



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

DECRETO Nº 08/2018, DE 17 DE ABRIL DE 2018.

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL POR COMPETÊNCIAS DO SERVIDOR ESTÁVEL OCUPANTE DE CARGO EFETIVO, DO DETENTOR DE FUNÇÃO PÚBLICA - EFETIVO OU NÃO EFETIVO E DEMAIS VINCULAÇÕES DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CAMPO ALEGRE - AL.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE CAMPO ALEGRE – ESTADO DE ALAGOAS, no uso de atribuição que lhe confere a Lei Orgânica Municipal e demais diplomas, e tendo em vista o disposto na Lei Nº 613/2012 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações da Rede Pública Municipal de Ensino de Campo Alegre, a Lei 615/2012 que institui o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Profissionais da Educação do Município de Campo Alegre, Alagoas, a Lei 548/2008 que Dispõe acerca do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Campo Alegre e suas atualizações, A Lei 616/2012 que Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal de Campo Alegre e dá outras providências correlatas e no Art. 67 Inciso IV da Lei 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases) e suas atualizações.

DECRETA:

CAPÍTULO I
Disposições Gerais

Art. 1º - Este Decreto regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual – ADI por Competências do servidor estável ocupante de cargo efetivo, do detentor de função pública - efetivo ou não efetivo demais vinculações de excepcional interesse público da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, de Campo Alegre - Alagoas.

Art. 2º - A ADI por Competências é o processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho do servidor e tem por objetivos:

- I - valorizar e reconhecer o desempenho eficiente do servidor estável, sendo uma das condições oferecidas no processo de desenvolvimento na carreira;
- II - identificar ações para o desenvolvimento profissional do servidor;
- III - aprimorar o desempenho do servidor, contribuindo para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública;
- IV - promover a qualidade do ensino, aperfeiçoando as técnicas e métodos pedagógicos e garantindo o sucesso do processo ensino-aprendizagem;



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

- V - servir de instrumento de alinhamento das metas individuais com as institucionais;
- VI - subsidiar os programas de treinamento e formações continuadas dos servidores da Secretaria Municipal de Educação;
- VII - subsidiar plano de reconhecimento e recompensas por mérito funcional, seguindo critérios dispostos;
- VIII - subsidiar a tomada de decisão, com base no desempenho funcional, quanto à continuidade ou não do desenvolvimento das atividades ao ocupante de função pública bem como demais vinculações de excepcional interesse público;
- IX - subsidiar a tomada de decisão, com base no desempenho funcional, quanto à movimentação funcional do ocupante de função pública e demais vinculações de excepcional interesse público;

Art. 3º - Para fins do disposto neste Decreto, considera-se competência, a contribuição efetiva do servidor para o alcance de resultados institucionais cada vez melhores, utilizando seus conhecimentos, habilidades e atitudes em seu contexto de trabalho;

Parágrafo Único - Dentro deste enfoque, considera-se:

- a) conhecimento, o conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos através da educação formal e de experiências;
- b) habilidade, a capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e intelectuais, de maneira adequada e compatível com a tarefa correspondente;
- c) atitude, a ação particularizada e otimizada diante de um contexto ou situação.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Individual por Competências obedecerá aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, respeitado sempre o contraditório e a ampla defesa, e deverá observar os seguintes pilares de competências essenciais:

- I - foco em Resultados;
- II - foco no Cliente;
- III - inovação;
- IV - trabalho em Equipe;
- V - comprometimento Profissional.

Art. 5º A ADI por Competências será aplicada:

- I - aos servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo;
- II - aos servidores efetivos ou não efetivos que ocupam função pública com natureza de gestão escolar, pedagógica e setorial (direção, coordenação, gerência, chefia);
- III - aos servidores efetivos ou não efetivos que ocupam função pública com natureza de suporte pedagógico ou assessoramento técnico;



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

IV - aos servidores públicos, admitidos mediante excepcional necessidade de serviço e por tempo determinado, atividades específicas ou outra motivação prevista em Lei.

Art. 6º A ADI por Competências será realizada no órgão ou entidade que o servidor estiver em exercício, quando seu ato de movimentação tenha sido formalizado.

