



LEI COMPLEMENTAR Nº 640

Dispõe sobre regras de promoção por seleção e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Faço saber que a Assembléia Legislativa decretou e eu sanciono a seguinte

Lei:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A promoção por meio de seleção é a passagem do servidor público efetivo de uma classe para outra, na mesma carreira.

Art. 2º A promoção por seleção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - permanência do servidor na classe inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual, observado o disposto nos artigos 3º e 6º desta Lei Complementar;

III - existência de vaga, nos casos em que há previsão em lei.

Parágrafo único. Para os servidores públicos que estiverem cumprindo mandato classista no interstício de cinco anos da promoção, será exigido no mínimo duas avaliações de desempenho para que possa concorrer ao processo de promoção por seleção.

Art. 3º O servidor público não poderá concorrer à promoção por seleção se estiver afastado de seu cargo em virtude de:

I - penalidade disciplinar prevista no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Espírito Santo;

II - licença para trato de interesses particulares;

III - prisão, mediante sentença transitada em julgado;

IV - afastamento para atividade fora do Poder Executivo Estadual;

V - afastamento para exercício de mandato eletivo, nos termos do artigo 38 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 4º O servidor afastado de seu cargo, na forma prevista no artigo 3º, terá a contagem do interstício de cinco anos, para fins de promoção, interrompida.

Parágrafo único. A interrupção da contagem do interstício determinará o seu reinício.

Art. 5º Concorrerão à promoção também os servidores públicos efetivos que estiverem exercendo funções gratificadas e cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Art. 6º Somente será considerada, para fins de promoção por seleção, a avaliação de desempenho individual do servidor que estiver efetivamente exercendo as atribuições do cargo efetivo, ou do cargo em comissão ou função gratificada a que refere o artigo 2º, por um período mínimo de dez meses, no ano base de avaliação, não sendo considerado os períodos de afastamento que a lei fictamente estabelece como de efetivo exercício.

§ 1º Será considerado ano base de avaliação o período de doze meses que antecede ao mês de avaliação.

§ 2º Para o primeiro ciclo promocional, que ocorrerá no ano de 2013, não será exigida a observância do período mínimo de dez meses a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 7º Serão consideradas para fins de promoção por seleção as cinco últimas avaliações de desempenho individuais que antecedem ao ciclo de promoção ao qual o servidor público concorre.

Art. 8º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar os procedimentos que tenham por objeto a promoção por seleção, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

TÍTULO II

DA COMISSÃO PERMANENTE DE PROMOÇÃO POR SELEÇÃO

Art. 9º A Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos - SEGER e as Entidades do Poder Executivo Estadual deverão instituir Comissão Permanente de Promoção por Seleção – CPPS, integrada por servidores públicos com formação de nível superior, composta no mínimo por três servidores titulares e respectivos suplentes, com o objetivo de coordenar e controlar as ações essenciais à eficácia do processo de promoção por seleção dos servidores públicos efetivos.

§ 1º O ato de designação da CPPS deverá indicar o servidor que irá presidir a Comissão, que preferencialmente deverá ser da área de recursos humanos.

§ 2º A CPPS da SEGER realizará a promoção dos servidores cujas carreiras estejam vinculadas à Administração Direta do Poder Executivo Estadual.

§ 3º Não se aplica a disposição do § 2º às carreiras que por regulamentação legal possuem Conselhos ou Comissões próprios para realização da promoção por seleção, nos termos definidos nesta Lei Complementar.

§ 4º A CPPS, no âmbito da Administração Indireta, realizará a promoção dos servidores cujas carreiras estejam vinculadas à Entidade que a instituiu.

§ 5º Mediante autorização da SEGER, a Entidade, verificada a necessidade, poderá instituir mais de uma CPPS.

Art. 10. A Comissão deverá ser integrada por três servidores com formação superior, com igual número de suplentes.

§ 1º No caso de o membro titular da CPPS concorrer à promoção ou ser cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, do servidor avaliado, ou de sua chefia, deverá ser substituído por um dos membros suplentes.

§ 2º O desempenho das funções da CPPS dar-se-á sem prejuízo das demais atribuições funcionais de seus integrantes.

