



Diário Oficial Eletrônico Assembleia Legislativa de Alagoas

Instituído pela Lei 7937/2017



Assembleia Legislativa de Alagoas

18ª Legislatura

Mesa Diretora

Luiz Dantas (PMDB) - Presidente
Francisco Tenório (PMN) - 1º Vice-Presidente
Galba Novaes (PMDB) - 2º Vice-Presidente
Dudu Hollanda (PSD) - 3º Vice-Presidente
Marcelo Victor (PSD) - 1º Secretário
Severino Pessoa (PSC) - 2º Secretário
Jairzinho Lira (PMDB) - 3º Secretário
Davi Davino Filho (PMDB) - 4º Secretário
Marquinhos Madeira (PMDB) - 1º Suplente
Thaise Guedes (PMDB) - 2º Suplente

Antonio Albuquerque (PTB)
Bruno Toledo (PROS)
Carimbão Júnior (PHS)
Edval Gaia (PSDB)
Francisco Holanda (PP)
Gilvan Barros Filho (PSDB)
Inácio Loiola (PSB)
Isnaldo Bulhões (PMDB)
Jó Pereira (PMDB)
João Beltrão (PSD)
Marcos Barbosa (PRB)
Olavo Calheiros (PMDB)
Ricardo Nezinho (PMDB)
Rodrigo Cunha (PSDB)
Ronaldo Medeiros (PMDB)
Sérgio Toledo (PSC)
Tarcizo Freire (PP)



Comissões Parlamentares Permanentes

Comissão de Constituição, Justiça e Redação

Sérgio Toledo - Presidente
Galba Novaes - Vice Presidente
Antonio Albuquerque - Membro
Bruno Toledo - Membro
Isnaldo Bulhões - Membro
Francisco Tenório - Membro
Olavo Calheiros - Membro

Comissão de Educação, Saúde, Cultura e Turismo

Francisco Tenório - Presidente
Tarcizo Freire - Vice Presidente
Léo Loureiro - Membro
Jó Pereira - Membro
Ricardo Nezinho - Membro

Comissão de Transporte, Comunicação, Serviços e Obras Públicas

Dudu Hollanda - Presidente
Jairzinho Lira - Vice Presidente
Carimbão Júnior - Membro
Rodrigo Cunha - Membro
Thaise Guedes - Membro

Comissão de Fiscalização e Controle

Marcos Barbosa - Presidente
Tarcizo Freire - Vice Presidente
Olavo Calheiros - Membro
Ricardo Nezinho - Membro
Severino Pessoa - Membro
Francisco Tenório - Membro
Isnaldo Bulhões - Membro

Comissão de Legislação Participativa

Carimbão Júnior - Membro
Edval Gaia - Membro
Inácio Loiola - Membro
Jó Pereira - Membro

Conselho de Ética e Decoro Parlamentar

Dudu Hollanda - Presidente
Gilvan Barros Filho - Vice-presidente
Olavo Calheiros - Membro
Inácio Loiola - Membro
Marcos Barbosa - Membro

Comissão de Orçamento, Finanças, Planejamento e Economia

Inácio Loiola - Presidente
Gilvan Barros Filho - Vice-presidente
Davi Davino Filho - Membro
Francisco Tenório - Membro
Ricardo Nezinho - Membro

Comissão de Agricultura e Política Rural

Carimbão Júnior - Membro
Davi Davino Filho - Membro
Edval Gaia - Membro
Léo Loureiro - Membro
Ronaldo Medeiros - Membro

Comissão de Administração, Segurança, Relação do Trabalho, Assuntos Municipais e Defesa do Consumidor

Antonio Albuquerque - Presidente
Bruno Toledo - Vice-presidente
Isnaldo Bulhões - Membro
Rodrigo Cunha - Membro
Ronaldo Medeiros - Membro

Comissão de Direitos Humanos

Galba Novaes - Presidente
Thaise Guedes - Membro
Rodrigo Cunha - Membro
Ronaldo Medeiros - Membro

Comissão de Meio Ambiente

Dudu Hollanda - Presidente
Marcos Barbosa - Vice-presidente
Marquinhos Madeira - Membro
Davi Davino Filho - Membro
Léo Loureiro - Membro