CAPÍTULO II

Seção I

Critérios

Art. 7º A ADI por Competências deverá observar os seguintes critérios:

I - para os servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo:

- a) qualidade do trabalho;
- b) produtividade no trabalho;
- c) iniciativa e presteza;
- d) aproveitamento em programas de capacitação;
- e) assiduidade e pontualidade;
- f) administração do tempo e tempestividade;
- g) uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço;
- h) aproveitamento dos recursos e racionalização de processos;
- i) capacidade de trabalho em equipe.

II – para os servidores efetivos ou não efetivos que ocupam função pública com natureza de gestão escolar, pedagógica e setorial (direção, coordenação, gerência, chefia):

- a) competência gerencial;
- b) competência técnica;
- c) competência interpessoal;
- d) disciplina.

III - para os servidores efetivos ou não efetivos que ocupam função pública com natureza de suporte pedagógico ou assessoramento técnico:

- a) assessoramento;
- b) competência técnica;
- c) competência interpessoal;
- d) disciplina.

Parágrafo único. Serão considerados os critérios de que se trata o inciso I deste artigo, para a avaliação dos servidores detentores de função pública contratados em razão de excepcional necessidade de serviço e por tempo determinado, valendo salientar que tais servidores, não possuem vínculo estatutário, bem como não acarretará encargos



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

trabalhistas e previdenciários ao Município de Campo Alegre.

Seção II Dos elementos do processo

Art. 8º O processo de ADI por Competências será formalizado e instruído com os seguintes formulários obrigatórios:

- I – Plano de Gestão do Desempenho Individual - PGDI;
- II – Termo de Avaliação (formulário de Avaliação);
- III – Notificação ao servidor, por escrito, acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual por Competências;
- IV – Interposição de pedido de reconsideração de avaliação pelo avaliado;
- V - Notificação ao servidor acerca da decisão sobre o pedido de reconsideração;
- VI - Interposição de recurso hierárquico pelo avaliado à autoridade máxima da SEMED;
- VII - Notificação ao servidor acerca da decisão sobre o recurso hierárquico.

§ 1º O PGDI conterá essencialmente a descrição e o acompanhamento das metas e atividades a serem cumpridas pelo servidor no período em que será avaliado, incluindo as condições de trabalho nos fatores facilitadores e dificultadores do seu desempenho, considerando a individualidade dos diferentes desempenhos apresentados no contexto educacional.

§ 2º Na hipótese de ocorrer qualquer tipo de movimentação, transferência ou relocação do servidor para outra unidade escolar ou setor da SEMED, o PGDI do servidor deverá ser encaminhado para o novo local de trabalho ou, quando da mudança de atividades, a nova chefia imediata deverá elaborar novo PGDI que contemple as novas atribuições do servidor.

§ 3º Na ocorrência do § 2º, o ciclo de avaliação considerará os acompanhamentos realizados por ambas as chefias e as mesmas comporão a subcomissão de avaliação do servidor em questão.

§ 4º O Termo de Avaliação (formulário de Avaliação) conterá essencialmente os critérios e a metodologia de ADI por Competências.

Seção III Da metodologia e procedimentos

Art. 9º O processo de Avaliação de Desempenho Individual por Competências compreenderá as seguintes etapas:

- I - preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual - PGDI, constante do



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

Anexo I, pela chefia imediata juntamente com o servidor a ser avaliado, no primeiro mês do ciclo avaliatório ou etapa de avaliação;

II - realização de dois acompanhamentos periódicos (de iguais períodos cronológicos e com o mínimo de 2 meses de intervalo entre os mesmos e o preenchimento) no PGDI, pela chefia imediata juntamente com o servidor, identificando fatos e ocorrências ao longo do ciclo avaliatório ou etapa para subsidiar a avaliação, orientando procedimentos e metodologias a serem utilizadas a fim de superar as eventuais dificuldades identificadas, bem como realizando os apontamentos correspondentes aos "Pontos de Destaque", quando couber, sendo anulado este último quando da não ocorrência de destaques no desempenho do servidor;

III - preenchimento do Termo de Avaliação (formulário de Avaliação), constante do Anexo II, no órgão ou entidade em que o servidor estiver em exercício no respectivo período avaliatório;

IV - notificação ao servidor por escrito, constante do Anexo III, pelo seu chefe imediato, acerca do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual por Competências, no ato da avaliação;

§ 1º Considera-se chefia imediata, para fins do disposto neste Decreto, o responsável pela unidade de exercício do servidor ou aquele a quem for atribuída delegação de competência, formalmente, pela autoridade máxima da SEMED ou do órgão onde estiver lotado.

