LEI COMPLEMENTAR Nº 637

Institui a Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo.

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 Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas dos Servidores Públicos do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo, cuja sistematização dar-se-á em sete pilares:

I - Planejamento de Recursos Humanos;

II - Seleção e Admissão de Pessoal;

III - Cargos, Carreira e Reconhecimento;

IV - Gestão de Desempenho;

V - Desenvolvimento de Pessoas;

VI - Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde Ocupacional;

VII - Relações Sindicais.

Parágrafo único. A Política e os pilares de que trata este artigo devem estar alinhados entre si, de forma conjunta e sistêmica.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas, de que trata o artigo 1º desta Lei Complementar, tem como objetivo estruturar um modelo estratégico de gestão de pessoas no Poder Executivo Estadual, possibilitando o planejamento e a execução de instrumentos e ações de gestão de pessoas de forma estruturada e organizada.

Parágrafo único. A Política de Gestão de Pessoas deverá estar alinhada à estratégia estabelecida para o Poder Executivo Estadual.

Art. 3º Para efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

I - Cargo público: unidade indivisível, criado por lei, com denominação, atribuições e responsabilidades próprias, com número de vagas determinadas, provido e exercido por titular na forma que a lei estabelecer;

II - Cargo de provimento efetivo: cargo provido por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos;

III - Cargo de provimento em comissão: cargo de livre nomeação e exoneração, com atribuições de direção, chefia e assessoramento;

IV - Cargo Amplo: conjunto de funções de naturezas assemelhadas, amplas e estratégicas, que permitem a flexibilidade necessária ao exercício de atribuições;

V - Cargo Específico: cargo com descrição de atribuições específicas diretamente associadas à atuação;

VI - Cargo Transversal: cargo lotado em um órgão ou entidade e com possível exercício de suas atribuições em outro órgão ou entidade;

VII - Cargo Exclusivo: cargo de alocação exclusiva em determinado órgão/entidade, com atuação prevista em lei;

VIII - Função: conjunto de atribuições a serem desempenhadas pelo servidor;

IX - Função de confiança ou função gratificada: encargo de chefia ou outro que a lei determinar, cometido a servidor público efetivo, mediante designação;

X - Quadro: conjunto de cargos e funções, visando à organização de pessoal;

XI - Lotação: conjunto de cargos e funções, representados por quadro, sob responsabilidade de determinado órgão;

XII - Alocação: distribuição nominal dos servidores nos Órgãos onde desempenharão suas atividades;

XIII - Localização: local geográfico a ser designado pelo órgão de alocação onde o servidor desempenhará suas atividades;

XIV - Vaga: quantitativo de servidores por cargo existente;

XV - Classe: símbolo indicativo, representado por números romanos, da faixa de vencimentos ou subsídios, usualmente representando um mesmo grau de complexidade de atuação dentro de um cargo;

XVI - Referência: símbolo indicativo, representado por números arábicos, do vencimento ou subsídio, relativo à antiguidade e ao mérito no cargo;

XVII - Padrão: vencimento ou subsídio correspondente a uma classe e uma referência;

XVIII - Interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão ou à promoção;

XIX - Categoria: grupo homogêneo de pessoas que, ligadas pela solidariedade resultante da identidade de condições de trabalho, perseguem interesses profissionais comuns;

XX - Carreira: cargo disposto em uma série de classes e referências, escalonadas em função do mérito, grau de responsabilidade e nível de complexidade das atribuições;

XXI - Promoção: é a passagem do servidor de uma classe para outra na estrutura de uma carreira;

XXII - Progressão: passagem do servidor de uma referência para outra na estrutura de uma carreira;

XXIII - Enquadramento: adequação do cargo de provimento efetivo anterior à nova situação estabelecida em lei complementar;

XXIV - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração: sistema de diretrizes e normas que estabelecem os cargos, suas respectivas estruturas de carreira, horizontes e movimentações, bem como a respectiva estrutura remuneratória e desenvolvimento funcional;