Art. 11. À CPPS compete:

I - receber os processos de promoção dos servidores, devidamente instruídos;

II - produzir, de ofício, as provas que entender necessárias para o esclarecimento dos fatos, bem como denegar pedidos de produção de provas considerados impertinentes ou meramente protelatórios;

III - validar os certificados dos cursos apresentados pelo servidor para fins de pontuação no critério de capacitação e qualificação profissional;

IV - averiguar a pontuação obtida pelo servidor no tocante às atividades de capacitação e qualificação profissional, na forma do artigo 15;

V - averiguar a pontuação obtida pelo servidor no tocante a sua participação não remunerada em comissões, comitês e conselhos, na forma do artigo 24;

VI - averiguar a pontuação obtida pelo servidor no tocante a sua participação como gestor e fiscal de contratos, na forma do artigo 26;

VII - averiguar a pontuação obtida pelo servidor no tocante à publicação e apresentação de trabalhos científicos/técnicos, e quanto à premiação de projetos, na forma dos artigos 28, 29 e 30;

VIII - certificar se os trabalhos científicos/técnicos apresentados pelo servidor foram publicados com a qualidade devidamente aferida pelo Qualis – CAPES;

IX - apurar a pontuação total obtida pelo servidor;

X - publicar o resultado preliminar da promoção por seleção em até 10 (dez) dias úteis do recebimento dos respectivos processos de promoção;

XI - julgar os recursos apresentados pelo servidor, em face do resultado final da promoção;

XII - elaborar e publicar relação com o nome dos servidores a serem promovidos;

XIII - devolver o processo à Unidade de Recursos Humanos;

XIV - realizar outras atividades correlatas.

TÍTULO III DA UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Art. 12. Compete à unidade responsável pela administração de recursos humanos de cada órgão ou entidade:

I - apurar o interstício cumprido pelos servidores;

II - controlar as situações de interrupção e de não-aproveitamento da avaliação de desempenho individual para fins de promoção, nos termos dos artigos 3º e 6º respectivamente;

III - elaborar e publicar a listagem dos servidores aptos a concorrer à promoção;

IV - elaborar e publicar o edital de abertura das inscrições para concorrer à promoção;

V - receber as inscrições dos candidatos à promoção, bem como os certificados dos cursos apresentados pelo servidor, cópias das publicações que comprovem sua participação em comissões não remuneradas; cópias das publicações que comprovem a sua participação como gestor e fiscal de contratos e cópias dos documentos que comprovem a publicação de trabalhos científicos/técnicos e a premiação de projeto em até 15 (quinze) dias úteis, a contar da data de publicação do edital de abertura da promoção;

VI - decidir acerca da existência de correlação entre o curso de capacitação e qualificação profissional e as atribuições do cargo do servidor;

VII - decidir acerca da existência de correlação entre os trabalhos científicos/técnicos publicados e as atribuições do cargo do servidor, bem como quanto à correlação entre os projetos premiados que o servidor tenha efetiva participação na elaboração e desenvolvimento e as atribuições do seu cargo;

VIII - certificar a veracidade das cópias de participação em comissão, comitê ou conselho, e em gestão e fiscalização de contratos, apresentadas pelo servidor;

IX - encaminhar para a CPPS os processos de promoção contendo avaliações de desempenho individuais dos servidores inscritos para concorrer à promoção em até 05 (cinco) dias úteis do encerramento das inscrições para promoção.

TÍTULO IV DOS CRITÉRIOS PARA PROMOÇÃO POR SELEÇÃO

Art. 13. Preenchidos os requisitos de que trata o artigo 2º desta Lei Complementar, a promoção por seleção do servidor público efetivo estadual considerará os seguintes critérios:

I - avaliação de desempenho individual;

II - participação em atividades de capacitação e qualificação profissional;

III - atuação não remunerada em comissão, comitê ou conselho;

IV - atuação na gestão e fiscalização de contratos;

V - publicação ou apresentação de trabalho científico/técnico, premiação de projeto e premiação Inovação na Gestão Pública do Espírito Santo – INOVES.

§ 1º O critério Avaliação de Desempenho Individual será regulamentado por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º A publicação ou apresentação pelo servidor de trabalho científico/técnico, bem como a premiação de projeto e a premiação INOVES será pontuado adicionalmente à nota final da promoção, na forma do artigo 32.

