CARTILHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

DOS SERVIDORES DO PODER EXECUTIVO DE ALAGOAS

Com a estruturação e a reestruturação das carreiras sancionadas pelo Governo de Alagoas nos anos de 2021 e 2022 houve a necessidade de estabelecer meios e critérios que permitam ao servidor se qualificar e ser avaliado para progredir até a classe sequente na carreira. Diante disso, para auxiliar na compreensão dos procedimentos para aplicação da Avaliação de Desempenho e do Programa de Qualificação, a Secretaria de Estado do Planejamento, Gestão e Patrimônio disponibiliza a **CARTILHA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL** dos servidores pertencentes às referidas carreiras.

Observação:

Cabe ao Setor de Gestão de Pessoas do órgão ou a entidade gestora da carreira tomar as providências necessárias para o cumprimento das determinações contidas nos instrumentos normativos e dipostas nesta cartilha.

SUMÁRIO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EFETIVOS ESTÁVEIS

1. QUAIS LEGISLAÇÕES NORMATIZAM A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO? **06**

2. O QUE É AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO? **07**

3. PARA QUÊ AVALIAR? **08**

4. QUEM SERÁ AVALIADO? **08**

5. QUANDO SERÁ? **08**

6. QUEM AVALIA? **09**

7. E QUEM COMPLETAR O INSTERTÍCIO PARA PROGRESSÃO EM 2022? **09**

8. O INÍCIO DA FASE AVALIATIVA **10**

9. QUAL O APROVEITAMENTO? **10**

10. QUAIS OS CRITÉRIOS AVALIADOS? **11**

11. COMO A AVALIAÇÃO SERÁ UTILIZADA PARA FINS DE PROGRESSÃO HORIZONTAL? **12**

12. ONDE ACESSAR O FORMULÁRIO? **13**

13. COMO SERÁ A AVALIAÇÃO DO SERVIDOR QUE MUDAR DE LOTAÇÃO DURANTE O CICLO AVALIATIVO? **13**

14. QUANDO SE ENCERRA A FASE AVALIATIVA? **14**

15. QUANDO A AVALIAÇÃO DEVE SER SOLICITADA PELO PRÓPRIO SERVIDOR? **14**

16. RECURSOS **15**

17. AFASTAMENTOS **15**

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO

1. QUAIS LEGISLAÇÕES NORMATIZAM O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO? **16**

2. O QUE É O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO? **16**

3. A QUEM SE DESTINA? **16**

4. QUAIS CURSOS PODEM SER FREQUENTADOS? **17**

5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO **17**

6. ONDE POSSO ME CAPACITAR? **17**

7. EIXOS DE DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE QUALIFICAÇÃO **18**

8. CARGA HORÁRIA DOS CURSOS **20**

GLOSSÁRIO **21**

ANEXO I **22**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EFETIVOS ESTÁVEIS

1. QUAIS LEGISLAÇÕES NORMATIZAM A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

- Constituição Federal de 1988
- Regime Jurídico Único dos Servidores de Alagoas – Lei nº 5.247/1991
- Legislação regente das carreiras estruturadas e reestruturadas dispostas no Anexo único do Decreto nº 85.097/2022
- Decreto nº 85.097/2022
- Instrução Normativa SEPLAG nº 05/2022

2. O QUE É AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO?

É um instrumento aplicado anualmente, de forma regular e individual, para avaliar o desempenho do servidor no exercício de suas atividades profissionais ao longo do ciclo avaliativo.

Observação: Excepcionalmente, a Avaliação de Desempenho de que trata a IN nº 05/2022 será utilizada de forma provisória até que os órgãos ou entidades gestores das carreiras reestruturadas tenham o seu modelo definitivo.

3. PARA QUÊ AVALIAR?

A Avaliação de Desempenho tem por finalidade valorizar o servidor, o aperfeiçoamento do trabalho e o fortalecimento da Administração Pública, tendo como objetivos:

- Proporcionar o aprimoramento da atuação do servidor nas atividades desempenhadas;
- Acompanhar o desempenho do servidor no intuito da progressão funcional horizontal;
- Subsidiar ações que fortaleçam a qualidade do trabalho na Administração Pública.

4. QUEM SERÁ AVALIADO?

Todos os servidores efetivos estáveis, inclusive os ocupantes de cargos em comissão, pertencentes às carreiras estruturadas e reestruturadas nos anos de 2021 e 2022, no âmbito do Poder Executivo Estadual.

