realizar a autoavaliação;

- Participar da entrevista individual, convocada pela Comissão de Avaliação;

- Acompanhar todos os passos do processo, tomando ciência de cada resultado semestral, bem como do resultado final.

V - METODOLOGIA

A Avaliação Especial de Desempenho será aplicada através processo formal instaurado, por meio de emprego das fichas de avaliação e incluirá os seguintes procedimentos:

- Relatório da Chefia Imediata;

- Autoavaliação;

- Avaliação pela Comissão;

- Consolidação do resultado através de entrevistas individuais, considerando eventuais anotações na Ficha Funcional, no período;

A periodicidade das avaliações especiais de desempenho será semestral.

Como **INSTRUMENTOS**, serão utilizados:

- Ficha de instauração de processo;

- Ficha individual de Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório;

- Relatório da Chefia Imediata do servidor avaliado.

- A Entrevista de Avaliação de Desempenho, a ser realizada individualmente, na qual será analisada a autoavaliação, conduzida pela Comissão Especial de Avaliação designada.

VI - FORMA DE AVALIAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE NOTAS:

- Serão atribuídas notas nos cinco critérios legais, pelo desempenho de cada servidor no período, como resultado do consenso pela Comissão Especial de Avaliação, após entrevista com o servidor e análise do relatório da chefia imediata.

- A pontuação será concedida a cada critério em conformidade com a justificativa prevista na ficha de avaliação, sendo a nota mínima 01 e a nota máxima 05.

- Cada servidor fará sua autoavaliação, atribuindo a si mesmo notas aos cinco critérios de avaliação e as justificativas correspondentes;

- O resultado do semestre será obtido através de Entrevista de Avaliação de Desempenho, mediante consenso entre a Comissão e o servidor. Em caso de não ser possível o consenso, prevalecerá a avaliação da Comissão.

- Ao final do período de estágio probatório haverá análise da pontuação obtida ao longo do tempo, bem como análise qualitativa das variações do desempenho ocorridas, que servirão como base para a avaliação final.

- A avaliação final resultará na confirmação ou não confirmação do servidor no cargo.

VII - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Os critérios de avaliação estão legalmente previstos e são características verificáveis através da observação e do acompanhamento pelas chefias e pela Comissão, ao longo do semestre. Esses fatores receberão uma pontuação, conforme a segunda escala níveis de pontuação a seguir demonstrada, tendo a seguinte conceituação:

1 – IDONEIDADE MORAL: Conjunto que qualidades objetivamente aferíveis que orientam a atuação na administração pública, com atributos de moralidade, probidade, honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes dentro e fora da estrutura administrativa, tais como a reputação ilibada, não envolvimento com crimes graves ou que atentem contra o patrimônio público e a moralidade administrativa, nem em atos de improbidade administrativa.

2- RESPONSABILIDADE E INICIATIVA: Responsabilidade nos deveres profissionais, criatividade para melhor desempenhar seu trabalho, planejar suas atividades com predominância de qualidade com os objetivos de eficiência, celeridade, economicidade; agir proativamente diante de problemas e desafios, responder rapidamente e de forma eficiente aos comandos dos superiores.

3- ASSIDUIDADE, PONTUALIDADE E DISCIPLINA: Cumprimento do horário de entrada, saída e permanência em seu local de trabalho; atender prontamente às ordens legalmente emanadas do superior hierárquico, não descumprir normas e instruções que regem o setor de atividades desenvolvidas, agir com respeito, urbanidade e dignidade necessária ao superiores, aos colegas e os cidadãos que necessitem de seus préstimos enquanto servidor público.

4- APTIDÃO E CAPACITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO: apresentação de capacidade de desempenho das atividades inerentes ao cargo efetivo ocupado, afinidade com o setor de lotação e as habilidades apresentadas pelo servidor avaliado, desempenho de trabalhos em conformidade com o padrão esperado de qualidade para o exercício em conformidade

com a capacitação do servidor e, se existente, a capacitação especial disponibilizada pela Administração Pública.

5- EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE: Resultado eficiente dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor no desempenho de suas funções, dentro dos padrões e normas de comportamento, gerando os melhores resultados possíveis e esperados, zelo pela economia dos recursos públicos, desenvolvimento dos trabalhos em nível, tempo e qualidade esperados, produzindo os resultados próprios dentro dos prazos legais ou arbitrados pela autoridade superior.

VII – NÍVEIS DE PONTUAÇÃO

<u>Nível</u>	<u>Justificativa</u>
1	O servidor não atendeu minimamente aos qualificações necessárias ao desempenho do serviço público em relação ao requisito de avaliação em objeto.
2	O servidor atendeu de forma insatisfatória ao requisito avaliado, desempenhando uma conduta que não atingiu o nível mínimo de eficiência e adequação no atendimento do requisito em avaliação.
3	O servidor atendeu razoavelmente ao requisito sob avaliação, mas há espaço para melhor dedicação de forma a incrementar seu desempenho e melhorar a avaliação no item sob análise.
4	O servidor atendeu de forma satisfatória ao requisito sob avaliação, prestando o serviço com eficiência e atendendo em bom nível ao requisito sob análise.
5	O Servidor atendeu de forma excelente ao requisito sob avaliação, prestando o serviço com muita eficiência e atendendo em ótimo nível ao requisito sob análise.

Será considerado apto para confirmação no cargo o servidor que obtiver como média final de desempenho uma nota superior a 2,5 pontos em casa critério de avaliação, por outro lado, o servidor que obtiver a nota de 2,5 ou menor, será reprovado no estágio probatório e terá recomendada a sua exoneração.

IX - ETAPAS DA APLICAÇÃO DO PROGRAMA

- No mês de março de cada ano, a Presidência da Câmara Municipal nomeia os servidores integrantes da Comissão Especial de Avaliação por meio de portaria a ser publicada no diário oficial com celeridade.

- A Comissão Especial de Avaliação instaura o processo de avaliação especial de desempenho, assessorada pelo setor de recursos humanos da Câmara Municipal de Dourados.

- A Comissão Especial de Avaliação elabora o calendário de avaliações e realiza a publicação do mesmo para fins de transparência e intimação de todos os servidores a serem avaliados.

- A Comissão Especial de Avaliação solicita à chefia imediata de cada servidor sob avaliação a elaboração do relatório de chefia imediata em conformidade com o modelo disponibilizado pela Administração e relativo ao semestre sob avaliação, o qual deverá ser entregue antes da entrevista individual com o servidor.

- A Comissão Especial de Avaliação marcará entrevistas individuais conforme o calendário para discussão e conclusão da avaliação do semestre, discutindo com o servidor eventuais divergências, buscando um resultado de comum acordo (consensual) e orientando-o para melhor desempenho de suas atividades, se necessário.

- Em caso de não ser possível o consenso, prevalecerá a avaliação da Comissão, que deverá apreciar também o relatório da chefia imediata e demais documentos solicitados, como folha de frequência, diligências de esclarecimentos, participação em cursos e capacitações etc.

- Realizada a avaliação, a comissão entregará cópia da ficha de avaliação ao servidor, tomando dele assinatura de recebimento para fins de notificação e exercício do direito de defesa.

- A Comissão de Avaliação deverá enviar o processo com as avaliações semestrais ao Departamento de Recursos Humanos, ao final de cada rodada de avaliações, devendo o setor de Recursos Humanos realizar a guarda e organização dos processos administrativos de avaliação de desempenho.

- Ao final do período de estágio probatório, a comissão realizada a avaliação final de desempenho, elaborará o relatório fundamentado dos acontecimentos do processo, exarando parecer conclusivo sobre a indicação de estabilização ou exoneração do servidor avaliado, sendo que, tendo o servidor atingido o mínimo de 2,6 de pontuação geral (média de todas as avaliações do período), o servidor será confirmado no cargo, através de portaria da Presidência da Câmara Municipal de Dourados.

Publique-se em Diário Oficial do Município com os anexos.

Câmara Municipal de Dourados, 7 de fevereiro de 2024.

Laudir Antônio Munaretto
Presidente

ANEXO II

PROCESSO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

ESTÁGIO PROBATÓRIO

CONSIDERANDO que a Avaliação Especial de Desempenho (AED) é condição para a aquisição de estabilidade aos servidores ocupantes de cargos efetivos. Conforme norma prevista no Artigo 41 caput, §4º da CF/88, com redação dada emenda constitucional 19/98.