CAPÍTULO I DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 14. Para efeitos de pontuação do critério atividades de capacitação e qualificação profissional serão considerados:

I - os cursos de longa duração, com mais de 360 (trezentos e sessenta) horas, reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC, que tenham correlação com as atribuições do cargo efetivo do servidor, ou do cargo em comissão ou da função gratificada;

II - os cursos de menor duração, de pelo menos 8 (oito) horas, validados quanto ao reconhecimento pelo mercado e quanto à correlação com as atribuições do cargo efetivo do servidor, ou do cargo em comissão ou da função gratificada;

III - os cursos oferecidos pela Escola de Serviço Público do Espírito Santo – ESESP.

Art. 15. Serão observados, para fins de pontuação:

I - o limite máximo para a soma da pontuação em capacitação e qualificação é de 100 (cem) pontos por interstício de cinco anos;

II - somente serão considerados os cursos registrados pelos servidores no Formulário de Inscrição para Promoção por Seleção – FIPS;

III - somente serão pontuados os comprovantes de aprovação ou realização de cursos datados no período abrangido pelo interstício promocional;

IV - a pontuação a ser considerada consta na Tabela do Anexo IV;

V - a pontuação das capacitações e qualificações de menor duração está limitada à realização de 160 (cento e sessenta) horas por ano.

Art. 16. Para comprovar a participação em atividades de capacitação e qualificação profissional, o servidor deverá juntar, no momento de sua inscrição para concorrer à promoção, cópia autenticada do certificado ou declaração expedido pela instituição realizadora do evento.

§ 1º Somente será aceito certificado ou declaração expedida por instituição reconhecida como prestadora de serviços educacionais, cuja atividade fim seja educação, treinamento ou aperfeiçoamento profissional.

§ 2º A correlação entre as atividades de capacitação e qualificação profissional realizadas pelo servidor e as atribuições do seu cargo será atestada pela unidade de recursos humanos de cada órgão ou entidade.

Art. 17. Os cursos de especialização, mestrado e doutorado realizados pelo servidor antes do ingresso na respectiva carreira serão considerados somente na primeira promoção, e desde que o conteúdo programático apresente correlação com as atribuições do cargo.

Art. 18. Para comprovação da conclusão dos cursos de doutorado ou mestrado, será aceito certificado ou diploma, devidamente registrado, expedido por instituição reconhecida pelo MEC.

§ 1º Os cursos de doutorado ou de mestrado concluídos no exterior serão aceitos desde que o certificado ou diploma seja revalidado por instituição de ensino superior no Brasil.

§ 2º Outros comprovantes de conclusão de curso ou disciplina não serão aceitos como títulos referentes ao mestrado e ao doutorado.

Art. 19. Para comprovação da conclusão de curso de especialização, o candidato deverá apresentar certificado que comprove que o curso foi realizado de acordo com a Lei nº 9.394, de 20.12.1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação ou de acordo com as normas do Conselho Nacional de Educação – CNE ou do extinto Conselho Federal de Educação – CFE.

Art. 20. A validação dos certificados dos cursos apresentados pelo servidor será feita pela CPPS.

Art. 21. O servidor não poderá utilizar o mesmo título de especialização, mestrado ou doutorado para promoção e progressão, inclusive os já utilizados em processos de promoção e progressão anteriores.

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo no tocante à progressão somente será considerado quando houver disposição em lei que permita a progressão por titulação.

Art. 22. Os títulos apresentados para posse do servidor como requisito de ingresso não serão pontuados para fins de promoção por seleção.

Parágrafo único. Os médicos que ingressaram ou ingressarem no serviço público por meio de concurso realizado até janeiro de 2012 poderão utilizar para fins de pontuação do critério atividades de capacitação e qualificação profissional a residência médica realizada, mesmo que tenha sido exigido como requisito de ingresso.

Art. 23. Os casos omissos referentes às atividades de capacitação e qualificação profissional serão resolvidos pela CPPS.

CAPÍTULO II

DA ATUAÇÃO NÃO REMUNERADA EM COMISSÃO, COMITÊ OU CONSELHO

Art. 24. Serão consideradas no processo de promoção por seleção as atuações em comissões, comitês ou conselhos que não sejam remuneradas e que tenham sido normatizadas por lei ou decreto.