Comissão de Ciência e Tecnologia da Informação

Rodrigo Cunha - Presidente
Jó Pereira - Vice-presidente
Jairzinho Lira - Membro
Marquinhos Madeira - Membro
Ronaldo Medeiros - Membro

Comissão da Criança, Adolescente, Seguridade Social e Família

Dudu Hollanda - Presidente
Ronaldo Medeiros - Vice-presidente
Carimbão Júnior - Membro
Jó Pereira - Membro

O PRESIDENTE DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE ALAGOAS, no uso das atribuições que lhe confere o parágrafo 6º do artigo 89 da Constituição Estadual, promulga a seguinte Lei:

LEI Nº 7.993, DE 15 DE FEVEREIRO DE 2018.

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DE AGENTE PENITENCIÁRIO DO SERVIÇO CIVIL DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DE ALAGOAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE ALAGOAS decreta:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica estabelecida, nos termos desta Lei, a reestruturação da Carreira de Agente Penitenciário do Serviço Civil do Poder Executivo do Estado de Alagoas.

Art. 2º O Quadro de Cargos efetivos da Carreira de Agente Penitenciário, instituída pela Lei Estadual nº 6.682, de 10 de janeiro de 2006, fica reestruturado na forma desta Lei.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS

Art. 3º Esta Lei visa reestruturar, disciplinar e dinamizar a carreira dos Agentes Penitenciários do Serviço Civil do Poder Executivo do Estado de Alagoas destacando sua profissionalização, valorização, qualificação, além do aperfeiçoamento de suas prerrogativas funcionais, dentro do Poder Executivo Estadual.

Art. 4º A reestruturação da Carreira de Agente Penitenciário do Quadro Efetivo do Estado de Alagoas contempla os seguintes objetivos específicos:

I – dotar o Poder Executivo Estadual de cargo e carreira compatível com a sua estrutura organizacional, estabelecendo mecanismos e instrumentos que regulem o desenvolvimento funcional e remuneratório do servidor penitenciário;

II – regular a formação, a qualificação e o aperfeiçoamento de que trata esta Lei, obedecendo às diretrizes previstas no inciso II do art. 37 e nos §§ 1º e 2º do art. 39 da Constituição Federal de 1988;

III – manter corpo técnico-profissional dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com as responsabilidades técnica e político-institucional; e

IV – integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao cumprimento da missão institucional.

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – Instituição e Estruturação do Cargo, Carreira e Subsídio: instrumento normativo jurídico que define e regulamenta as condições de movimentação dos integrantes da carreira, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização dos profissionais, com estrutura, organização e definição clara, voltada para o exercício funcional entre profissionais e o Poder Executivo Estadual;

II – Cargo de Agente Penitenciário: conjunto de atribuições e responsabilidades privativas de Estado preconizadas no art. 4º, III, da Lei Federal nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e na Lei Federal nº 7.210, de 11 de julho de 1984, especificamente cometidas a servidor legalmente investido segundo o art. 37, II, da Constituição Federal, em conformidade com os preceitos de que tratam esta Lei;

III – Servidor: pessoa física legalmente investida em cargo público, com direitos, deveres, responsabilidades e remuneração previstos em lei;

IV – Classe: posição funcional do servidor dentro das carreiras em que seu cargo se estrutura, sendo resultante de provimento efetivo, enquadramento ou progressão, conforme o caso, representando a amplitude entre o menor e o maior valor de subsídio de cada cargo;

V – Nível: posição funcional do servidor dentro de determinada classe, sendo resultante de provimento efetivo, enquadramento ou promoção, representando a amplitude entre o menor e o maior valor de subsídio de cada classe;

VI – Carreira: organização estruturada do cargo em série de classes e níveis remuneratórios correspondentes, que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor;

VII – Matriz de Progressão: conjunto de classes sequenciais e níveis, segundo a titulação, habilitação, qualificação profissional, desempenho e tempo de serviço;

VIII – Parte Permanente: quadro de servidores com formação em nível superior, com ingresso após a publicação desta Lei; e

IX – Parte Especial: quadro de servidores com ingresso anterior à data da publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 6º O ingresso na classe inicial dos cargos das Carreiras de Agente Penitenciário do Serviço Civil do Poder Executivo Estadual que integrarão a Parte Permanente, dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, sendo exigido o curso superior completo, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal.