§ 2º Na hipótese de necessidade de emissão de uma segunda via da notificação do resultado da ADI, a mesma poderá ser realizada por responsável pela unidade setorial de gestão de pessoas da SEMED.

Art. 10 A elaboração do PGDI consistirá dos seguintes campos:

I - Planejamento: serão listadas as principais metas e objetivos acordados, que devem ser relacionados às competências (conhecimento e/ou habilidades e/ou atitudes) que precisarão ser desenvolvidas pelo servidor, considerando as atribuições do cargo ou função que ocupa;

II - Pontos de Destaque: serão citadas as habilidades e atitudes que o servidor possui e que foram determinantes para o seu bom desempenho ao longo do ciclo avaliatório e apontar o reflexo desse desempenho nos resultados dos objetivos propostos;

III - Acompanhamentos: serão verificadas se as metas e objetivos estão de acordo com o estabelecido e também mencionar as providências tomadas para solucionar os eventuais problemas.

Art. 11 O formulário Termo de Avaliação (formulário de Avaliação) será preenchido



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

considerando a análise do disposto no PGDI (contribuições, metas alcançadas ou não e ações), conforme as adequações, normas e averiguações complementares necessárias.

§ 1º As contribuições efetivas, distribuídas em pilares de competência essencial, possuem a seguinte escala:

I - item com atendimento insuficiente - o servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente - correspondente de 0 a 49,9 pontos, que caracterizará reprovação naquele ciclo avaliatório;

II - item com atendimento regular - o servidor atendeu parcialmente às expectativas de desempenho definidas previamente, necessitando melhorar sua atuação - correspondente de 50 a 69,9 pontos, que caracterizará regular ou em observação naquele ciclo avaliatório;

III - item com atendimento bom - o servidor atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente, porém ainda apresentou aspectos passíveis de melhoria - correspondente de 70 a 89,9 pontos, que caracterizará sua aprovação naquele ciclo avaliatório;

IV - item com atendimento excelente - o servidor apresentou desempenho plenamente satisfatório quanto aos aspectos avaliados - correspondente de 90 a 100 pontos, que caracterizará excelência no seu desempenho naquele ciclo avaliatório.

§ 2º Cada contribuição efetiva receberá nota 0,0 (zero) ou 50,0 (cinquenta) ou 100,0 (cem), de acordo com os conceitos de não atende, atende parcialmente e atende plenamente, respectivamente.

§ 3º O cálculo da nota de cada pilar de competência essencial será dado pela média aritmética das pontuações atribuídas às suas contribuições efetivas.

§ 4º O cálculo da nota final da Avaliação de Desempenho Individual por Competências será dado pela média aritmética das pontuações de todos os pilares das competências essenciais.

a) os avaliadores devem utilizar uma caneta esferográfica para fazer um traço sobre as palavras e/ou frase descritiva completa da contribuição efetiva a ser excluída no Termo de Avaliação (formulário de avaliação) ou metodologia eletrônica disponibilizada pela SEMED, sem jamais utilizarem de meios tecnológicos para apagar ou alterar termos que compõem o Anexo II deste Decreto.

Art. 12 Caberá à Diretoria de Gestão de Pessoas da SEMED o registro dos dados, orientando as chefias imediatas e demais membros das comissões.

Art. 13 Os documentos da Avaliação de Desempenho Individual por Competências dos servidores serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

pelo servidor, a qualquer tempo.

Art. 14 Visando à economicidade, poderá se realizar a impressão simplificada do processo de avaliação de desempenho ou metodologia eletrônica disponibilizada pela SEMED, conforme diretrizes a serem estabelecidas pela SEMED.