Art. 25. Serão observados para fins de pontuação:

I - o limite máximo para a soma da pontuação em atuação não remunerada em comissões, comitês ou conselhos é de 100 (cem) pontos por interstício de promoção, sendo limitado a 20 (vinte) pontos, no máximo, por ano;

II - somente serão pontuadas as atuações em comissões, comitês ou conselhos, nos termos do artigo 24 desta Lei Complementar, registradas e comprovadas pelos servidores no FIPS, na forma do Anexo I;

III - somente serão pontuadas as atuações do inciso II que estejam devidamente certificadas pelas unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades;

IV - a pontuação a ser considerada consta na Tabela do Anexo V.

CAPÍTULO III

DA GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

Art. 26. Serão consideradas no processo de promoção por seleção as atuações em gestão e fiscalização de contratos nos casos em que inexistam gratificações diretas por essas atribuições.

Art. 27. Serão observados para fins de pontuação:

I - o limite máximo para a soma da pontuação em atuação em gestão e na fiscalização de contratos é de 100 (cem) pontos por interstício de promoção, sendo limitado a 20 (vinte) pontos, no máximo, por ano;

II - somente serão pontuadas as atuações em gestão e fiscalização de contratos, nos termos do artigo 25 desta Lei Complementar, registradas e comprovadas pelos servidores no FIPS, na forma do Anexo I;

III - somente serão pontuadas as atuações do inciso II que estejam devidamente certificadas pelas unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades;

IV - a pontuação a ser considerada consta na Tabela do Anexo VI.

CAPÍTULO IV DA PUBLICAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS CIENTÍFICOS/TÉCNICOS, DA PREMIAÇÃO INOVES E DA PREMIAÇÃO DE PROJETOS

Art. 28. Será considerada para fins de promoção por seleção a publicação e apresentação de trabalhos científicos/técnicos que tenham correlação com as atribuições do cargo do servidor.

§ 1º A publicação e apresentação de trabalhos científicos/técnicos garantem ao servidor 30 (trinta) pontos por trabalho publicado ou apresentado, desde que tenha correlação com as atribuições do cargo ocupado.

§ 2º No caso de publicação de trabalhos científicos/técnicos serão pontuados somente aqueles que tenham a qualidade devidamente aferida pela Qualis – CAPES.

§ 3º A Comissão de Promoção por Seleção certificará se os trabalhos científicos/técnicos foram publicados com a qualidade devidamente aferida pelo Qualis – CAPES.

§ 4º O servidor público deverá juntar, no momento de sua inscrição para concorrer à promoção, documentos que comprovem a publicação ou apresentação de trabalho científico/técnico em que tenha efetiva participação.

Art. 29. Será considerada, para fins de promoção por seleção, a premiação de projeto em que o servidor público tenha participação efetiva na elaboração e/ou desenvolvimento, desde que o projeto premiado apresente correlação com as atribuições do cargo do servidor.

§ 1º A premiação de projeto garante ao servidor 30 (trinta) pontos por projeto premiado, desde que tenha correlação com as atribuições do cargo ocupado.

§ 2º Somente será considerada para fins de promoção, uma premiação para cada projeto.

§ 3º Os projetos premiados deverão ter sido elaborados e/ou desenvolvidos durante o interstício de promoção.

§ 4º O servidor público deverá juntar, no momento de sua inscrição para concorrer à promoção, cópia do projeto, do comprovante da premiação, além da declaração do dirigente máximo do órgão ou entidade atestando a participação do servidor na elaboração e/ou desenvolvimento do projeto premiado.

Art. 30. Será considerada no processo de promoção por seleção a classificação ou premiação no INOVES.

§ 1º A pontuação para classificação ou premiação, a que se refere o *caput* deste artigo, é a constante do Anexo VII.

§ 2º Não serão acumulados os pontos de um mesmo programa/projeto/ação classificado como concorrente, semifinalista e finalista, sendo considerada apenas a maior pontuação obtida no ano.

§ 3º Os projetos premiados ou classificados no INOVES deverão ter sido elaborados e/ou desenvolvidos durante o interstício de promoção.

§ 4º O servidor público deverá juntar, no momento de sua inscrição para concorrer à promoção, cópia do projeto, do comprovante da premiação ou classificação no INOVES, além da declaração do dirigente máximo do órgão ou entidade atestando a participação do servidor na elaboração e/ou desenvolvimento do projeto premiado ou classificado.

Art. 31. O limite máximo para a soma da pontuação em premiação no INOVES, premiação de projeto e publicação e apresentação de trabalhos científicos/técnicos é de 100 (cem) pontos por interstício de cinco anos.