CONSIDERANDO o disposto no artigo 42 da Lei Complementar n. 419/2021 que traz a necessidade de avaliação especial de desempenho para a estabilização dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos no Poder Legislativo Municipal de Dourados/MS, em consonância com as normas do Estatuto do Servidor Público Municipal de Dourados/MS, Lei Complementar 107/2006.

CONSIDERANDO o disposto na Portaria Conjunta da Mesa Diretora da Câmara Municipal de Dourados n. 000/2024 que trata o processo, os métodos e critérios para a Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores em estágio probatório do Poder Legislativo do Município de Dourados e dá outras providências.

A **COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO**, nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Dourados através da portaria (ato da presidência) n. 04 de março de 2023, através dos poderes que lhe são atribuídos pela citada portaria e pela LC 419/2021, vem **INSTAURAR** o presente Processo de Avaliação Especial de Desempenho relativo ao servidor abaixo identificado.

I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Matrícula:

Cargo:

Classe:

Nível/Ref.:

Lotação:

Data de Nomeação:

Data da Posse:

II – REQUISITOS QUE SERÃO AVALIADOS

1 – IDONEIDADE MORAL: Conjunto que qualidades objetivamente aferíveis que orientam a atuação na administração pública, com atributos de moralidade, probidade, honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes dentro e fora da estrutura administrativa, tais como a reputação ilibada, não envolvimento com crimes graves ou que atentem contra o patrimônio público e a moralidade administrativa, nem em atos de improbidade administrativa.

2- RESPONSABILIDADE E INICIATIVA: Responsabilidade nos deveres profissionais, criatividade para melhor desempenhar seu trabalho, planejar suas atividades com predominância de qualidade com os objetivos de eficiência, celeridade, economicidade; agir proativamente diante de problemas e desafios, responder rapidamente e de forma eficiente aos comandos dos superiores.

3- ASSIDUIDADE, PONTUALIDADE E DISCIPLINA: Cumprimento do horário de entrada, saída e permanência em seu local de trabalho; atender prontamente às ordens legalmente emanadas do superior hierárquico, não descumprir normas e instruções que regem o setor de atividades desenvolvidas, agir com respeito, urbanidade e dignidade necessária ao superiores, aos colegas e os cidadãos que necessitem de seus préstimos enquanto servidor público.

4- APTIDÃO E CAPACITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO: apresentação de capacidade de desempenho das atividades inerentes ao cargo efetivo ocupado, afinidade com o setor de lotação e as habilidades apresentadas pelo servidor avaliado, desempenho de trabalhos em conformidade com o padrão esperado de qualidade para o exercício em conformidade com a capacitação do servidor e, se existente, a capacitação especial disponibilizada pela Administração Pública.

5- EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE: Resultado eficiente dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor no desempenho de suas funções, dentro dos padrões e normas de comportamento, gerando os melhores resultados possíveis e esperados, zelo pela economia dos recursos públicos, desenvolvimento dos trabalhos em nível, tempo e qualidade esperados, produzindo os resultados próprios dentro dos prazos legais ou arbitrados pela autoridade superior.

DOURADOS/MS, data.

Presidente –

Secretário –

Membro –

ANEXO III

FICHA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

ESTÁGIO PROBATÓRIO

A **COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO**, nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Dourados através da portaria (ato da presidência) n. 04 de março de 2023, através dos poderes que lhe são atribuídos pela citada portaria e pela LC 419/2021, vem proceder a avaliação no presente Processo de Avaliação Especial de Desempenho relativo ao servidor abaixo identificado.

I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

N. do Processo de Avaliação:

Matrícula:

Cargo:

Classe:

Nível/Ref.:

Lotação:

Data de Nomeação:

Data da Posse:

Período de Avaliação: de ___/___/_____ até ___/___/_____

II – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

1 – IDONEIDADE MORAL: Conjunto de qualidades objetivamente aferíveis que orientam a atuação na administração pública, com atributos de moralidade, probidade, honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes dentro e fora da estrutura administrativa, tais como a reputação ilibada, não envolvimento com crimes graves ou que atentem contra o patrimônio público e a moralidade administrativa, nem em atos de improbidade administrativa.