Art. 15 A pontuação atribuída ao servidor deverá ser registrada em sua pasta funcional, de forma que seja parte integrante da sua vida funcional.

Art. 16 Os dados referentes à Avaliação de Desempenho Individual por Competências deverão ser registrados em um Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho, de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas, no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias, a partir da data do término do período de preenchimento do Termo de Avaliação (formulário de avaliação), em cada ciclo avaliatório ou etapa, salvo prorrogação por igual período expressamente motivada.

Parágrafo único. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

Art. 17 A ADI por Competências terá, preferencialmente, periodicidade anual, podendo, no entanto, ocorrer a cada dois anos.

§ 1 A ocorrência da periodicidade a cada dois anos se dará mediante justificativa relacionada ao afastamento por motivo de saúde regulamentado pelo FAPEN. Neste caso, deverá ser calculada a média de acordo o número de avaliações realizadas naquele período.

§ 2 No caso de não realização do número de ADIs previstas no prazo estipulado para a progressão, sem justificativa prevista no §1 do presente artigo, a média se dará com o número de avaliações realizadas, considerando a periodicidade anual.

Art. 18 Para fins de ADI por Competências, o servidor deverá possuir no período avaliatório, no mínimo, 06 (seis) meses de efetivo exercício.

§ 1º A contagem dos dias de efetivo exercício de que trata o caput será encerrada no último dia útil que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação (formulário de Avaliação), devendo a avaliação ser realizada em até 30 dias do término do ciclo avaliatório.

§ 2º Os documentos referentes ao ciclo avaliativo deverão ser entregues à Diretoria de Gestão de Pessoas da SEMED, impreterivelmente, na primeira semana do mês de dezembro, salvo os casos de afastamento do efetivo exercício previstos na legislação.

§ 3º Os dias de efetivo exercício de um período avaliatório não podem ser



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

considerados em períodos avaliatório subsequentes.

§ 4º Para fins do disposto neste artigo não são considerados como efetivo exercício os afastamentos, as faltas sem justificativas, as licenças, as férias regulamentares, ou qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo ou função exercida.

§ 5º Para fins do disposto neste artigo são consideradas como efetivo exercício as folgas compensativas.

CAPÍTULO III

Das Subcomissões e Comissão Especial

Art. 19 A autoridade máxima da SEMED deverá instituir, através de Portaria, Subcomissões e Comissão Especial para fins da Avaliação de Desempenho Individual por Competências, sendo a primeira com um mês de antecedência da ocorrência das avaliações e a segunda sempre que houver alteração na composição.

§ 1º - As Subcomissões e Comissão Especial de ADI por Competências deverão ser instituídas até o mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação (formulário de Avaliação).

§ 2º - As Subcomissões e Comissão Especial deverão, sempre que necessário, contar com um suplente.

§ 3º Na hipótese de convocação e participação de suplente fica caracterizada a formação de nova Comissão.

Art. 20 É vedado ao servidor:

I - ser membro da Subcomissão ou Comissão Especial de Avaliação em que o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

II - ser avaliado por Subcomissão ou ter seu processo supervisionado por Comissão Especial de Avaliação da qual seja integrante.

SESSÃO I DAS SUBCOMISSÕES

Art. 21 A Subcomissão de Avaliação é uma instância, designada pelo Titular da Secretaria Municipal, que será incumbido de analisar, classificar e auferir o desempenho do servidor, tomando como base o seu Plano de Gestão do Desempenho Individual, através de uma postura ética, imparcial e dialógica.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

Art. 22 A Subcomissão de Avaliação terá como atribuições:

I - Avaliar o desempenho do funcionário que esteja sob a sua responsabilidade, tomando como base o PGDI e utilizando como parâmetro o Termo de Avaliação (formulário de Avaliação) de Desempenho específico para o cargo ou função desempenhado pelo servidor em questão.

II - Discutir e dialogar com o servidor todos os pontos relevantes em seu processo avaliativo.

Art. 23 As Subcomissões de Avaliação serão compostas por três servidores de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, dos quais pelo menos dois contem com, no mínimo, três anos de exercício em cargo efetivo ou função pública, no órgão ou entidade onde o servidor tiver sendo avaliado.