XXV - Remuneração por Vencimento: forma remuneratória de retribuição pecuniária que possibilita o pagamento de parcela mensal, acrescida de todas as vantagens pecuniárias a que o servidor faça jus pela contraprestação do trabalho, previstas em lei, com exceção das verbas indenizatórias e dos prêmios;

XXVI - Remuneração por Subsídio: forma remuneratória de retribuição pecuniária que estipula o pagamento mensal de parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação, ou outra espécie remuneratória nos termos dos §§ 4º e 8º do artigo 39 da Constituição da República Federativa do Brasil;

XXVII - Soldo: parcela remuneratória básica de contraprestação de serviço, correspondente ao posto ou graduação do militar da ativa;

XXVIII - Indenização: valor correspondente a ressarcimentos, devoluções de gastos indevidos ou reparações de prejuízos do patrimônio injustamente agravado ou diminuído dos agentes públicos;

XXIX - Prêmios: benesses oferecidas eventualmente ao agente público, legalmente descritas e especificadas, sem relação com a contraprestação do trabalho;

XXX - Amplitude da tabela salarial: diferença percentual entre o maior valor da tabela salarial e o valor inicial.

TÍTULO II
DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

CAPÍTULO I
DO PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 4º O Planejamento de Recursos Humanos deve considerar as necessidades de pessoal de curto, médio e longo prazo, considerando as demandas quantitativas e qualitativas.

Art. 5º A Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos - SEGER deve garantir o planejamento de recursos humanos de forma estratégica, sistêmica, sustentável e perene, coordenando trabalhos conjuntos com as unidades organizacionais de recursos humanos do Poder Executivo Estadual.

§ 1º As unidades organizacionais de recursos humanos do Poder Executivo Estadual deverão reportar à SEGER informações no que se refere ao planejamento de recursos humanos do respectivo órgão ou entidade de atuação.

§ 2º Compete à SEGER, juntamente com os órgãos ou entidades, analisar as demandas relativas ao planejamento de recursos humanos, sob os seguintes parâmetros:

I - limites legais;

II - estrutura de cargos e funções públicas;

III - composição dos quadros de pessoal;

IV - dimensionamento de recursos humanos;

V - projeção orçamentária.

§ 3º Os parâmetros de que trata o § 2º deverão ser analisados de forma conjunta e sistêmica, considerando a estratégia do Poder Executivo Estadual e do respectivo órgão/entidade demandante.

Seção I
Da Estrutura de Cargos e Funções Públicas

Art. 6º No planejamento de estrutura de cargos e funções públicas deve-se considerar maior flexibilidade e mobilidade possível de atuação do servidor, sem desconsiderar as diferenças de categorias profissionais.

Art.7º Para efeito de planejamento de recursos humanos, na estrutura de cargos e funções públicas, considera-se a existência de:

I - cargos efetivos;

II - cargos em comissão;

III - funções de confiança;

IV - contratação por tempo determinado; e

V - contratação terceirizada.

Art. 8º Considerar-se-ão os seguintes tipos de cargos efetivos para planejamento da estrutura de cargos efetivos, conforme a necessidade identificada:

I - cargos específicos com formações amplas;

II - cargos específicos com formações específicas;

III - cargos amplos com formações amplas;

IV - cargos amplos com formações específicas.

Art. 9º A contratação terceirizada deverá considerar os limites legais estabelecidos em normas e entendimentos jurisprudenciais, sobretudo deverá observar a inexistência de pessoalidade e subordinação direta.

§ 1º Para identificação das atividades que poderão ser terceirizadas, far-se-á necessário que cada órgão/entidade do Poder Executivo Estadual realize um plano de terceirização, a ser submetido à análise e aprovação da SEGER, considerando o disposto em leis.

§ 2º A SEGER poderá requerer que os órgãos/entidades do Poder Executivo Estadual realizem um trabalho de mapeamento de processos de atividades desempenhadas para compor o plano de terceirização, a fim de evitar contratações irregulares.