2- RESPONSABILIDADE E INICIATIVA: Responsabilidade nos deveres profissionais, criatividade para melhor desempenhar seu trabalho, planejar suas atividades com predominância de qualidade com os objetivos de eficiência, celeridade, economicidade; agir proativamente diante de problemas e desafios, responder rapidamente e de forma eficiente aos comandos dos superiores.

3- ASSIDUIDADE, PONTUALIDADE E DISCIPLINA: Cumprimento do horário de entrada, saída e permanência em seu local de trabalho; atender prontamente às ordens legalmente emanadas do superior hierárquico, não descumprir normas e instruções que regem o setor de atividades desenvolvidas, agir com respeito, urbanidade e dignidade necessária aos superiores, aos colegas e os cidadãos que necessitem de seus préstimos enquanto servidor público.

4- APTIDÃO E CAPACITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO: apresentação de capacidade de desempenho das atividades inerentes ao cargo efetivo ocupado, afinidade com o setor de lotação e as habilidades apresentadas pelo servidor avaliado, desempenho de trabalhos em conformidade com o padrão esperado de qualidade para o exercício em conformidade com a capacitação do servidor e, se existente, a capacitação especial disponibilizada pela Administração Pública.

5- EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE: Resultado eficiente dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor no desempenho de suas funções, dentro dos padrões e normas de comportamento, gerando os melhores resultados possíveis e esperados, zelo pela economia dos recursos públicos, desenvolvimento dos trabalhos em nível, tempo e qualidade esperados, produzindo os resultados próprios dentro dos prazos legais ou arbitrados pela autoridade superior.

III – NÍVEIS DE PONTUAÇÃO

<u>Nível</u>	<u>Justificativa</u>
1	O servidor não atendeu minimamente aos qualificações necessárias ao desempenho do serviço público em relação ao requisito de avaliação em objeto.
2	O servidor atendeu de forma insatisfatória ao requisito avaliado, desempenhando uma conduta que não atingiu o nível mínimo de eficiência e adequação no atendimento do requisito em avaliação.
3	O servidor atendeu razoavelmente ao requisito sob avaliação, mas há espaço para melhor dedicação de forma a incrementar seu desempenho e melhorar a avaliação no item sob análise.
4	O servidor atendeu de forma satisfatória ao requisito sob avaliação, prestando o serviço com eficiência e atendendo em bom nível ao requisito sob análise.

5	O Servidor atendeu de forma excelente ao requisito sob avaliação, prestando o serviço com muita eficiência e atendendo em ótimo nível ao requisito sob análise.
---	---

IV – ATRIBUIÇÃO DE PONTOS

Requisito/Critério de Avaliação	Nota
IDONEIDADE MORAL	
RESPONSABILIDADE E INICIATIVA	
ASSIDUIDADE, PONTUALIDADE E DISCIPLINA	
APTIDÃO E CAPACITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO	
EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE	

Observações a respeito de ocorrências que possam ter influenciado na atribuição de notas:

A Média Final (MF) de pontuação será calculada pela soma de todas as notas em cada requisito/critério de avaliação, a qual será posteriormente dividida pelo número de avaliações, ou seja, a seguinte fórmula:

$$\text{MF} = \frac{1^{\text{o}} \text{ Sem.} + 2^{\text{o}} \text{ Sem.} + 3^{\text{o}} \text{ Sem.} + 4^{\text{o}} \text{ Sem.} + 5^{\text{o}} \text{ Sem.} + 6^{\text{o}} \text{ Sem.}}{6}$$

Ao servidor avaliado será enviada cópia desta avaliação como forma de notificação do, podendo, no prazo de 5 dias úteis, pedir esclarecimentos, realizar apontamentos sobre eventuais fatos relevantes ou pontuações divergentes e pedir reconsideração da pontuação, apresentando seus fundamentos.

Da análise do pedido de reconsideração poderá haver revisão da pontuação do servidor, vedada a alteração prejudicial da nota.

DOURADOS/MS, data.