§ 1º A chefia imediata do servidor será membro obrigatório da Subcomissão de Avaliação.

§ 2º Os outros membros serão:

I - um servidor da mesma carreira ou segmento/grupo funcional, que tenha convívio direto ou indireto com o servidor avaliado; e

II - um com posicionamento na estrutura organizacional superior ao do servidor avaliado.

§ 3º No caso de a chefia imediata do servidor avaliado ter menos de três anos de efetivo exercício, será designado um técnico da SEMED para avaliar o servidor juntamente com o esse chefe.

§ 4º Os membros das Subcomissões devem estar em exercício no mesmo setor e/ou Unidade Escolar de trabalho do servidor avaliado desde o início do ciclo avaliatório, ou desempenhar função de assessoramento técnico na SEMED que acompanhe o desempenho daquele servidor.

Art. 24 É vedado ao servidor:

I - ser membro da Subcomissão em que o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

II - ser avaliado por Subcomissão da qual seja integrante.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

Art. 25 Os trabalhos das Subcomissões de Avaliação somente serão realizados com a totalidade de seus membros.

Art. 26 Em caso de impossibilidade de um dos membros da subcomissão, por motivo de afastamento por determinação médica ou transferência de setor, não estiver presente no momento da avaliação, será emitida nova portaria substituindo o servidor afastado;

SUBSESSÃO II
DA COMISSÃO ESPECIAL

Art. 27 A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho é uma instância, designada pelo Titular da Secretaria Municipal, que será incumbido de supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho, bem como analisar e julgar os recursos interpostos e supervisionar casos omissos, através de uma postura ética, imparcial e dialógica.

Art. 28 A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será composta por três servidores, estáveis, em exercício na SEMED, sob a presidência de um dos seus membros unidade setorial de gestão de pessoas.

§ 1º O membro da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho não poderá supervisionar casos omissos e/ou julgar recursos interpostos por ele próprio ou por servidor:

I - que ele tenha avaliado;

II - que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau na forma da legislação vigente.

§ 2º Os trabalhos da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho somente serão realizados quando estiverem presentes a totalidade dos membros.

§ 3º Nas hipóteses previstas no § 1º, o membro da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho deverá ser substituído pelo suplente.

Art. 29 - É vedado ao servidor:

I - analisar e/ou julgar recursos em que o servidor avaliado seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

II - analisar e/ou julgar recursos de servidor cuja Subcomissão de Avaliação seja integrante.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

CAPÍTULO IV
Das movimentações

Art. 30. Não será submetido a ADI por Competências o servidor estável que se encontrar à disposição de outros órgãos da Administração Pública Municipal, salvo retorno para o efetivo exercício das suas funções e o que estiver em exercício de suas atividades fora da Administração Pública Municipal, com ou sem ônus.

Parágrafo único – Em sendo os servidores da Secretaria Municipal de Educação, indicados a ocupar os cargos de Secretário e Secretário Adjunto desta Administração Municipal, entendendo estes como agentes políticos, considerando a supremacia do interesse público quando da nomeação dos mesmos para a contribuição no alcance dos objetivos da Municipalidade. Assim sendo, os servidores efetivos e estáveis que estiverem no exercício de tais funções públicas, progredirão automaticamente quando esta coincidir com o exercício mencionado.

§ 1º Excepcionalmente, ao servidor identificado no caput que estiver em exercício de suas atividades fora da Administração Pública Municipal será atribuída a pontuação de no máximo oitenta pontos em cada período avaliatório, até que retorne ao seu órgão ou entidade de origem, desde que exerça suas atividades:

I - em outra Administração Pública Municipal ou esfera Estadual, quando sua disposição ocorrer mediante ato motivado da Prefeita, com atribuições similares às do seu cargo de provimento efetivo em atividades educacionais;

II - em órgão da Federação, para atender a programas de governo firmados por convênio ou legislação específica;

III - em entidade que desenvolva atividades de educação especial, mediante ato formal de disposição;

IV - em diretoria de entidade sindical representativa de servidores públicos, que atua no âmbito municipal.