Art. 32. A unidade de recursos humanos de cada órgão ou entidade decidirá acerca da existência de correlação entre os trabalhos científicos/técnicos publicados e as atribuições do cargo do servidor, bem como quanto à correlação entre os projetos premiados que o servidor tenha efetiva participação na elaboração e desenvolvimento e as atribuições do seu cargo.

TÍTULO V

DO RESULTADO FINAL DO PROCESSO DE PROMOÇÃO POR SELEÇÃO

Art. 33. A pontuação para promoção por seleção será apurada segundo a fórmula a seguir:

$$Tfp = (Mp1 \times 0,50 + Tp1 \times 0,34 + Tp2 \times 0,08 + Tp3 \times 0,08) - Tf + (Ti \times 0,05)$$

Onde:

Mp1 = Média Aritmética das 5 avaliações individuais mais recentes ($\sum NS/5$)

Tp1 = Total de pontos em Capacitação e Qualificação

Tp2 = Total de pontos em atuação não remunerada em comissões, comitês ou conselhos

Tp3 = Total de pontos em Gestão e Fiscalização de Contratos não vinculados a pagamento direto de gratificações

Tf = Total de faltas injustificadas no interstício promocional

Ti = Total de pontos na publicação e apresentação de trabalhos científicos/técnicos, da Premiação INOVES e da Premiação de Projetos

Tfp = Total final de pontos

Art. 34. Para o processo de promoção por seleção será considerada a média aritmética resultante do conjunto de avaliações de desempenho individual do servidor, realizadas nos últimos cinco anos do ciclo ao qual o servidor esteja participando.

Art. 35. O resultado final do processo de promoção por seleção será ordenado, de forma decrescente, considerando o total final de pontos obtidos pelos servidores.

Art. 36. Os recursos disponíveis para a promoção por seleção é de 2,5% (dois e meio por cento) sobre a verba utilizada para remunerar o conjunto dos servidores ativos na respectiva carreira, garantindo no mínimo a promoção de 50% (cinquenta por cento) dos servidores aptos de cada carreira, por nível promocional.

Parágrafo único. O percentual de 2,5% (dois e meio por cento) de que trata o *caput* deste artigo será distribuído proporcionalmente entre os níveis promocionais de cada carreira.

Art. 37. Serão promovidos, nos termos do artigo 36, quantos servidores com interstícios completos para promoção forem possíveis, observando o disposto nos artigos 2º e 13 desta Lei Complementar.

§ 1º Quando o orçamento de que trata o artigo 35 desta Lei Complementar não for suficiente para viabilizar a promoção de servidor na respectiva carreira, será promovido apenas 01 (um) servidor, observando o disposto nos demais artigos desta Lei Complementar.

§ 2º Para efeito do disposto no *caput* deste artigo não será considerado número fracionado, arredondando-se para cima se o algarismo da primeira casa decimal for igual ou superior a cinco.

§ 3º Para fins de desempate no processo de seleção, serão apurados, sucessivamente:

I - a maior média obtida nas avaliações de desempenho individual, no interstício da promoção;

II - a maior pontuação obtida em atividades de capacitação e qualificação profissional;

III - a maior pontuação obtida em comissões, comitês e conselhos não remunerados, no interstício da promoção;

IV - a maior pontuação obtida em gestão e fiscalização de contratos, no interstício da promoção;

V - o maior número de dias efetivamente trabalhados;

VI - o maior tempo de serviço na carreira.

Art. 38. O resultado da promoção por meio de seleção será homologado, no âmbito do Poder Executivo, pelo Secretário de Estado de Gestão e Recursos Humanos, na Administração Direta, e pelo dirigente máximo de cada entidade, na Administração Indireta, devendo-se dar publicidade na imprensa oficial.

CAPÍTULO ÚNICO DO DESCONTO POR FALTAS INJUSTIFICADAS

Art. 39. Será descontado da pontuação para a promoção por seleção um ponto por falta injustificada do servidor ocorrida no período abrangido pelo processo de promoção por seleção.

§ 1º Sempre que forem abonadas ou tornadas sem efeito as faltas que constam no registro funcional do servidor, competirá ao setor responsável pelo respectivo lançamento efetuar pronta comunicação ao chefe imediato, para fins de reexame da pontuação apurada no correspondente instrumento de avaliação.