Presidente –

Secretário – Membro –

Notificação do Servidor Avaliado:

Recebido em: ___ / ___ / _____

Nome: _____

Matrícula: _____

ANEXO IV
RELATÓRIO DE CHEFIA IMEDIATA
ESTÁGIO PROBATÓRIO

I – IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR CHEFE

Nome: _____

Matrícula: _____ Cargo: _____

Lotação: _____ Data de Nomeação: _____

A pedido da COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO, nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Dourados através da portaria (ato da presidência) n. 04 de março de 2023, através dos poderes que lhe são atribuídos pela citada portaria e pela LC 419/2021, este servidor incumbido de chefia vem exarar relatório de chefia imediata para subsidiar a Avaliação Especial de Desempenho relativo ao servidor abaixo identificado.

II – IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO

Nome: _____

Matrícula: _____ Cargo: _____

Classe: _____ Nível/Ref.: _____

Lotação: _____

Data de Nomeação: _____ Data da Posse: _____

Período de Avaliação: de ____/____/____ até ____/____/____

III – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

1 – IDONEIDADE MORAL: Conjunto que qualidades objetivamente aferíveis que orientam a atuação na administração pública, com atributos de moralidade, probidade, honra, respeitabilidade, seriedade, dignidade e bons costumes dentro e fora da estrutura administrativa, tais como a reputação ilibada, não envolvimento com crimes graves ou que

atentem contra o patrimônio público e a moralidade administrativa, nem em atos de improbidade administrativa.

Observações da chefia: _____

2- RESPONSABILIDADE E INICIATIVA: Responsabilidade nos deveres profissionais, criatividade para melhor desempenhar seu trabalho, planejar suas atividades com predominância de qualidade com os objetivos de eficiência, celeridade, economicidade; agir proativamente diante de problemas e desafios, responder rapidamente e de forma eficiente aos comandos dos superiores.

Observações da chefia: _____

3- ASSIDUIDADE, PONTUALIDADE E DISCIPLINA: Cumprimento do horário de entrada, saída e permanência em seu local de trabalho; atender prontamente às ordens legalmente emanadas do superior hierárquico, não descumprir normas e instruções que regem o setor de atividades desenvolvidas, agir com respeito, urbanidade e dignidade necessária ao superiores, aos colegas e os cidadãos que necessitem de seus préstimos enquanto servidor público.

Observações da chefia: _____

4- APTIDÃO E CAPACITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO: apresentação de capacidade de desempenho das atividades inerentes ao cargo efetivo ocupado, afinidade com o setor de lotação e as habilidades apresentadas pelo servidor avaliado, desempenho de trabalhos em conformidade com o padrão esperado de qualidade para o exercício em conformidade com a capacitação do servidor e, se existente, a capacitação especial disponibilizada pela Administração Pública.

Observações da chefia: _____

5- EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE: Resultado eficiente dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor no desempenho de suas funções, dentro dos padrões e normas de comportamento, gerando os melhores resultados possíveis e esperados, zelo pela economia dos recursos públicos, desenvolvimento dos trabalhos em nível, tempo e qualidade esperados, produzindo os resultados próprios dentro dos prazos legais ou arbitrados pela autoridade superior.

Observações da chefia: _____

IV – NÍVEIS DE PONTUAÇÃO

<u>Nível</u>	<u>Justificativa</u>
1	O servidor não atendeu minimamente aos qualificações necessárias ao desempenho do serviço público em relação ao requisito de avaliação em objeto.
2	O servidor atendeu de forma insatisfatória ao requisito avaliado, desempenhando uma conduta que não atingiu o nível mínimo de eficiência e adequação no atendimento do requisito em avaliação.
3	O servidor atendeu razoavelmente ao requisito sob avaliação, mas há espaço para melhor dedicação de forma a incrementar seu desempenho e melhorar a avaliação no item sob análise.
4	O servidor atendeu de forma satisfatória ao requisito sob avaliação, prestando o serviço com eficiência e atendendo em bom nível ao requisito sob análise.
5	O Servidor atendeu de forma excelente ao requisito sob avaliação, prestando o serviço com muita eficiência e atendendo em ótimo nível ao requisito sob análise.