§ 2º A ADI por Competências dos servidores em exercício nos órgãos e entidades de que tratam os incisos I a IV do § 1º será regulamentada e/ou adaptada, tomando como base as atividades executadas pelo servidor no órgão ora lotado, com análise prévia da SEMED, órgão de origem do servidor.

CAPÍTULO V
Dos Recursos

Art. 31 Os servidores submetidos a ADI por Competências terão direito a duas instâncias recursais em via administrativa, em cada período avaliatório.



Art. 32 O Processo referente aos recursos contra o resultado da ADI por Competências compreenderá as seguintes etapas:

I - interposição de pedido de reconsideração de avaliação pelo avaliado, constante do Anexo IV, dirigido à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, em até 10 (dez) dias, contados a partir da notificação do resultado da ADI por Competências;

II - julgamento do pedido de reconsideração, em forma de Parecer, pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, em até 10 (dez) dias, contados da data de seu recebimento;

III - notificação ao servidor acerca da decisão sobre o pedido de reconsideração, constante do Anexo V, pelo presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, em até 10 (dez) dias, contados do término do prazo estabelecido para sua análise;

IV - interposição de recurso hierárquico pelo avaliado à autoridade máxima da SEMED, constante do Anexo VI, contra a decisão do pedido de reconsideração emitido através de Parecer pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, em até 10 (dez) dias, contados da notificação do resultado do pedido de reconsideração;

V - julgamento do recurso hierárquico pela autoridade máxima da SEMED, em até 20 (vinte) dias, contados da data de seu recebimento;

VI - notificação ao servidor acerca da decisão sobre o recurso hierárquico, constante do Anexo VII, pelo presidente da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, em até 10 (dez) dias, contados do término do prazo estabelecido para seu julgamento.

§ 1º - Os pedidos de reconsideração / recursos serão cabíveis uma única vez, em cada período avaliatório.

§ 2º Na impossibilidade da notificação ocorrer nos termos dos incisos III e VI, esta poderá ser realizada por responsável pela unidade setorial de gestão de pessoas da SEMED.

Art. 33 O pedido de reconsideração e o recurso hierárquico de que tratam os incisos I e IV do art. 24 serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Art. 34 A Comissão Especial de Avaliação, quando do julgamento do pedido de reconsideração, não atingindo a maioria absoluta dos membros para realização dos trabalhos deverá:

I - convocar, se for o caso, os suplentes; ou



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

II - suspender, na impossibilidade de se atender o inciso II, o prazo para análise e julgamento, reiniciando-se a partir do retorno dos seus membros.

CAPÍTULO VI **Dos Resultados**

Art. 35 O resultado igual ou superior a setenta por cento, obtido em ADI por Competências do servidor avaliado ocupante de cargo de provimento efetivo e/ou função pública:

I - será mantido na respectiva função pública, quando do interesse administrativo, com natureza de gestão (direção, coordenação, gerência, chefia) ou assessoramento técnico pedagógico.

II - subsidiará o plano de reconhecimento e recompensas por mérito funcional, seguindo critérios dispostos em normas complementares necessárias ao cumprimento deste Decreto.

Art. 36 O resultado inferior a setenta por cento, por 02 (duas) avaliações consecutivas e/ou obtendo-se esse resultado na média aritmética das avaliações naquele intervalo estabelecido para progressão horizontal (03 anos ou triênio) do servidor avaliado ocupante de cargo de provimento efetivo, não incorrerá em processo de progressão horizontal / desenvolvimento na Carreira, fins dispostos na Lei do Plano de Carreiras.

Art. 37 O resultado inferior a setenta por cento, por 02 (duas) avaliações consecutivas ou 03 (três) intercaladas, obtido em ADI por Competências do servidor efetivo ou não efetivo que ocupa função pública com natureza de gestão (direção, coordenação, gerência, chefia):

I - poderá ser exonerado ou dispensado da respectiva função pública, com natureza de gestão (direção, coordenação, gerência, chefia);

II - sendo efetivo, poderá reassumir o exercício de seu cargo de provimento efetivo.