§ 3º É de responsabilidade do órgão/entidade tomador do serviço terceirizado a fiscalização da execução do que fora contratado, podendo-se prever no contrato a atuação de um representante da empresa terceirizada, a fim de garantir a qualidade e evitar a descaracterização do serviço contratado terceirizado.

~~**Art. 10.** A contratação temporária tem como objetivo atender ao princípio da continuidade dos serviços públicos.~~ **(revogado pela Lei Complementar n° 646/2012)**

~~**§ 1º** A SEGER poderá requerer ao órgão/entidade do Poder Executivo Estadual, demandante da contratação temporária, o laudo técnico que ateste as situações previstas em lei, como calamidade pública, combate a surtos epidêmicos e atendimento a serviços essenciais.~~

~~**§ 2º** A contratação temporária tem como prazo máximo doze meses, prorrogável por igual período.~~

~~**§ 3º** Caberá à unidade organizacional de recursos humanos fiscalizar e garantir o cumprimento das atividades que motivaram a contratação temporária,~~

~~devendo se reportar à SEGER quando pedido.~~ **(revogado pela Lei Complementar n° 646/2012)**

Seção II
Da Lotação Composição dos Cargos Alocados nos Órgãos do Poder Executivo

Art. 11. Os cargos da administração direta do Poder Executivo serão lotados na SEGER e alocados nas Secretarias onde desempenharão suas atividades, ressalvados os casos previstos em lei.

Art. 12. Os cargos da administração indireta do Poder Executivo serão lotados nos quadros dos respectivos órgãos.

Art. 13. Serão alocados exclusivamente nos órgãos da administração direta os cargos que desempenhem atividades relacionadas diretamente às competências institucionais do respectivo órgão.

§ 1º Os cargos e funções que caracterizarem atividades não finalísticas e/ou que sejam comuns a outros órgãos serão alocados pela SEGER, conforme demanda planejada e analisada.

§ 2º Caberá à SEGER administrar a lotação, alocação e localização dos cargos que lhe são próprios para sua finalidade e dos cargos que não são finalísticos em outro órgão do Poder Executivo, mas que há a necessidade de sua existência para o suporte das atividades.

Art. 14. Para fins de lotação, alocação e localização dos cargos do Poder Executivo, devem-se identificar os cargos e funções e dimensionar a respectiva quantidade de vagas necessárias.

Seção III
Do Dimensionamento de Recursos Humanos

Art. 15. O dimensionamento de recursos humanos visa garantir a efetividade, eficácia e eficiência dos serviços públicos, de modo planejado e, sempre que possível, preventivo.

Art. 16. O dimensionamento será de responsabilidade de cada órgão/entidade, com o acompanhamento e análise da SEGER.

Art. 17. Os estudos de dimensionamento deverão considerar as seguintes ações:

I - analisar as necessidades quantitativas e qualitativas, de forma sistêmica entre todos os cargos, no curto, médio e longo prazo;

II - levar em consideração os objetivos, metas, estrutura organizacional e atribuições dos órgãos/entidades do Poder Executivo Estadual;

III - identificar deficiências e excessos no dimensionamento, de modo a otimizar o quadro atual;

IV - realizar gestão do conhecimento, acompanhar e prever rotatividade, aposentadorias, movimentações nas carreiras, processo sucessório, lotação e alocação, permitindo a visualização do resultado de saídas e entradas, a fim de garantir continuidade dos serviços e dirimir necessidades emergenciais.

Parágrafo único. A SEGER poderá requerer outros itens de análise complementares aos descritos nos incisos deste artigo para compor os estudos de dimensionamento de recursos humanos.

CAPÍTULO II
DA SELEÇÃO E ADMISSÃO DE PESSOAL

Art. 18. Serão providos nos cargos efetivos os candidatos aprovados em concurso público de provas ou provas e títulos, e quando exigido por frequência obrigatória em programa específico de formação inicial, observadas as condições prescritas em lei ou regulamento.