IV – RECOMENDAÇÃO DE PONTOS

Requisito/Critério de Avaliação	Nota
IDONEIDADE MORAL	

RESPONSABILIDADE E INICIATIVA	
ASSIDUIDADE, PONTUALIDADE E DISCIPLINA	
APTIDÃO E CAPACITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO OU FUNÇÃO	
EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE	

Observações a respeito de ocorrências que possam ter influenciado na atribuição de notas:

O relatório da chefia imediata do servidor será levado em consideração para a avaliação a ser efetuada pela Comissão Especial de Avaliação no processo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor em estágio probatório, mas seu resultado não vinculará o parecer da comissão, a qual pode atribuir notas diversas de maneira fundamentada.

Este relatório será devidamente anexado ao processo de avaliação especial.

DOURADOS/MS, data.

Assinatura do Servidor Chefe

PODER LEGISLATIVO

PORTARIAS LEGISLATIVAS

PORTARIA NORMATIVA DA MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS N. 002/2024.

A MESA DIRETORIA DA CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADOS, no uso da competência que lhe confere o Regimento Interno no art. 13 c/c art. 16, §2, incisos I e II, dispõe sobre o processo, os métodos e critérios para a Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores em estágio probatório do Poder Legislativo do Município de Dourados e dá outras providências.

CONSIDERANDO que a Avaliação Especial de Desempenho (AED) é condição para a aquisição de estabilidade aos servidores ocupantes de cargos efetivos. Conforme norma prevista no Artigo 41 caput, §4º da CF/88, com redação dada emenda constitucional 19/98.

CONSIDERANDO o disposto no artigo 42 da Lei Complementar n. 419/2021 que traz a necessidade de avaliação especial de desempenho para a estabilização dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos no Poder Legislativo Municipal de Dourados/MS, em consonância com as normas do Estatuto do Servidor Público Municipal de Dourados/MS, Lei Complementar 107/2006.

CONSIDERANDO o teor dos artigos 45 e seguintes da Lei Complementar 107/2006 que tratam do estágio probatório, da avaliação de desempenho e da estabilidade do servidor ocupante de cargo efetivo no Município de Dourados.

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 25 e seguintes da Lei Complementar 310/2016 que trata do plano de cargos e carreiras do Poder Executivo do Município de Dourados e regulamenta os critérios a serem observados na avaliação de desempenho dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, conforme artigo 26 da LC 310/2016, aplicável aos servidores do Poder Legislativo por força do artigo 39 da CF/88 e do artigo 42 da LC 419/2021 c/c art. 45 e 46 da LC 107/2006.

CONSIDERANDO a criação e nomeação da COMISSÃO ESPECIAL DE ESTÁGIO PROBATÓRIO designada pelo Presidente da Câmara Municipal, com a função de realizar a Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores públicos em provimento efetivo da Câmara Municipal de Dourados, conjuntamente ao superior hierárquico imediato do servidor público avaliado.

CONSIDERANDO que o conceito de estágio probatório é o período de efetivo exercício do servidor ocupante de cargo efetivo, desde a entrada em exercício até o prazo de 3 anos após essa data, descontados os períodos legalmente previstos como não compatíveis, afastamentos e outras exceções legais.

Diante de todas as considerações acima, a Mesa Diretora da Câmara Municipal de Dourados/MS RESOLVE expedir a seguinte portaria normativa:

I – DA INSTAURAÇÃO

Art. 1º. A Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores em estágio probatório do Legislativo Municipal de Dourados será realizada por meio de processo formal de acordo com as leis aplicáveis, esta portaria e as normas do Programa de Avaliação para Servidores em Estágio Probatório (PASEP), ANEXO I, desta portaria.

§1º. Será aberto um processo único de Avaliação Especial de Desempenho (AED) para cada servidor em estágio probatório, ao qual será atribuída numeração específica, com páginas numeradas e rubricadas por um membro designado da Comissão Especial de Avaliação (CEA).

§2º. O Processo de Avaliação Especial de Desempenho será instaurado por ordem do Presidente da Comissão Especial de Avaliação (CEA), encartado pelo secretário(a), com preenchimento da Ficha de Instauração (anexo II) e designação da data para primeira avaliação.