§ 2º Serão consideradas faltas injustificadas aquelas não abonadas e não cobertas pelas licenças dispostas no artigo 122 da Lei Complementar nº 46, de 31.01.1994.

TÍTULO VI DOS RECURSOS

Art. 40. É cabível recurso à CPPS contra o resultado da promoção, no prazo de quinze dias consecutivos, a contar da data de sua publicação na imprensa oficial.

§ 1º O recurso de que trata o *caput* deste artigo deverá ser decidido no prazo de quinze dias consecutivos, contados do seu recebimento, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em face de circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

§ 2º É cabível pedido de reconsideração e recurso nos termos dos artigos 149 a 155 da Lei Complementar nº 46/94, quando da não concordância da decisão proferida pela CPPS em face do recurso interposto nos termos do *caput* deste artigo.

Art. 41. Não será conhecido o recurso que for interposto fora do prazo, precluindo-se o direito do servidor de questionar os critérios avaliados.

TÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 42. Aos servidores públicos efetivos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, cujos cargos são organizados em carreira que contemplem a promoção por seleção, aplicar-se-á as regras estabelecidas nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. Serão consideradas tantas avaliações de desempenho individuais quantas forem possíveis, a partir da vigência desta Lei Complementar, para fins de promoção, sendo obrigatória pelo menos uma avaliação.

Art. 43. Ficam excepcionados da observância às disposições desta Lei Complementar aquelas carreiras cuja lei de regulamentação estabeleça requisitos e procedimentos próprios para promoção por seleção.

Art. 44. Aplicam-se as disposições desta Lei Complementar aos servidores públicos efetivos que atenderem os requisitos previstos neste regulamento, para promoção por seleção, a partir de janeiro de 2010.

Art. 45. Na operacionalização da promoção por seleção deverão ser utilizados os seguintes formulários:

I - Formulário de Inscrição para Promoção por Seleção - FIPS;

II - Formulário de Avaliação para Promoção por Seleção - FAPS;

III - Recurso de Avaliação da Promoção por Seleção – RAPS.

Parágrafo único. Compete à SEGER, através da Subsecretaria de Estado de Recursos Humanos, a elaboração do Manual de Promoção por Seleção, bem como dos formulários citados nos incisos deste artigo, no prazo de sessenta dias, a contar da data da publicação desta Lei Complementar.

Art. 46. Os prazos contidos nesta Lei Complementar são computados excluindo-se o dia do início e incluindo-se o dia do vencimento.

Parágrafo único. O não-cumprimento dos prazos e das disposições desta Lei Complementar acarretará responsabilidade administrativa, passível de apuração mediante processo administrativo disciplinar.

Art. 47. Aplicam-se as disposições desta Lei Complementar às carreiras instituídas pelas Leis n^os 8.479, de 10.3.2007, 8.590, de 04.7.2007, 8.968, de 21.7.2008, 9.260, de 1^o.7.2009, pelas Leis Complementares n^os 507, de 30.11.2009, 523, de 24.12.2009, 524, de 24.12.2009, 542, de 11.3.2010, 455, de 11.9.2008, 501, de 05.11.2009, 503, de 05.11.2009, 525, de 24.12.2009, 527, de 24.12.2009, 547, de 31.3.2010, 544, de 31.3.2010, e pelas demais legislações posteriores que fixarem o modelo de promoção por seleção.

Art. 48. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 49. Ficam revogados o parágrafo único do artigo 15 da Lei Complementar nº 455/08, o parágrafo único do artigo 12 da Lei Complementar nº 507/09, o parágrafo único do artigo 13 da Lei nº 8.968/08, o parágrafo único do artigo 12 da Lei Complementar nº 501/09, o § 3º do artigo 15 da Lei complementar nº 503/09 e o § 3º do artigo 15 da Lei complementar nº 527/09.

Palácio Anchieta, em Vitória, 11 de setembro de 2012.