5. QUANDO SERÁ?

A Avaliação de Desempenho será realizada anualmente, e a fase avaliativa terá início após o encerramento do ciclo avaliativo.

O primeiro ciclo avaliativo será referente ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano de 2022.

6. QUEM AVALIA?

A Avaliação de Desempenho será realizada por uma Comissão composta por 03 membros:

1) Chefia do setor em que está lotado o servidor avaliado;

2) Gestor de Pessoas do órgão;

3) Representante do Titular do órgão ou entida de por este designado.

ATENÇÃO:

Não podem compor a comissão o próprio avaliado ou avaliadores que sejam seu cônjuge ou companheiro(a), parente, consanguíneo ou afim.

7. E QUEM COMPLETAR O INSTERTÍCIO PARA PROGRESSÃO EM 2022?

Para os servidores que completarem o interstício entre abril e dezembro de 2022 o ciclo avaliativo corresponderá ao período entre julho e dezembro do ano de 2021.

7.1. O servidor afastado também participa?

Afastamento considerado como efetivo exercício conforme o arts. 99 e 104 do Regime Jurídico Único (Lei nº 5.247/1991):

1. Caso esteja afastado durante todo o período avaliativo, a avaliação de desempenho será dispensada.

2. Caso tenha exercido suas funções de forma fracionada durante o período avaliativo, será avaliado proporcionalmente pelo tempo trabalhado.

1. Será considerado o período avaliativo correspondente aos 06 meses seguintes da data de seu retorno.

8. O INÍCIO DA FASE AVALIATIVA

A fase avaliativa se inicia após o encerramento do ciclo avaliativo, quando o setor de Gestão de Pessoas do órgão ou entidade terá o prazo de até 30 dias para o envio de listagem contendo os nomes dos servidores a serem avaliados e suas respectivas comissões de avaliação para fins de publicação no Diário Oficial - DOE/AL.

Importante:

Também deverá ser publicada a relação dos servidores efetivos que terão suas avaliações abonadas.

9. QUAL O APROVEITAMENTO?

É considerado aproveitamento satisfatório o percentual mínimo de 70% da avaliação de desempenho.

Para fins de progressão horizontal será utilizada a média aritmética da pontuação correspondente às avaliações de desempenho realizadas no interstício referente à classe em que o servidor está posicionado.

Caso o servidor não atinja o aproveitamento mínimo na avaliação para progressão, deve ser submetido a um novo ciclo de 12 meses que poderá substituir o menor coeficiente obtido nos ciclos anteriores.

10. QUAIS OS CRITÉRIOS AVALIADOS?

CRITÉRIO	DESCRIÇÃO
QUALIDADE DO TRABALHO	Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados
PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	Volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo
INICIATIVA	Comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos
PRESTEZA	Disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho
ASSIDUIDADE	Comparecimento regular e permanência no local de trabalho
PONTUALIDADE	Observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado
ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO E TEMPESTIVIDADE	Capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos

CRITÉRIO	DESCRIÇÃO
USO ADEQUADO DOS EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES DE SERVIÇO	Cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas
APROVEITAMENTO DOS RECURSOS E RACIONALIZAÇÃO DE PROCESSOS	Melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes
CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE	Capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns
PENALIDADES	Sanções administrativas aplicadas quando a conduta do servidor acarretar punição disciplinar

11. COMO A AVALIAÇÃO SERÁ UTILIZADA PARA FINS DE PROGRESSÃO HORIZONTAL?

- Os servidores que completarem o interstício em 2023 deverão usar a pontuação obtida no ciclo avaliativo compreendido de janeiro a dezembro de 2022.

- Os servidores que completarem o interstício em 2024 deverão utilizar a pontuação obtida em dois ciclos avaliativos.

- Os servidores que completarem o interstício em 2025 deverão utilizar a pontuação obtida em três ciclos avaliativos.

ATENÇÃO:

Os ciclos avaliativos que tiverem as pontuações abonadas serão desconsiderados da média aritmética das notas.

12. ONDE ACESSAR O FORMULÁRIO?

O modelo do formulário padrão para a Avaliação de Desempenho Funcional estará disponibilizado no Sistema Eletrônico de Informação - SEI (portal.sei.al.gov.br).