§3º. A Comissão Especial de Avaliação (CEA) será nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal de Dourados sempre no mês de março para exercício pelo prazo de 1 ano, podendo haver a recondução dos membros nomeados uma única vez.

§4º. A Comissão Especial de Avaliação (CEA) será composta de 03 membros, devendo contar em sua maioria com servidores efetivos.

§5º. Havendo necessidade de substituição, o Presidente da Câmara Municipal de Dourados indicará outro membro para completar o período restante de exercício da comissão.

II – DO EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 2º. No processo de avaliação será considerado o desempenho no efetivo exercício do cargo, conforme fatores definidos nesta portaria, aplicáveis a todos os servidores em estágio probatório e que se realizará de acordo com cronograma previamente divulgado, para fins de transparência.

§1º. O servidor em estágio probatório tem direito ao acesso à suas fichas semestrais de avaliação (anexo III), após cada período de apuração.

§2º. O servidor em estágio probatório será notificado do resultado de cada avaliação semestral, podendo, no prazo de 5 dias úteis, pedir esclarecimentos, realizar apontamentos sobre eventuais fatos relevantes ou pontuações divergentes e pedir reconsideração da pontuação, apresentando seus fundamentos.

§3º. Da análise do pedido de reconsideração poderá haver revisão da pontuação do servidor, vedada a alteração prejudicial da nota.

Art. 3º. A Avaliação Especial de Desempenho (AED) analisará o efetivo exercício das funções próprias do cargo efetivo no qual o servidor foi aprovando em concurso público, nomeado e empossado, observadas as disposições do artigo 27 da LC 310/2016.

§ 1º. Serão avaliados os servidores em estágio probatório, ocupantes de cargos em comissão junto à Câmara Municipal de Dourados ou outro órgão do município de Dourados, desde que desempenhem atividades inerentes, assemelhadas ou na mesma área de atuação do cargo de efetivo para o qual foram aprovados em concurso.

§ 2º. Os servidores afastados para ocupar cargos, comissionados ou de outra natureza, em outros entes federativos terão seu período de estágio probatório suspenso e não serão avaliados, exceto nos casos de exercício de mandato eletivo, conforme inciso IV do Artigo 38 da CF e artigo 27 da LC 310/2016.

§3º. Os servidores cedidos a outros órgãos municipais de Dourados/MS, se estiverem exercendo as atividades inerentes, assemelhadas ou na mesma área de atuação do cargo de efetivo para o qual foram nomeados, participarão deste programa de avaliação de desempenho, devendo ser apresentado relatório de suas atividades pelo seu superior imediato (anexo IV) para avaliação da Comissão Especial de Avaliação (CEA).

III – DOS CRITÉRIOS LEGAIS DE AVALIAÇÃO

Art. 4º. Os critérios de avaliação serão os legalmente previstos no artigo 26 da Lei Complementar 310/2016, quais sejam:

I – Idoneidade Moral;

II - Responsabilidade e iniciativa;

III - Assiduidade, pontualidade e disciplina;

IV - Aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função;

V - Eficiência e produtividade.

PORTARIAS LEGISLATIVAS

§1º. Atendendo à realidade interna da Câmara Municipal de Dourados e inferior quantidade de servidores ligados à administração do órgão, as avaliações de desempenho ocorrerão semestralmente.

§2º. A ocorrência de duas ou mais faltas imotivadas no período de avaliação do estágio probatório e o afastamento para tratamento de saúde por moléstia pré-existente, se ficar comprovada a má fé, implicará na perda, em quantidade proporcional à falta, da pontuação do fator indicado no inciso III deste artigo.

§3º. No caso do §2º, se a falta for indício de quebra de dever ou outra infração mais grave, a comissão oficiará à chefia imediata para a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§4º. O chefe imediato do servidor avaliado deverá ser consultado sobre o desempenho do mesmo relativo ao semestre sob avaliação, devendo emitir relatório prévio sobre cada um dos critérios de avaliação expostos nos incisos do caput deste artigo, que servirá de subsídio para a atribuição de notas, não vinculando a Comissão Especial de Avaliação (CEA).