Art. 38 O resultado inferior a setenta por cento, por 02 (duas) avaliações consecutivas ou 03 (três) intercaladas, obtido em ADI por Competências do servidor efetivo ou não efetivo que ocupa função pública com natureza de assessoramento técnico pedagógico:

I - poderá ser ou dispensado da respectiva função pública, com natureza de assessoramento técnico pedagógico;

II - sendo efetivo, poderá reassumir o exercício de seu cargo de provimento efetivo.

§ 1º o resultado inferior a setenta por cento, obtido em ADI por Competências do



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

servidor de que tratam os artigos 30 a 32, não será considerado para a aplicação da pena de demissão do servidor ocupante de cargo efetivo nos termos das normas estatutárias vigentes;

§ 2º a autoridade máxima da SEMED deverá tomar as providências necessárias para encaminhamento quanto à solicitação de abertura de processo administrativo disciplinar por insuficiência de desempenho ou dispensa do servidor que incorrer na hipótese prevista nos artigos 31 e 32, de acordo com o devido processo legal.

CAPÍTULO VII

Seção I

Dos direitos do servidor

Art. 39 É assegurado ao servidor:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e da metodologia utilizada na ADI por Competências;

II - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - ser notificado de todos os atos relativos à sua ADI por Competências;

IV - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de ADI por Competências.

Seção II

Dos deveres do servidor

Art. 40 São deveres do servidor:

I - inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de ADI por Competências e sua metodologia;

II - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - participar dos momentos de elaboração do PGDI e dos acompanhamentos, juntamente com a chefia imediata;

IV - solicitar à área responsável a formalização das suas movimentações;

V - responsabilizar-se, juntamente com a chefia imediata e a unidade setorial de gestão de pessoas, pelo cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de ADI por Competências;



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

VI - fazer parte de Subcomissões e Comissão Especial de Avaliação de Desempenho sempre que indicado ou eleito.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Art. 41 A SEMED, através da Diretoria de Gestão de Pessoas, orientará, coordenará e fiscalizará o processo de ADI por Competências em todos os seus setores e unidades escolares.

Art. 42 Para fins de progressão horizontal / desenvolvimento na carreira do servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo na respectiva carreira:

I – quando da implantação do processo avaliatório, deverá ser levado em consideração o prazo entre a publicação deste decreto e o intervalo estabelecido para a progressão horizontal prevista no caput deste artigo, adequando-se o número de avaliações – uma a cada ano – a serem realizadas e obtendo-se a média aritmética entre as mesmas;

II – será considerada satisfatória a pontuação igual ou superior a setenta por cento da pontuação máxima, obtendo-se a média aritmética das avaliações naquele intervalo estabelecido para progressão horizontal;

III – a ADI por Competências, anual, torna-se condição indispensável para progressão horizontal ao final de cada intervalo estabelecido para esse fim, a partir da publicação deste decreto, salvo o disposto no parágrafo único de Art. 24;

IV – cumprido cada intervalo estabelecido e alcançando os requisitos necessários à sua progressão horizontal, o servidor deverá solicitá-la, mediante requerimento com apresentação das comprovações necessárias, quando então passará a usufruir dos direitos adquiridos;

V – a primeira ADI por Competências ocorrerá 06 (seis) meses após o servidor cumprir o estágio probatório e alcançar a estabilidade.

Parágrafo Único. Para fins de implantação do sistema de Avaliação de Desempenho, haverá um período de adaptação nos seguintes termos: Os servidores que, de acordo com o estabelecido pelo disposto na Lei Nº 613/2012 fizerem jus à progressão horizontal em período anterior à conclusão do ciclo de 03 avaliações, será realizada a média do quantitativo de avaliações que o mesmo tiver realizado.

Art. 43. A SEMED poderá editar Resoluções ou Portarias com normas complementares necessárias ao cumprimento deste Decreto.




ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

Art. 44. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 45. Revogam-se as disposições em contrário.

Campo Alegre, 17 de abril de 2018.


PAULINE DE FATIMA PEREIRA ALBUQUERQUE
Prefeita

O presente decreto foi publicado, registrado e arquivado na Secretaria de Administração desta Municipalidade, em 17 de abril de 2018.


MARIA JASLLINNY DE ARAÚJO SANTOS
Secretária Municipal de Administração, Gestão e Planejamento