§ 1º Nas provas dos concursos públicos deverão considerar as especificidades e necessidades do cargo, na forma prevista em lei.

§ 2º No âmbito da administração direta do Poder Executivo Estadual os concursos públicos serão realizados pela SEGER, salvo disposição em contrário prevista em lei específica, e nas autarquias e fundações públicas os concursos serão apenas acompanhados pela SEGER.

Art. 19. Após aprovação, homologação, nomeação, posse e exercício no cargo efetivo, o servidor deverá passar por um período de três anos de estágio probatório.

§ 1º Durante o período de estágio probatório, o servidor passará por avaliações de desempenho especiais, que determinarão sua efetivação ou não no cargo.

§ 2º Conforme disposição em lei, durante o estágio probatório, o servidor poderá realizar curso de formação e/ou outras ações de desenvolvimento e sensibilização profissional ao serviço público a que se destina.

Art. 20. O provimento para cargos em comissão será de livre nomeação e exoneração, devendo ser destinados para atribuições de chefia, direção e assessoramento.

§ 1º Como regra, dar-se-á preferência à nomeação do servidor ocupante de cargo efetivo.

§ 2º Os órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual poderão estabelecer critérios e requisitos de ingresso para nomeação nos cargos em comissão, a serem determinados em regramento legal.

§ 3º Poderão ser realizadas ações de ingresso visando à sensibilização do ocupante no cargo em comissão, à apresentação das especificidades do cargo e ao contexto de trabalho.

Art. 21. As funções de confiança são exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos.

§ 1º Poderão ser estabelecidos critérios e requisitos para designação em função gratificada, a serem determinados em lei.

§ 2º Poderão ser realizadas ações visando à sensibilização do ocupante da função gratificada, à apresentação das especificidades e ao contexto de trabalho.

CAPÍTULO III
DOS CARGOS, CARREIRA E RECONHECIMENTO

Art. 22. O pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento tem como objetivo prover o Estado de norteadores para a gestão de carreira dos servidores, alinhando-a adequadamente ao sistema remuneratório vigente, às movimentações possíveis e aos horizontes de carreira oferecidos.

Parágrafo único. O pilar de que trata o *caput* deste artigo deve se pautar pelo desenho estratégico organizacional vigente, pelos limites orçamentários e pelo planejamento de recursos humanos.

Art. 23. O pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento compreende a estrutura de carreira, que abrange:

I - horizontes de carreira;

II - ascensão e mobilidade;

III - estrutura de remuneração.

Seção I
Dos Horizontes de Carreiras

Art. 24. Fica definido que todos os cargos de provimento efetivo do Poder Executivo Estadual remunerados por subsídio tenham horizontes de carreira.

Art. 25. As carreiras do Poder Executivo Estadual adotarão como regras as seguintes diretrizes:

I - cargos efetivos de nível superior com quatro classes;

II - cargos efetivos de nível médio com três classes;

III - todos os cargos efetivos com 15 (quinze) referências.

§ 1º Os percentuais de promoção serão de 15% (quinze por cento), 10% (dez por cento) e 5% (cinco por cento) para movimentação vertical nos cargos efetivos de nível superior com quatro classes.

§ 2º Os percentuais de promoção serão de 15% (quinze por cento) e 10% (dez por cento) para movimentação vertical nos cargos efetivos de nível médio com três classes.

§ 3º O percentual de progressão será entre 2% (dois por cento) e 3% (três por cento) para cada mudança de referência.

§ 4º A amplitude das carreiras será de até 100% (cem por cento).

Art. 26. O número de classes, referências, percentuais de promoção e progressão e amplitude de cada carreira poderá ser definido de maneira distinta ao disposto nos incisos do artigo 25, sempre que a carreira necessitar tratamento específico e diferenciado.

Parágrafo único. A adoção diferenciada de número de classes, referências, percentuais de promoção e progressão e amplitude, a que se refere o *caput* deste artigo, deverá vir expressa na lei de criação ou alteração da referida carreira.