§5º. Para fins de atribuição de nota e aquisição de subsídios para avaliação, a Comissão Especial de Avaliação (CEA) poderá diligenciar para esclarecimento de fatos, ouvir reservadamente servidores e demais pessoas que possam colaborar com a avaliação, reduzindo a termo o relatório de diligências, que deverá ser anexado ao processo contendo todas as informações angariadas e a identificação das pessoas ouvidas.

§6º. As avaliações serão realizadas conforme os modelos de fichas anexos a esta portaria.

Art. 5º. Esta portaria se aplica ao que couber aos servidores ocupantes do cargo de Procurador Legislativo, observados porém os seguintes critérios de avaliação, conforme artigo 28 da Lei Complementar 469 de 15 de dezembro de 2023:

I – idoneidade moral;

II – zelo funcional;

III – eficiência e produtividade;

IV – disciplina;

V – assiduidade;

VI – responsabilidade e iniciativa.

§1º. O Procurador Geral Legislativo e o Subprocurador Geral Legislativo, chefes do Procurador Legislativo avaliado deverão ser consultado sobre o desempenho do mesmo relativo ao semestre sob avaliação, devendo emitir relatório prévio sobre cada um dos critérios de avaliação expostos nos incisos do caput deste artigo, que servirá de subsídio para a atribuição de notas, não vinculando a Comissão Especial de Avaliação (CEA).

Art. 6º. Para cada critério de avaliação previsto nos incisos do caput do artigo 4º desta portaria será atribuída uma nota de 0 até 5 pontos, sendo considerado aprovado o servidor que obtiver em cada critério a média superior a 2,5 pontos.

§1. Será reprovado o servidor que obtiver em qualquer dos critérios de avaliação uma média de 2,5 pontos ou inferior, ainda que tenha obtido notas suficientes em todos os demais critérios de avaliação.

§2º. Tendo a Comissão Especial de Avaliação (CEA) concluído pela reprovação do servidor em avaliação, recomendará sua exoneração em parecer conclusivo a ser encaminhado para a apreciação do Presidente da Câmara Municipal de Dourados.

IV – DA CONCLUSÃO DO PROCESSO

Art. 7º. O servidor que não atender aos requisitos referentes aos critérios discriminados no art. 26 da LC 310/2016, ou art. 4º ou 5º desta portaria, ou não alcançar nota mínima em qualquer de suas avaliações poderá ser exonerado ao final do período de estágio probatório, por insuficiência de desempenho, conforme apuração da Comissão Especial de Avaliação (CEA).

§1º. A expedição do ato de não confirmação do servidor no cargo será precedida de notificação para que, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, apresente defesa por escrito.

§2º. No prazo da defesa, previsto no §1º, ao servidor será dada vista da íntegra do processo, podendo requer provas e indicar testemunhas para sua defesa.

§3º. No processo deverá constar, além de um Relatório Analítico dos fatos apurados, as Fichas Individuais de Avaliação de Desempenho com as notas que lhe tenham sido conferidas durante o estágio probatório, os relatórios da chefia imediata, bem como o parecer final conclusivo exarado pela Comissão Especial de Avaliação (CEA), opinando pela aquisição de estabilidade ou não do servidor avaliado.

§4º. A Comissão Especial de Avaliação (CEA) deverá analisar os fundamentos da defesa do servidor e dar parecer conclusivo no prazo de 20 (vinte) dias úteis.

Art. 8º. Encerrado o processo com o parecer conclusivo da Comissão Especial de Avaliação (CEA), o mesmo será encaminhado para o Presidente da Câmara Municipal de Dourados que decidirá a respeito.

§1º. O Presidente da Câmara poderá confirmar o teor do parecer mediante homologação, usando o mesmo como parte da fundamentação de sua decisão.

§2º. Caso constate alguma ilegalidade ou irregularidade, o presidente poderá determinar o saneamento da irregularidade ou novas diligências para depuração da ilegalidade, abrindo-se novas vistas ao servidor avaliado para manifestação em até 10 dias úteis.

Art. 9º. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Publique-se em Diário Oficial do Município.

Câmara Municipal de Dourados, 9 de fevereiro de 2024.

Laudir Antonio Munaretto
Presidente

Maurício Roberto Lemes
Vice-Presidente

Jucemar Almeida Arnal
1º Secretário

Liandra Ana Brambilla
2º Secretária