§ 1º Constituem-se requisitos mínimos para provimento no cargo de Agente Penitenciário de ambos os sexos:

I – idade mínima de 18 (dezoito) anos, na data da posse; e

II – certificado de conclusão de ensino superior com formação em qualquer área de conhecimento, em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação.

§ 2º As condições para a realização do concurso serão estabelecidas pela Administração Pública em edital e publicadas no Diário Oficial do Estado, em consonância com o disposto na Lei Estadual nº 7.858, de 28 de dezembro de 2016, e os critérios estabelecidos no § 1º deste artigo.

§ 3º O ingresso na carreira dar-se-á no Nível I da Classe A.

CAPÍTULO V DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Seção I Da Estrutura do Cargo

Art. 7º Os cargos da Parte Permanente e Especial da Carreira são os dispostos, com seus respectivos quantitativos, no Anexo I desta Lei.

Parágrafo único. Os cargos da Parte Especial comporão a Parte Permanente, quando de sua vacância.

Art. 8º As atribuições do cargo de Agente Penitenciário são as definidas no Anexo II desta Lei.

Seção II Das Classes e dos Níveis

Art. 9º A Carreira dos Agentes Penitenciários, Parte Permanente e Especial, é composta, na linha horizontal, por 7 (sete) Classes designadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G, com percentual de dispersão entre as classes de 15% (quinze por cento), conforme matriz de progressão disposta no Anexo I desta Lei.

Art. 10. A Carreira dos Agentes Penitenciários, Parte Permanente e Especial, é composta, na linha vertical, por 4 (quatro) Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II, III e IV, conforme matriz de progressão disposta no Anexo I desta Lei, com percentual de dispersão entre Níveis correspondente a 5% (cinco por cento) do menor valor da remuneração devida na Classe inicial do cargo em que se encontra o servidor.

CAPÍTULO VI DA MOVIMENTAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL

Art. 11. Os servidores da Carreira de Agente Penitenciário deverão ser lotados exclusivamente nas unidades do Sistema Penitenciário do Estado de Alagoas, salvo para o exercício de cargo comissionado.

Parágrafo único. Durante o período em que permanecer afastado para exercício de cargo comissionado, fora do Sistema Penitenciário Estadual, o servidor terá o seu estágio probatório suspenso, salvo no exercício de atribuições correlatas ao cargo integrante da Carreira de Agente Penitenciário.

CAPÍTULO VII DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I Do Desenvolvimento do Servidor na Carreira

Subseção I Disposições Preliminares

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na Carreira dos Agentes Penitenciários ocorrerá mediante:

I – Progressão Horizontal: passagem do servidor de uma Classe para a imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, desde que cumpridos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) interstício mínimo;
- b) aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho realizada a partir de indicadores qualitativos e quantitativos; e
- c) participação nos cursos integrantes do Plano de Qualificação Profissional, elaborado pela Instituição.

II – Progressão por Nova Habilitação/Titulação: passagem automática do servidor de um Nível para outro, dentro da mesma Classe, mediante exigência de nova habilitação, titulação ou aceitação, pelo Gestor das Unidades que compõem o Sistema Prisional, de projeto que vise à melhoria da instituição nas áreas meio e fim.

Subseção II Da Avaliação de Desempenho

Art. 13. As Unidades e Setores que compõem o Sistema Prisional realizarão avaliações de Desempenho dos seus servidores as quais serão encaminhadas ao setor de Gestão de Recursos Humanos para fins de registro, atribuindo-lhes conceito que será considerado nas concessões de Progressão Horizontal, observados os critérios e pesos estabelecidos no Anexo III desta Lei.

§ 1º O ciclo de Avaliação de Desempenho é de 12 (doze) meses para todas as atividades, inclusive para aqueles servidores que estejam em exercício de cargo em comissão, no Executivo Estadual ou fora dele, devendo a apuração e a homologação dos resultados ocorrerem dentro dos 60 (sessenta) dias posteriores ao término do correspondente período avaliado.