JOSÉ RENATO CASAGRANDE
Governador do Estado

(D.O. de 12/09/2012)

ANEXO I



GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

FORMULÁRIO DE ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES - FADA

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR					
NUMERO FUNCIONAL	NOME	ATO DE NOMEAÇÃO	PERÍODO AVALIADO		
CARGO	LOTAÇÃO (ÓRGÃO/ENTIDADE)	LOCALIZAÇÃO (SETOR)	DE / /	A / /	


IDENTIFICAÇÃO DO CHEFE IMEDIATO (AVALIADOR)			
NUMERO FUNCIONAL	NOME	CARGO/FUNÇÃO	LOCALIZAÇÃO (SETOR)

DATA	DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE	COMPLEXIDADE DA ATIVIDADE	STATUS	FEEDBACK AO SERVIDOR	ATITUDE TOMADA A PARTIR DO FEEDBACK	ATITUDES QUE REPERCUTIRAM NO RESULTADO
		() ALTA () MÉDIA () BAIXA	() Cumprido antes do prazo. () Cumprido no prazo. () Cumprido fora do prazo. () Em execução. () Não cumprido.	() SIM () NÃO FORMA:		
		() ALTA () MÉDIA () BAIXA	() Cumprido antes do prazo. () Cumprido no prazo. () Cumprido fora do prazo. () Não cumprido. () Em execução.	() SIM () NÃO FORMA:		
		() ALTA () MÉDIA () BAIXA	() Cumprido antes do prazo. () Cumprido no prazo. () Cumprido fora do prazo. () Não cumprido. () Em execução.	() SIM () NÃO FORMA:		
		() ALTA () MÉDIA () BAIXA	() Cumprido antes do prazo. () Cumprido no prazo. () Cumprido fora do prazo. () Não cumprido. () Em execução.	() SIM () NÃO FORMA:		

CIÊNCIA E COMENTÁRIOS DO SERVIDOR

LOCAL E DATA

NOME/ASSINATURA DO SERVIDOR AVALIADO
CARGO/FUNÇÃONOME / ASSINATURA DO CHEFE AVALIADOR
CARGO / FUNÇÃO

ANEXO II							
 GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO							
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI							
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR							
NÚMERO FUNCIONAL	NOME		ATO DE NOMEAÇÃO	PERÍODO AVALIADO DE ____/____/____ A ____/____/____			
CARGO	LOTAÇÃO (ÓRGÃO/ENTIDADE)		LOCALIZAÇÃO (SETOR)	CLASSE QUE O SERVIDOR ESTÁ: CLASSE QUE O SERVIDOR CONCORRE:			
IDENTIFICAÇÃO DO CHEFE AVALIADOR							
NÚMERO FUNCIONAL	NOME		CARGO/FUNÇÃO	LOTAÇÃO	LOCALIZAÇÃO (SETOR)		
ESCALA DE PONTUAÇÃO							
CRITÉRIO	Pontuação Máxima	Não Demonstra	Demonstra Poucas Vezes	Demonstra Muitas vezes	Sempre Demonstra	PONTOS OBTIDOS	
	I - Postura Profissional: atua com esmero no cumprimento dos seus deveres, seguindo os preceitos morais e éticos no exercício do cargo.						10
II - Trabalho em Equipe: relaciona-se de forma cordial com as pessoas de diversos níveis hierárquicos e culturais, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo, bem como desenvolve tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados efetivos para a instituição, colaborando com o desenvolvimento dos trabalhos.						15	
III - Aplicação de Normas e Procedimentos: conhece e aplica corretamente as normas legais, regimentais e procedimentais e respeita a hierarquia instituída.						10	
IV - Iniciativa e Capacidade de Lidar com Situações Novas e Inusitadas: demonstra iniciativa e proatividade na execução de suas atividades, bem como apresenta alternativas para solucionar problemas e situações inesperadas, contribuindo para tornar o trabalho mais produtivo e eficaz.						12	
V - Conhecimentos Técnicos: domina e busca aprimorar os conhecimentos necessários para a realização das atividades associadas ao exercício de suas atribuições.						12	
VI - Qualidade do Trabalho: planeja e realiza as atividades com exatidão e clareza, evitando o retrabalho.						16	
VII - Produtividade e Resultados do Trabalho: realiza o trabalho com rapidez e rendimento adequado, levando em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho.						20	
VIII - Aproveitamento em Programas de Capacitação: aplica os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação e dissemina-os no ambiente de trabalho, visando à melhoria do serviço público prestado.						8	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS							
OBSERVAÇÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL							
CONCLUSÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL			NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO				
LOCAL E DATA _____			DECLARO QUE TOMEI CIÊNCIA DO RESULTADO DA MINHA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL NESTA DATA E QUE:				
NOME/ASSINATURA DO CHEFE AVALIADOR CARGO/FUNÇÃO _____			[] CONCORDO COM O RESULTADO OBTIDO NA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO				
			[] DISCORDO DO RESULTADO OBTIDO NA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO, E REI INTERPOR OS RECURSOS CABÍVEIS, COM OS FUNDAMENTOS PERTINENTES, NOS PRAZOS REGULAMENTARES.				
			LOCAL E DATA _____				
			NOME/ASSINATURA DO SERVIDOR AVALIADO CARGO/FUNÇÃO _____				
COMISSÃO DE PROMOÇÃO FUNCIONAL							
A Comissão Promoção Funcional - CPF do (a) (nome órgão/entidade), constituída pela Portaria ____ de ____ de ____ de _____, ratifica o Resultado desta Avaliação de Desempenho Individual.							
LOCAL E DATA		NOME/ASSINATURA DO PRESIDENTE DA CPF CARGO/FUNÇÃO		NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA CPF CARGO/FUNÇÃO		NOME/ASSINATURA DO MEMBRO DA CPF CARGO/FUNÇÃO	