Art. 27. Os cargos de carreira, para efeito de gestão de pessoas, poderão ter as seguintes classificações:

I - quanto à mobilidade de atribuição:

a) cargos amplos;

b) cargos específicos;

II - quanto à mobilidade de alocação:

a) cargos transversais;

b) cargos exclusivos.

Parágrafo único. A classificação de um cargo em uma das categorias dispostas nos incisos deste artigo deve respeitar o planejamento de recursos humanos e a descrição de atribuições do cargo.

Seção II
Da Mobilidade e Ascensão

Art. 28. A mobilidade de ascensão dos servidores efetivos do Poder Executivo Estadual observará os seguintes critérios:

I - princípio da meritocracia;

II - restrições orçamentárias e responsabilidade fiscal;

III - ciclos de ocorrência e interstícios de movimentações;

IV - critérios de acesso e de elegibilidade.

Parágrafo único. Os ciclos das movimentações serão anuais e respeitarão os interstícios mínimos estipulados para mudança de classes ou referências.

Subseção I
Da Progressão

Art. 29. Progressão é a movimentação horizontal de carreira, passando o servidor da referência atual para a imediatamente posterior na mesma classe.

Parágrafo único. O critério mínimo para a progressão é o tempo de serviço.

Art. 30. Será aplicado acelerador de progressão, permitindo-se a movimentação em até duas referências, utilizando-se como critério a meritocracia.

§ 1º A mensuração do mérito ocorrerá através da avaliação de desempenho anual ou de outro critério de reconhecimento do mérito que venha a ser definido em lei.

§ 2º Fica concedida a utilização de até dois aceleradores de progressão por mérito ao longo da carreira do servidor.

Art. 31. A passagem de uma referência a outra deve observar o interstício mínimo de dois anos.

Parágrafo único. Excetuam-se ao disposto no *caput* o interstício de 3 (três) anos àqueles que se encontrarem em estágio probatório.

Art. 32. Será aplicado acelerador de progressão, utilizando-se como critério a escolaridade, permitindo-se a movimentação em até três referências.

Parágrafo único. O critério de escolaridade de que trata o *caput* deste artigo será regulamentado por lei própria.

Art. 33. A contagem do interstício para progressão será interrompida em virtude de:

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

II - falta injustificada;

III - licença para trato de interesses particulares;

IV - licença por motivo de deslocamento do cônjuge ou companheiro, quando superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no período de avaliação;

V - licença para tratamento de saúde, superior a 60 (sessenta) dias, ininterruptos ou não, no período de avaliação, exceto as licenças por doenças graves, especificadas em lei, por doença ocupacional, por acidente em serviço e por gestação;

VI - licença por motivo de doença em pessoa da família, superior a 30 (trinta) dias, ininterruptos ou não, no período de avaliação;

VII - licença para atividade político-eleitoral;

VIII - prisão, mediante sentença transitada em julgado;

IX - afastamento do exercício do cargo ou para atividades fora do Poder Executivo;

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

§ 1º A interrupção da contagem do interstício determinará o seu reinício.

§ 2º A interrupção de que trata o inciso X deste artigo não se aplica aos servidores afastados para o exercício de mandato em sindicato ou para exercício de cargo em comissão de direção, chefia e assessoramento.

Subseção II
Da Promoção

Art. 34. Promoção é a movimentação vertical de carreira, passando o servidor da classe atual para a imediatamente posterior.

Art. 35. O Poder Executivo utiliza três modalidades de processo promocional para a promoção dos seus servidores:

I - Promoção por Seleção;

II - Promoção por Senioridade;

III - Promoção por Titulação.

§ 1º As modalidades de promoção de que trata este artigo serão regulamentas por regramento próprio.

§ 2º As carreiras instituídas no Poder Executivo Estadual terão sua movimentação vertical por meio de promoção por seleção.