§ 2º Caso o servidor não atinja o aproveitamento mínimo na avaliação de desempenho no interstício de 5 (cinco) anos, deverá ser submetido a novo ciclo de 12 (doze) meses, o qual poderá substituir o menor coeficiente obtido nos ciclos anteriores.

§ 3º A Avaliação de Desempenho de que trata este artigo será realizada por comissão composta por 3 (três) superiores hierárquicos diretos do servidor avaliado, observando os critérios dispostos no Anexo III desta Lei, assegurado o direito de recurso à autoridade hierarquicamente superior, dotado de efeito suspensivo, a ser interposto perante o Gestor do Sistema Prisional no prazo de 30 (trinta) dias contados a partir da ciência da decisão.

§ 4º Provido o recurso do servidor, este será submetido à nova avaliação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, por comissão especial designada para este fim pelo Gestor do Sistema Prisional formada por 3 (três) Agentes Penitenciários lotados na mesma unidade de serviço do avaliado, independentemente de função.

Art. 14. O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores da Carreira de Agentes Penitenciários poderá ser regulamentado, complementarmente, mediante Portaria do Gestor do Sistema Prisional.

Art. 15. O servidor terá direito ao desenvolvimento na sua carreira, por intermédio de Progressão Horizontal, caso a Avaliação de Desempenho não tenha sido efetivada por omissão da Instituição, desde que cumpridos os requisitos de tempo e qualificação exigidos para tal.

Subseção III Da Progressão Horizontal

Art. 16. A progressão por Classe na Carreira dos Agentes Penitenciários, Parte Permanente e Especial, ocorrerá por meio do preenchimento dos seguintes requisitos:

I – Classe A: habilitação em nível de grau Médio, para a parte Especial, e grau Superior para a parte Permanente, de acordo com o perfil profissional exigido para ingresso no cargo;

II – Classe B: 5 (cinco) anos de interstício na Classe A, mais 120 (cento e vinte) horas de cursos integrantes do Plano de Qualificação Profissional, ofertados pela Administração Pública ou Instituição Privada, desde que validados pela Gestão de Pessoas das Unidades que compõem o Sistema Prisional e aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho;

III – Classe C: 5 (cinco) anos de interstício na Classe B, mais 240 (duzentas e quarenta) horas de cursos de capacitação integrantes da grade curricular do Plano de Qualificação Profissional, ofertados pela Administração Pública ou Instituição Privada, desde que validados pela Gestão de Pessoas das Unidades que compõem o Sistema Prisional e aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho;

IV – Classe D: 5 (cinco) anos de interstício na Classe C, mais 360 (trezentos e sessenta) horas de cursos de capacitação integrantes da grade curricular do Plano de Qualificação Profissional, ofertados pela Administração Pública ou Instituição Privada, desde que validados pela Gestão de Pessoas das Unidades que compõem o Sistema Prisional e aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho;

V – Classe E: 5 (cinco) anos de interstício na Classe D, mais 240 (duzentas e quarenta) horas de cursos de capacitação integrantes da grade curricular do Plano de Qualificação Profissional, ofertados pela Administração Pública ou Instituição Privada, desde que validados pela Gestão de Pessoas das Unidades que compõem o Sistema Prisional e aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho;

VI – Classe F: 5 (cinco) anos de interstício na Classe E, mais 160 (cento e sessenta) horas de cursos de capacitação integrantes da grade curricular do Plano de Qualificação Profissional, ofertados pela Administração Pública ou Instituição Privada, desde que validados pela Gestão de Pessoas das Unidades que compõem o Sistema Prisional e aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho; e

VII – Classe G: 5 (cinco) anos de interstício na Classe F, mais 80 (oitenta) horas de cursos de capacitação integrantes da grade curricular do Plano de Qualificação Profissional, ofertados pela Administração Pública ou Instituição Privada, desde que validados pela Gestão de Pessoas das Unidades que compõem o Sistema Prisional e aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) na Avaliação de Desempenho.

Art. 17. Considerar-se-ão, para efeito de somatório e aproveitamento para a progressão horizontal, os cursos que possuam carga horária mínima de 20 (vinte) horas.

Parágrafo único. Os cursos de capacitação que excedam a carga horária prevista para cada classe terão suas horas excedentes aproveitadas para a progressão subsequente.