No modelo constam os critérios que serão avaliados, contendo o descritivo do comportamento, e os pontos e pesos atribuídos por critério. Ele será utilizado para registrar o desempenho do servidor no ciclo avaliativo.

13. COMO SERÁ A AVALIAÇÃO DO SERVIDOR QUE MUDAR DE LOTAÇÃO DURANTE O CICLO AVALIATIVO?

O servidor será avaliado pela chefia imediata da lotação em que tiver permanecido por maior tempo.

Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades de lotação, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do ciclo avaliativo.

14. QUANDO SE ENCERRA A FASE AVALIATIVA?

A fase avaliativa se encerra com a publicação do resultado final de todos os servidores avaliados no órgão ou entidade no Diário Oficial do Estado.

O prazo para publicação do resultado final não poderá exceder a data de 31 de julho do ano corrente.

O resultado final deverá conter nome do servidor, CPF, matrícula e situação obtida dos servidores avaliados.

Importante:

O resultado final da avaliação de desempenho deverá constar na ficha funcional do servidor.

15. QUANDO A AVALIAÇÃO DEVE SER SOLICITADA PELO PRÓPRIO SERVIDOR?

Os servidores que completarem o interstício de classe entre os meses de janeiro e julho do ano corrente, deverão solicitar ao Setor de Gestão de Pessoas a aplicação da avaliação de desempenho.

O servidor interessado deve protocolar o processo administrativo com antecedência mínima de trinta dias para a conclusão do interstício.

A partir da data de recebimento do processo administrativo, o Setor de Gestão de Pessoas terá o prazo de 45 dias para concluir a Avaliação de Desempenho.

16. RECURSOS

Caberá recurso do resultado da avaliação no prazo de até 05 dias contados a partir da data de publicação do resultado no DOE/AL.

17. AFASTAMENTOS

- Serão avaliados os servidores que permanecerem em atividade por, no mínimo, dois terços do ciclo avaliativo.

- Os servidores em afastamento considerados de efetivo exercício, conforme os arts. 99 e 104 do Regime Jurídico Único (Lei nº 5.247/1991), serão avaliados de maneira proporcional ao tempo de trabalho, que não pode ser inferior a 90 dias.

- Será abonada a avaliação do servidor cujo afastamento de efetivo exercício superar o período do ciclo avaliativo.

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO

1. QUAIS LEGISLAÇÕES NORMATIZAM O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO?

- Legislação regente das carreiras estruturadas e reestruturadas dispostas no Anexo único do Decreto nº 85.097/2022
- Decreto nº 85.097/2022
- Instrução Normativa SEPLAG nº 05/2022

2. O QUE É O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO?

O Programa de Qualificação Profissional foi desenvolvido com o intuito nortear as ações de capacitação para o desenvolvimento profissional dos servidores pertencentes às carreiras estruturadas e reestruturadas no ano de 2021 e 2022.

Busca estimular a participação do servidor em ações de qualificação continuada, com orientação para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes fundamentais ao desempenho das suas atividades.

Observação:
Será utilizado de forma provisória até que os órgãos e entidades gestores das carreiras reestruturadas tenham o seu modelo definitivo.

3. A QUEM SE DESTINA?

Todos os servidores efetivos pertencentes às carreiras estruturadas e reestruturadas nos anos de 2021 e 2022, no âmbito do Poder Executivo Estadual.

4. QUAIS CURSOS PODEM SER FREQUENTADOS?

- Os servidores podem frequentar cursos de áreas que estejam relacionadas às atribuições do cargo efetivo.

- O servidor pertencente ao cargo que possua especialidade ou área de dedicação deverá apresentar titulação e cursos de capacitação compatíveis com a particularidade do cargo efetivo ao qual está vinculado.

5. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

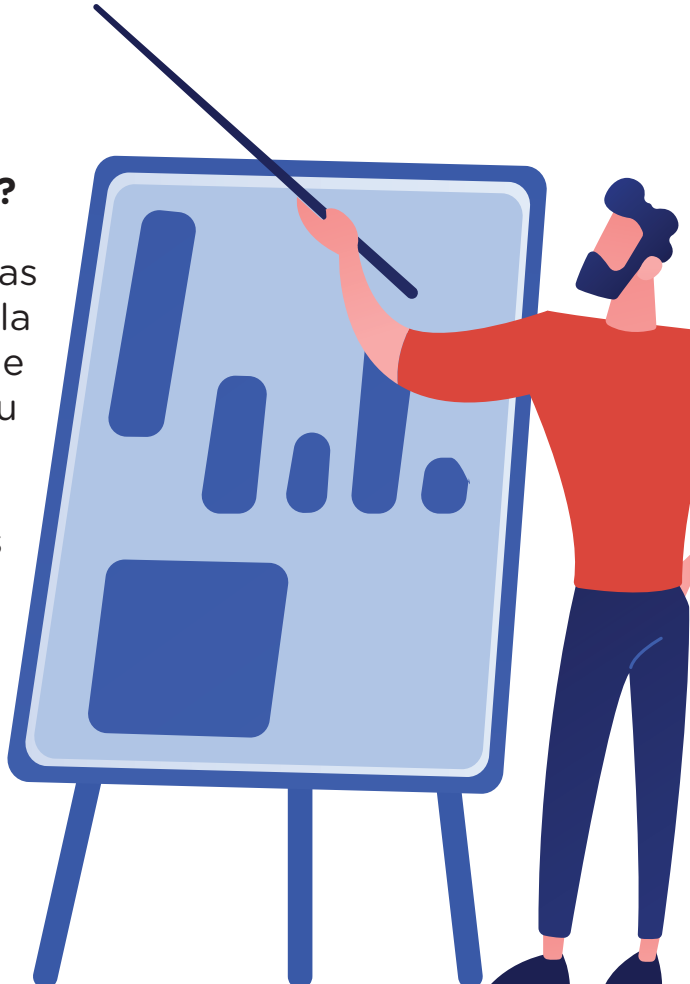
- As capacitações poderão ser no formato de cursos, seminários, fórum, simpósio e participação em congresso, desde que o certificado atenda à carga horária mínima exigida de 20h.

- As capacitações que não correspondam a cursos poderão ser utilizadas em até 25% da carga horária total a ser atendida.

6. ONDE POSSO ME CAPACITAR?

- Serão consideradas válidas as capacitações ofertadas pela Escola de Governo - EGAL e outras instituições, públicas ou privadas.

- Serão aceitas capacitações tanto na modalidade EAD como presencial, desde que validadas pela Administração Pública Estadual.



7. EIXOS DE DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE QUALIFICAÇÃO:

I Essencial

II Comportamental

III Gestão e/ou Técnico

I - ESSENCIAL

O eixo de desenvolvimento essencial compreende o aprimoramento das habilidades e conhecimentos básicos, com as seguintes temáticas:

- Conduta e Ética no Serviço Público;
- Legislação;
- Plataformas e Ferramentas Digitais;
- Informática;
- Redação e Linguagem;
- Gestão do tempo;
- Gestão do conhecimento;
- Inovação e Tecnologia.

II - COMPORTAMENTAL

O eixo de desenvolvimento comportamental tem o objetivo de aperfeiçoar habilidades interpessoais e comportamentais, para melhorar o desempenho das atividades do servidor inseridas nos seguintes temas:

- Comunicação e Oratória;
- Inteligência emocional e saúde mental;
- Desenvolvimento em equipe;

- Diversidade e Inclusão;
- Autodesenvolvimento;
- Leitura de cenários;
- Produtividade e proatividade;
- Gestão de conflitos.

III - GESTÃO E/ OU TÉCNICO

O eixo de gestão e/ou técnico compreende o desenvolvimento das atividades específicas de cada área, como também de gestão, constituído pelas seguintes temáticas:

- Liderança;
- Gestão por competência;
- Planejamento;
- Gestão de Projetos;
- Ciência de Dados;
- Gestão de pessoas;
- Negociação e influência;
- Governança.

As capacitações com temática de Gestão são fundamentais para o exercício de funções de chefia, gerência, supervisão, coordenação e direção.

No tocante à área técnica, a qualificação deve estar vinculada às atribuições relacionadas ao cargo efetivo e sua particularidade, quando houver.

8. CARGA HORÁRIA DOS CURSOS

O servidor deverá cumprir a carga horária em cursos conforme as áreas temáticas dos eixos essencial, comportamental e de gestão e/ou técnico.

A carga horária a ser atendida em cada interstício, conforme a lei que rege a carreira, poderá ser composta em até 50% de cursos referentes aos eixos essencial e comportamental, ficando a critério do servidor cumprir a carga horária total somente em cursos do eixo de gestão e/ou técnico.