§ 3º Fica facultada a promoção por titularidade em carreiras específicas que demandem esse critério, devendo sua regulamentação estar prevista na lei de criação ou alteração do cargo.

§ 4º A Promoção por Senioridade é aplicada somente aos servidores públicos efetivos que fazem jus ao modelo de promoção por seleção.

Art. 36. A passagem de uma classe a outra deve observar o interstício de cinco anos para fins de promoção por seleção.

Parágrafo único. Nos casos previstos em lei, a movimentação fica condicionada à existência de vagas na classe em que concorre para a promoção.

Art. 37. Os recursos financeiros destinados para promoção por seleção serão apurados a partir de um percentual sobre a verba total utilizada para remunerar o conjunto dos servidores ativos na respectiva carreira.

Art. 38. A SEGER deve gerir o pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento, promovendo a equidade entre as carreiras e a sua atratividade, por meio de:

I - horizontes de carreira competitivos;

II - regras de movimentações;

III - valorização remuneratória atrativa.

§ 1º Cabe à SEGER a implantação e operacionalização do pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento, bem como sua contínua manutenção.

§ 2º A SEGER deverá normatizar, divulgar e gerenciar as regulamentações necessárias para que o pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento adquira sua eficácia.

Art. 39. Cabe à unidade de recursos humanos de cada órgão/entidade zelar pela aplicação do pilar Cargo, Carreira e Reconhecimento, concedendo o suporte necessário à SEGER e garantindo sua correta aplicação no órgão/entidade em questão.

Seção III
Da Estrutura de Remuneração

Art. 40. A estrutura de remuneração determinará as razões entre as classes e referências de uma carreira, pautando-se pelos critérios:

I - equidade, respeitadas as atribuições e complexidade específicas;

II - limitação legal;

III - atratividade interna e externa da carreira;

IV - diretrizes estratégicas da gestão de pessoas;

V - características próprias da carreira que mereçam tratamento específico.

Parágrafo único. A modelagem da estrutura de remuneração deverá considerar também o sistema remuneratório vigente no Governo Estadual, o que

poderá refletir em uma recomposição da maneira que se considerará as rubricas remuneratórias e as gratificações concedidas aos servidores.

Art. 41. As carreiras do Poder Executivo Estadual são remuneradas nas modalidades de Vencimento ou Subsídio, sendo estabelecida como diretriz desta Política a implementação da modalidade de remuneração por subsídio para todas as carreiras do Poder Executivo.

Art. 42. Ficam excepcionadas da observância deste Capítulo, as carreiras cujas leis próprias estabeleçam seus critérios, requisitos ou procedimentos específicos.

CAPÍTULO IV
DA GESTÃO DE DESEMPENHO

Art. 43. O pilar Gestão de Desempenho busca o alinhamento das distintas características e rendimentos do servidor, mobilizados no contexto profissional, em prol de uma melhor e contínua atuação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Cabe à SEGER a manutenção do pilar Gestão de Desempenho, alinhada às estratégias e prioridades do Poder Executivo Estadual.

Art. 44. A Gestão de Desempenho deve observar os preceitos do pilar Desenvolvimento de Pessoas e seus resultados podem subsidiar decisões e processos de outros pilares.

Parágrafo único. A utilização subsidiária da avaliação de desempenho não deve distorcer sua intenção primordial, a identificação do bom desempenho no ambiente de trabalho e o endereçamento de ações de desenvolvimento do servidor.

Art. 45. O pilar Gestão de Desempenho deverá observar o seguinte ciclo:

I - contratação e alinhamento de expectativas;

II - acompanhamento do desempenho;

III - avaliação do desempenho.

Art. 46. Na elaboração dos parâmetros para a Gestão de Desempenho, a SEGER e os órgãos/entidades envolvidos devem considerar:

I - aspectos quantitativos;

II - aspectos qualitativos.

§ 1º Nos aspectos quantitativos serão definidas metas que possibilitem a mensuração de resultados obtidos no exercício da função, devendo a meta ser:

I - específica;

II - mensurável;

III - alcançável;

IV - relevante;

V - delimitada em um espaço de tempo.