Art. 18. Caberá à Gestão de Pessoas da Secretaria a que se vincula o Sistema Prisional a elaboração da grade curricular e coordenação do Programa de Qualificação Profissional dos servidores da Carreira dos Agentes Penitenciários, em conformidade com o art. 12 desta Lei.

Parágrafo único. A progressão horizontal, por Classe, dar-se-á automaticamente, se, decorridos 5 (cinco) anos de interstício temporal de uma Classe para a outra subsequente, a Administração Pública não elaborar o Programa de Qualificação Profissional e não oferecer/indicar os cursos aos integrantes da Carreira dos Agentes Penitenciários, desde que alcançado o aproveitamento na Avaliação de Desempenho exigido para tal.

Subseção IV Da Progressão por Nova Titulação/Habilitação

Art. 19. A Progressão por Nova Habilitação/Titulação na Carreira dos Agentes Penitenciários, Parte Permanente, ocorrerá por meio do preenchimento dos seguintes requisitos:

I – o Agente Penitenciário, Nível I, que adquiriu ou vier a adquirir titulação de nível de Extensão, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas, na área de atuação, ou apresentar Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, passará para o Nível II;

II – o Agente Penitenciário, Nível I ou II, que adquiriu titulação de nível de Pós-Graduação/Especialização, nas áreas de Direito, Administração, Gestão Pública, Serviço Social, Sociologia, Pedagogia, Gestão em Saúde, Gestão em RH, Estatística, Logística, Engenharia, Arquitetura, Comunicação Social ou Educação ou apresentar segundo Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, passará para o Nível III; e

III – o Agente Penitenciário, Nível I, II ou III, que adquiriu ou vier segunda titulação de nível de Pós-Graduação/Especialização, ou titulação de nível de Mestrado, nas áreas de Direito, Administração, Gestão Pública, Serviço Social, Sociologia, Pedagogia, Gestão em Saúde, Gestão em RH, Estatística, Logística, Engenharia, Arquitetura, Comunicação Social ou Educação ou apresentar terceiro Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, passará para o Nível IV.

Art. 20. A Progressão por Nova Habilitação/Titulação na Carreira dos Agentes Penitenciários, Parte Especial, ocorrerá por meio do preenchimento dos seguintes requisitos:

I – o Agente Penitenciário, Nível I, que adquiriu ou vier a adquirir titulação de nível Superior, ou apresentar Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, passará para o Nível II;

II – o Agente Penitenciário, Nível I ou II, que, já possuindo titulação de Nível Superior, adquirir titulação de nível de Extensão, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas, na área de atuação, ou apresentar segundo Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, passará para o Nível III; e

III – o Agente Penitenciário, Nível I, II ou III, que adquiriu ou vier a adquirir titulação de nível de Pós-Graduação/Especialização, nas áreas de Direito, Administração, Gestão Pública, Serviço Social, Sociologia, Pedagogia, Gestão em Saúde, Gestão em RH, Estatística, Logística, Engenharia, Arquitetura, Comunicação Social ou Educação ou apresentar terceiro Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, passará para o Nível IV.

Art. 21. O Projeto de Desenvolvimento denominado INOVA SISTEMA PRISIONAL, referido nos arts. 19 e 20 desta Lei, deverá, obrigatoriamente, fundamentar-se em temas que objetivem a implantação de práticas inovadoras e aplicáveis à modernização das atividades meio e fim do Órgão.

Parágrafo único. Os critérios de participação e requisitos de aproveitamento do Projeto de Desenvolvimento INOVA SISTEMA PRISIONAL serão definidos por Decreto Governamental.

Art. 22. Os cursos de graduação, pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado, somente serão considerados para fins de progressão funcional quando ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Art. 23. A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo de forma automática e será efetivada mediante requerimento do servidor, desde que comprovada a sua aprovação nos cursos realizados ou aceitação do projeto INOVA SISTEMA PRISIONAL.

Parágrafo único. A comprovação de conclusão dos cursos realizados para fins de progressão funcional poderá ser feita por certificado ou diploma.

Art. 24. Para efeito de progressão funcional, uma mesma qualificação, habilitação ou titulação não poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão.