LEMBRETE FINAL:

O órgão ou entidade gestor da carreira deverá elaborar e enviar à SEPLAG, para análise e validação, o modelo definitivo dos instrumentos de Avaliação de Desempenho e Programa de Qualificação, sobre os quais versa esta cartilha, até o final do ano de 2023.

GLOSSÁRIO

Carreira: conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade.

Chefe Setorial: servidor ocupante do cargo de gestão e/ou responsável pelo setor e pelo acompanhamento das atribuições do servidor avaliado.

Ciclo avaliativo: corresponde ao período de acompanhamento do desempenho do servidor durante o interstício de 12 meses de efetivo exercício.

Classe: divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional horizontal estabelecendo a dispersão entre os maiores e menores vencimentos.

Desempenho: atuação do servidor em relação ao cargo que ocupa no órgão ou entidade, tendo em vista as responsabilidades, as atividades, as tarefas e os desafios que lhe foram atribuídos para produzir os resultados que dele se espera, considerando as metas e os prazos estabelecidos.

Fase avaliativa: período de aplicação da avaliação de desempenho individual à qual será submetido o servidor após o encerramento do ciclo avaliativo.

Progressão Horizontal: passagem do servidor de uma Classe para imediatamente superior, dentro do mesmo Nível.

ANEXO 1

Carreiras reestruturadas com previsão de Avaliação de Desempenho e Programa de Qualificação	
Lei de Regência	**Carreira**
Lei Nº 8.635 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais de Nível Médio
Lei Nº 8.637 de 28/03/2022	Carreira de Gestor Público
Lei Nº 8.624 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais de Economia
Lei Nº 8.632 de 28/03/2022	Carreira de Técnico Superior de Saúde Carreira de Assistente de Serviços de Saúde Carreira de Auxiliar de Serviços de Saúde Carreira de Técnico Superior de Apoio à Saúde Carreira de Assistente de Serviços de Apoio à Saúde Carreira de Auxiliar de Serviços de Apoio à Saúde
Lei Nº 8.634 de 28/03/2022	Carreira de Médicos
Lei Nº 8.625 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais do Instituto do Meio Ambiente de Alagoas – IMA

Lei de Regência	Carreira
Lei Nº 8.626 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Alagoas – FAPEAL
Lei Nº 8.628 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais do Instituto Zumbi dos Palmares - IZP
Lei Nº 8.629 de 28/03/2022	Carreira de Assistência à Saúde, do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado de Alagoas – IPASEAL SAÚDE
Lei Nº 8.638 de 28/03/2022	Carreira de Técnico Superior em Saúde da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL Carreira de Assistente em Serviços de Saúde da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL Carreira de Auxiliar em Serviços de Saúde da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL Carreira de Técnico Superior em Apoio à Saúde da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL Carreira de Assistente em Serviços de Apoio à Saúde da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL Carreira de Auxiliar em Serviços de Apoio à Saúde da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL

Lei de Regência	Carreira
Lei Nº 8.630 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais do Instituto de Terras e Reforma Agrária de Alagoas – ITERAL
Lei Nº 8.631 de 28/03/2022	Carreira dos Profissionais Departamento de Estradas de Rodagem – DER/AL
Lei Nº 8.623 de 28/03/2022	Carreira do Magistério Superior da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL
Lei Nº 8.648 de 31/03/2022	Carreira dos Profissionais da Agência Reguladora de Serviços Públicos do Estado de Alagoas – ARSAL
Lei Nº 8.533 de 28/10/2021 **Lei Nº 8.645 de 31/03/2022**	Carreira dos Profissionais da Educação de Nível Fundamental e Médio.
Lei Nº 8.533 de 28/10/2021 **Lei Nº 8.627 de 28/03/2022**	Carreira dos Profissionais do Magistério Público Estadual

Paulo Suruagy do Amaral Dantas
Governador de Alagoas

Renata dos Santos
Secretária de Estado do Planejamento,
Gestão e Patrimônio

Vivianne Wanderley Tenório
Secretária de Gestão e Patrimônio

SUPRH
Superintendência de Política
de Recursos Humanos

Tatiane Lavarini
Superintendente

Emilene Santos
Trainee Gestão Pública

ASCOM
Comunicação

Ana Carolina Holanda de Melo Tenório
Assessora Especial

Larissa Amália Alvim Costa
Assessora de Comunicação

Monique Carla Sabino Pereira
Supervisora de Estudos e Análises

ESTADO DE
ALAGOAS