§ 2º Nos aspectos qualitativos será observado o processo de desenvolvimento do servidor, considerando seu desempenho em competências e atuação em níveis de complexidades da carreira.

Art. 47. A operacionalização da Gestão de Desempenho ocorrerá por meio de instrumentos e procedimentos a serem determinados por cada órgão da Administração, de acordo com sua missão, finalidades, estratégias e atuações específicas.

Parágrafo único. Caberá à SEGER garantir a consistência técnico-conceitual e a aplicação das melhores práticas em termos de Gestão de Desempenho, zelando pelos seguintes tópicos:

I - aderência ao contexto;

II - clareza, transparência e adequada comunicação aos servidores;

III - objetividade no acompanhamento e mensuração do desempenho.

Art. 48. As avaliações de desempenho ocorrerão anualmente e subsidiarão de informações as políticas de carreira e remuneração e de desenvolvimento de servidores.

Parágrafo único. As avaliações especiais de desempenho ocorrerão semestralmente e serão utilizadas exclusivamente para fins de estágio probatório.

Art. 49. Compete à SEGER:

I - oferecer apoio técnico e capacitação aos demais órgãos da Administração Direta e Indireta do Estado;

II - apoiar os órgãos da Administração Direta e Indireta do Estado na implantação e acompanhamento dos instrumentos e procedimentos da Gestão de Desempenho;

III - garantir o alinhamento técnico entre os instrumentos e esta Política.

Art. 50. Compete à unidade de recursos humanos de cada órgão da Administração Direta e Indireta do Estado:

I - operacionalizar o processo de avaliação de desempenho, disponibilizando os instrumentos de gestão e o suporte necessário aos servidores em cargo em comissão ou função gratificada e aos demais servidores;

II - proceder às medidas cabíveis para que as fases do ciclo sejam efetivamente cumpridas nos prazos previstos.

Art. 51. Compete ao avaliador:

I - informar ao avaliado, ao recebê-lo, sobre as finalidades do órgão/entidade em que estiver em exercício;

II - realizar as atividades do ciclo de Gestão de Desempenho do servidor com objetividade, abstendo-se de opiniões pessoais no processo avaliativo;

III - tratar com o servidor os aspectos relevantes ocorridos em cada ciclo de avaliação;

IV - elaborar, acompanhar e conceder condições de aperfeiçoamento ao servidor, promovendo seu aprimoramento e desenvolvimento.

Art. 52. Compete ao servidor avaliado cumprir as expectativas definidas, responsabilizar-se pelas ações traçadas e almejar a melhoria contínua de seu desempenho.

CAPÍTULO V
DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 53. O pilar Desenvolvimento de Pessoas promoverá ações educacionais que estimulem o aprendizado contínuo do servidor alinhado às necessidades estratégicas do Poder Executivo Estadual buscando:

I - complementação da formação inicial;

II - contínuo desenvolvimento da formação do quadro de servidores;

III - aperfeiçoamento de desempenho;

IV - preparação para atuação em atividades mais complexas e demandas futuras.

Parágrafo único. Os investimentos em ações de desenvolvimento considerarão o pilar Planejamento de Recursos Humanos e as limitações orçamentárias.

Art. 54. Compete ao Governo do Estado manter Escola(s) de Governo que oferte(m) as ações educacionais previstas nos planos de desenvolvimento das carreiras do Poder Executivo Estadual.

Parágrafo único. Poderão ser desenvolvidas atividades educacionais por outras estruturas de Recursos Humanos ou por instituições terceiras devidamente legitimadas pelo Recursos Humanos do respectivo órgão/entidade do Poder

Executivo Estadual, sempre que houver necessidade específica não atendida pela(s) Escola(s) de Governo.

