



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

DECRETO Nº 03/2016, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2016

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL POR COMPETÊNCIAS DO SERVIDOR ESTÁVEL OCUPANTE DE CARGO EFETIVO E DO DETENTOR DE FUNÇÃO PÚBLICA - EFETIVO OU NÃO EFETIVO 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 a cerca do Regime Jurídico Único dos Servidores do Município de Campo Alegre e suas atualizações 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 e do detentor de função pública - efetivo ou não efetivo da Secretaria Municipal de Educação – SEMED, de Campo Alegre - Alagoas.

Art. 2º - A ADI por Competências é o processo sistemático 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;



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

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;

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.

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;

c) atitude, a ação particularizada 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;



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

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.

Art. 6º - AADI 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 - AADI 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



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

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 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;

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 pela Subcomissão de Avaliação 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.

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

§3º - O Termo 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:



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

I - preenchimento do Plano de Gestão do Desempenho Individual - PGDI, constante do Anexo I, pela chefia imediata juntamente com o servidor a ser avaliado, preferencialmente no primeiro mês do ciclo avaliatório ou etapa de avaliação;

II - realização de dois acompanhamentos periódicos (de iguais períodos cronológicos) no PGDI, pela chefia imediata juntamente com o servidor, identificando fatos e ocorrências ao longo do ciclo avaliatório ou etapa para subsidiar a avaliação;

III- preenchimento do Termo 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, em até 20 (vinte) dias, contados do término do período de preenchimento do Termo de 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.

§2º - Na impossibilidade da notificação ser realizada pelo chefe imediato, a mesma poderá ser realizada por responsável pela unidade setorial de gestão de pessoas da SEMED.

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

I - Planejamento: serão listadas as principais metas e objetivos acordados, que devem ser relacionadas 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. 11º - O formulário Termo de Avaliação será preenchido com base nas informações contidas no PGDI, conforme as adequações e normas complementares necessárias.

§1º - As contribuições efetivas, distribuídas em pilares de competência essencial,



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

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 da escala, de que trata o §1º.

§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, sem jamais utilizarem de meios tecnológicos para apagar ou alterar termos que compõem o Anexo II deste Decreto.

Art. 12º - Caberá à unidade setorial de gestão de pessoas da SEMED o registro dos dados, orientando as chefias imediatas e demais membros das comissões.

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

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



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

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

Art. 16º - Os dados referentes à Avaliação de Desempenho Individual por Competências deverão ser registrados em um Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho, no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias, a partir da data do término do período de preenchimento do Termo 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. 17º - A ADI por Competências terá, preferencialmente, periodicidade anual, podendo, no entanto, ocorrer a cada dois anos, onde deverá ser calculada de acordo com a média das competências avaliadas.

§1º - Excepcionalmente e à critério da Administração Pública, a ADI poderá ser realizada com base em um período semestral.

§2º - No caso especificado no parágrafo anterior, a progressão do servidor somente ocorrerá após a conclusão do procedimento de ADI.

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

§1º - A contagem dos dias de efetivo exercício de que trata o caput será encerrada no último dia do mês que antecede o período de preenchimento do Termo de Avaliação.

§2º - Os dias de efetivo exercício de um período avaliatório não podem ser considerados em períodos avaliatório subsequentes.

§3º - 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.

§4º - Para fins do disposto neste artigo são consideradas como efetivo exercício as folgas compensativas.

CAPÍTULO III

Seção I

Das Subcomissões e Comissão Especial



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

Art. 19º - 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.

§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.

SUBSESSÃO I
DAS SUBCOMISSÕES

Art. 20º - 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 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 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.

§2º - A chefia imediata do servidor será membro obrigatório da Subcomissão de Avaliação.

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

§3º - Os outros membros serão servidores da mesma carreira ou segmento funcional ou ainda com posicionamento na estrutura organizacional superior ao do servidor avaliado.

§4º - Os membros das Subcomissões devem estar em exercício no mesmo setor de



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

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. 21º - 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.

Art. 22º - Os trabalhos das Subcomissões de Avaliação somente serão realizados com a maioria absoluta de seus membros, sendo obrigatória a presença da chefia imediata.

SUBSESSÃO II
DA COMISSÃO ESPECIAL

Art. 23º - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será composta por até quatro servidores, estáveis, em exercício na SEMED, unidade setorial de gestão de pessoas, sob a presidência de um dos seus membros, para fins de supervisionar casos omissos e/ou análise de recursos interpostos.

§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 estiver presente a maioria absoluta dos membros que a compõe.

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

CAPÍTULO IV
Das movimentações

Art. 24º - Não será submetido à 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.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

§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, de 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 poderá ser regulamentada, com análise prévia da SEMED, órgão de origem do servidor.

CAPÍTULO V
Dos Recursos

Art. 25º - Os servidores submetidos a ADI por Competências terão direito a duas instâncias recursais em via administrativa, em cada período avaliatório.

Art. 26º - 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;



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

IV - interposição de recurso hierárquico pela Subcomissão de Avaliação 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. 27º - 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. 28º - 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

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. 29º - 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, 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



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

deste Decreto.

Art. 30º - 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 do servidor avaliado ocupante de cargo de provimento efetivo, não incorrerá em processo de progressão horizontal / desenvolvimento na Carreira dispostos na Lei Municipal nº 613/2012.

Art. 31º - 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 - será exonerado ou dispensado da respectiva função pública, com natureza de gestão (direção, coordenação, gerência, chefia);

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

Art. 32º - 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 - será exonerado ou dispensado da respectiva função pública, com natureza de assessoramento técnico pedagógico;

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

§1º - excepcionalmente, será estabelecido o prazo de 06 (seis) meses para se proceder a uma nova ADI por Competências do servidor que obtiver resultado inferior a setenta por cento pela primeira vez;

§2º - o resultado inferior a setenta por cento, obtido em ADI por Competências do 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;

§3º - a autoridade máxima da SEMED deverá tomar as providências necessárias para publicação do ato de exoneração ou dispensa do servidor que incorrer na hipótese prevista nos artigos 31 e 32.

CAPÍTULO VII

Seção I

Dos direitos do servidor



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE
GABINETE DA PREFEITA

Art. 33º - 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. 34º - 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;

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

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Art. 35º - A SEMED orientará, coordenará e fiscalizará o processo de ADI por Competências em todos os seus setores e unidades escolares.

Art. 36º - Para fins de progressão horizontal / desenvolvimento na carreira do servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo na respectiva carreira:



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA

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 - sempre no mês anterior ao cumprimento dos intervalos subsequentes estabelecidos para a referida progressão, deverá ocorrer a conclusão do ciclo regular de 03 (três) ADI por Competências, obedecendo ao processo avaliatório anual;

III – 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;

IV – 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;

V – 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;

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

Art. 37º - A SEMED poderá editar Resoluções ou Portarias com normas complementares necessárias ao cumprimento deste Decreto.

Art. 38º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 39º - Revogam-se as disposições em contrário.

Pauline de Fátima Pereira Albuquerque
Prefeita

A presente portaria foi publicada, registrada e arquivada na Secretaria de Administração, Gestão e Planejamento desta municipalidade, em 03 de fevereiro de 2016.



ESTADO DE ALAGOAS

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO ALEGRE

GABINETE DA PREFEITA


José Antônio Ferreira da Silva
Secretário de Administração, Gestão e Planejamento