Parágrafo único. Os certificados/títulos apresentados pelos servidores da Carreira de Agente Penitenciário para fins de progressão, e os casos de cursos de aperfeiçoamento não oferecidos pela Administração, sua correlação entre o estudo realizado pelo servidor e as atividades do cargo ou aquelas que estejam sendo desempenhadas, serão avaliados pela Comissão Permanente para Validação de Cursos e Certificados vinculada à Escola de Governo de Alagoas.

CAPÍTULO VIII DA ESTRUTURAÇÃO DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

Art. 25. O Sistema de Remuneração dos Servidores da Carreira de Agente Penitenciário é o estabelecido por meio de subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional de periculosidade ou insalubridade, abono, prêmio, verba de representação, ou qualquer outra espécie remuneratória, ressalvadas as verbas relativas à função de confiança e adicional noturno, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI, da Constituição Federal.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26. O servidor que se encontrar afastado, cedido e/ou em licença não remunerada, legalmente autorizada, só poderá progredir quando oficialmente reassumir o seu respectivo cargo.

Art. 27. Os atuais servidores manter-se-ão na Classe em que se encontram, obedecendo aos critérios de desenvolvimento estabelecidos no art. 12 desta Lei.

Art. 28. Os servidores exercentes do cargo integrante da carreira de Agente Penitenciário, estão sujeitos ao regime de Dedicção Exclusiva – DE, sendo o exercício do seu cargo incompatível com o desempenho de qualquer outra atividade pública.

Art. 29. Enquanto não entrar em vigor os efeitos financeiros do Sistema de Remuneração previsto no art. 25 desta Lei, farão jus os integrantes da carreira de Agente Penitenciário, ao adicional de periculosidade ou insalubridade.

Art. 30. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de novembro de 2018.

Art. 31. Revogam-se todas as disposições em contrário.

GABINETE DA PRESIDÊNCIA DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA ESTADUAL, em Maceió, 15 de fevereiro de 2018.

Dep. LUIZ DANTAS
Presidente

PUBLICADO NA SECRETARIA DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA ESTADUAL, em Maceió, 15 de fevereiro de 2018.

PAULO SURUAGY DO AMARAL DANTAS
Diretor Geral

LEI Nº 7.993, DE 15 DE FEVEREIRO DE 2018.

ANEXO I

MATRIZ DE PROGRESSÃO E QUANTITATIVO DE VAGAS DO QUADRO PERMANENTE E ESPECIAL DA CARREIRA DE AGENTES PENITENCIÁRIOS

PARTE PERMANENTE + PARTE ESPECIAL			
CARGO	QUANTITATIVO	CLASSES	NÍVEIS
AGENTE PENITENCIÁRIO – PARTE PERMANENTE	452	A B C D E F G	I II III IV
AGENTE PENITENCIÁRIO – PARTE ESPECIAL	748	A B C D E F G	I II III IV
TOTAL		1200	

ANEXO II

ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE AGENTE PENITENCIÁRIO

Descrição sintética das atribuições: zelar pela disciplina e segurança dos reeducandos, evitando fugas e conflitos; fiscalizar o comportamento da população carcerária, observando os regulamentos e normas em vigor.

Descrição analítica das atribuições:

- chefiar a equipe de serviço, em consonância com o art. 83-B da Lei Federal nº 13.190, de 2015;
- providenciar a necessária assistência aos reeducandos, em casos de emergências;
- fiscalizar a entrada e saída de pessoas e veículos nas Unidades Prisionais;
- verificar as condições de segurança da Unidade em que trabalha;
- elaborar relatório das condições da Unidade;
- fazer triagem de reeducandos de acordo com a Lei de Execução Penal;
- conduzir e acompanhar, em custódia, os reeducandos entre as Unidades Prisionais Integradas do Complexo Penitenciário do Estado de Alagoas e nos deslocamentos para fora do referido Complexo Penitenciário;
- encaminhar solicitações de assistência médica, jurídica, social e material ao reeducando;
- articular-se com a autoridade competente, objetivando melhor cumprimento das normas e rotinas de segurança;
- garantir atividades que visem à ressocialização do reeducando;
- garantir atividades de formação cívica, ética, social, religiosa, cultural e profissional do reeducando;
- garantir ações com vistas a despertar no reeducando o senso de responsabilidade, dedicação no cumprimento dos deveres sociais, profissionais e familiares; e
- garantir outras atividades correlatas.