ANEXO III



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO

RECURSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
INDIVIDUAL – RADI.

À Comissão de Avaliação de Desempenho,

(NOME COMPLETO DO SERVIDOR), nº. funcional _____, nomeado para o cargo de _____, lotado na(o) _____, vem requerer revisão do resultado da Avaliação Individual de Desempenho, referente ao período de ___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___, por discordar do conceito atribuído ao(s) critério(s): _____


_____, pelas seguintes razões:

Nestes termos,
Pede-se deferimento.

Vitória/ES, _____ de _____ de _____.

Carimbo e Assinatura do Servidor

ANEXO IV

 GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO		TABELA DE PONTUAÇÃO DO CRITÉRIO: ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.	
		Pontuação	
Curso adicional ao apresentado no ingresso	Comprovante	Carreira com requisito de Ensino Superior	Carreira com requisito inferior ao Ensino Superior
Curso Nível Médio, Médio Técnico, Pós Médio Técnico, e Sequencial.	Certificado de conclusão	---	15 pontos
Graduação – Licenciatura ou Tecnólogo.	Diploma de Licenciatura ou Tecnólogo	20 pontos	30 pontos
Graduação – Bacharelado.	Diploma de Bacharelado	40 pontos	60 pontos
Pós-graduação lato sensu à distância com carga horária mínima de 360.	Certificado de conclusão	30 pontos	30 pontos
Pós-graduação lato sensu presencial com carga horária mínima de 360.	Certificado de conclusão	30 pontos	30 pontos
Pós-graduação strictu sensu (Mestrado Profissional, Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado).	Diploma	60 pontos	60 pontos
Certificado de Residência Médica.	Certificado de conclusão	---	50 pontos
Capacitações e qualificações de curta duração.	Certificado de realização	0,1 ponto por hora	0,1 ponto por hora

ANEXO V



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO

***TABELA DE PONTUAÇÃO DO CRITÉRIO:
ATUAÇÃO NÃO REMUNERADA EM COMISSÃO,
COMITÊ OU CONSELHOS.***

Temporalidade do Grupo de trabalho	Papel no grupo	Pontuação
Permanente	Titular	10 pontos a cada seis meses de participação
	Suplente	5 pontos a cada seis meses de participação
Não Permanente	Titular	10 pontos por ingresso
	Suplente	5 pontos por ingresso

ANEXO VI



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO

***TABELA DE PONTUAÇÃO DO CRITÉRIO: GESTÃO
E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS.***

Duração do Contrato	Papel	Pontuação
Igual ou superior a um ano	Titular	10 pontos a cada seis meses de participação
	Suplente	5 pontos a cada seis meses de participação
Inferior a um ano	Titular	10 pontos por contrato
	Suplente	5 pontos por contrato

ANEXO VII



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO

***TABELA DE PONTUAÇÃO DO CRITÉRIO:
PREMIAÇÃO INOVES.***

Categoria	Pontuação
Programa/Programa/Ação - FINALISTA	30 Pontos
Programa/Programa/Ação – SEMIFINALISTA	20 Pontos
Programa/Programa/Ação – CONCORRENTE ELEGÍVEL	10 Pontos