ANEXO III

CRITÉRIOS E PESOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
PARTE PERMANENTE E ESPECIAL DA CARREIRA DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS

Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
I - QUALIDADE DO TRABALHO: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados	Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente, mesmo sob orientação.	1 2 3 4	0.4	4
	Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções, sendo necessário orientações para corrigi-los.	5 6		
	Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções e quase nunca precisa de orientações para serem corrigidos.	7 8		
	Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros nem incorreções e não há necessidade de orientações.	9 10		
II - INICIATIVA: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Tem dificuldade em executar as atividades da sua rotina de trabalho, dependendo sistematicamente de orientações para sua execução.	1 2 3 4	0.4	4
	Busca executar as atividades da sua rotina de trabalho, raramente, dependendo de orientações para sua execução.	5 6		
	Executa com facilidade as atividades da rotina de seu trabalho.	7 8		
	Executa plenamente as atividades da sua rotina de trabalho. Contribuindo para o aperfeiçoamento dos serviços realizados.	9 10		
III - PRESTEZA: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.	Não demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente, e não apresenta justificativa plausível.	1 2 3 4	0.4	4
	Raramente demonstra disposição para executar os trabalhos prontamente.	5 6		
	Frequentemente tem disposição para executar os trabalhos de imediato.	7 8		
	Está sempre pronto e disposto a executar imediatamente o trabalho que lhe foi confiado, mostrando-se sempre interessado.	9 10		
IV - APROVEITAMENTO EM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO:	Não procura adquirir conhecimentos em atividades de capacitação.	1 2 3 4	2.0	20
	Raramente busca adquirir conhecimentos por meio de programas de capacitação.	5 6		
	Frequentemente busca adquirir conhecimentos por meio de programas de capacitação.	7 8		
	Sempre busca adquirir conhecimentos por meio de cursos de capacitação, agregando novos conhecimentos que aumentem a qualidade e a agilidade na execução dos trabalhos.	9 10		
V - ASSIDUIDADE: comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa, não sendo possível contar com sua contribuição para a realização das atividades.	1 2 3 4	2.0	20

Critério	Itens de Descrição do Desempenho ou Comportamento	Pontos Atribuídos	Pesos	Total de Pontos por Critério
VI - PONTUALIDADE: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.	Descumpre constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas.	1 2 3 4	2.0	20
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra atrasos e saídas antecipadas com certa frequência.	5 6		
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas.	7 8		
	Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Não registra atrasos nem saídas antecipadas.	9 10		
VII - 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.	Não é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma inadequada e danificando-os. É sempre cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	1 2 3 4	0.4	4
	Raramente é cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os muitas vezes de forma inadequada e até mesmo danificando-os. Precisa ser cobrado, frequentemente, em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	5 6		
	É constantemente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os quase sempre de forma adequada, sem danificá-los. Quase nunca é cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	7 8		
	É extremamente cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os sempre de forma adequada, sem danificá-los. Nunca precisa ser cobrado em relação ao uso adequado, conservação e manutenção.	9 10		
VIII - 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.	Não se preocupa em utilizar os materiais de trabalho de forma adequada, desperdiçando-os.	1 2 3 4	0.4	4
	Raramente utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, muitas vezes desperdiçando-os.	5 6		
	Utiliza constantemente os materiais de trabalho de forma adequada, buscando não desperdiçá-los.	7 8		
	Sempre utiliza os materiais de trabalho de forma adequada, sem desperdiçá-los e buscando diminuir o consumo.	9 10		
IX - CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho.	1 2 3 4	2.0	20
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho.	5 6		
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho.	7 8		
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho. Não apresenta dificuldades de trabalho em equipe, agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	9 10		

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	
Pontuação alcançada: _____ pontos	
Pontos por critério	Pontos
Critério	
I - Qualidade do trabalho	
II - Produtividade no trabalho	
III - Iniciativa	
IV - Presteza	
V - Aproveitamento em programas de capacitação	
VI - Assiduidade	
VII - Pontualidade	
VIII - Administração do tempo e tempestividade	
IX - Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço	
X - Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos	
XI - Capacidade de trabalho em equipe	
Total de Pontos	