Art. 55. O pilar Desenvolvimento de Pessoas deverá observar o seguinte ciclo:

I - identificação das necessidades, tanto no plano individual quanto no coletivo;

II - planejamento das ações de desenvolvimento, considerando os tipos possíveis de ações, as limitações orçamentárias e as necessidades de priorização;

III - aplicação da execução, que ocorrerá via Escola(s) de Governo, pelo próprio órgão/entidade do Poder Executivo ou por fornecedor externo; e

IV - avaliação de resultados, reforçando ações bem sucedidas e apontando necessidades não supridas.

Art. 56. Compete à(s) Escola(s) de Governo a manutenção de oferta de ações educacionais compatíveis com as necessidades do Governo do Estado.

Parágrafo único. A(s) Escola(s) de Governo deve(m) atuar de forma integrada e conjunta com os órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual, complementando esforços e evitando redundância e o não-atendimento das necessidades na oferta de ações de desenvolvimento do quadro de servidores.

Art. 57. Compete à unidade de recursos humanos de cada órgão/entidade da Administração Direta e Indireta do Estado:

I - acompanhar o ciclo das ações de desenvolvimento;

II - garantir que as fases do ciclo sejam efetivamente cumpridas, quanto ao prazo, escopo e recursos disponibilizados.

Art. 58. Compete às chefias imediatas elaborar e acompanhar plano de desenvolvimento de seus subordinados, buscando o aprimoramento contínuo e o aumento de desempenho dos servidores.

Art. 59. Compete ao servidor a execução das ações de desenvolvimento a ele ofertado e a aplicação de seu aprendizado no exercício de suas funções.

CAPÍTULO VI
DA GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art. 60. O Governo do Estado estabelecerá o Sistema de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, composto por ações e ferramentas que visem à garantia das condições biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais adequadas à atuação dos servidores no exercício de suas funções.

§ 1º A Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho promoverá ações integradas que considerarão os diversos entes envolvidos: Governo, dirigentes, servidores e comunidade.

§ 2º A SEGER poderá estabelecer parcerias com instituições terceiras para implantar as ações de qualidade de vida no trabalho previstas por esta Política.

Art. 61. As ações do Sistema de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho deverão observar o seguinte ciclo:

I - diagnóstico e mapeamento de prioridades;

II - planejamento de ações e ferramentas necessárias;

III - execução e acompanhamento;

IV - avaliação de resultados;

V - registro e redirecionamento de ações.

Art. 62. Compete à SEGER:

I - coordenar as atividades do Sistema de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho;

II - aportar técnicas e ferramentas para a gestão de qualidade de vida no trabalho;

III - averiguar as ações e as aplicações das ferramentas disponíveis.

Art. 63. Compete à unidade de recursos humanos de cada órgão/entidade:

I - coordenar a realização das ações previstas em seu respectivo órgão;

II - registrar em documentação pertinente os resultados das ações realizadas.

CAPÍTULO VII
DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Art. 64. O pilar Relações Sindicais busca o relacionamento respeitoso entre Governo e as entidades representativas constituídas legalmente de maneira equilibrada com as estratégias do Governo, os limites legais e os cenários socioeconômicos previstos, respeitadas as competências institucionais e constitucionais específicas.

Art. 65. As negociações sindicais dividem-se em dois tipos, conforme previsto no artigo 180 da Lei Complementar nº 46, de 31.01.1994:

I - negociações coletivas centrais;

II - negociações coletivas setoriais.

Art. 66. As negociações coletivas centrais terão caráter mais abrangente e genérico, versando sobre tema de interesse de todos ou da maioria dos servidores do Governo Estadual.

Parágrafo único. As negociações coletivas centrais deverão ser conduzidas por equipe própria da SEGER.

Art. 67. As negociações coletivas setoriais versarão sobre tema específico e isolado de determinado órgão/entidade da Administração Direta e Indireta do Estado.

§ 1º As negociações coletivas setoriais serão conduzidas pelos respectivos órgãos/entidades, com o apoio da SEGER.

§ 2º As negociações coletivas setoriais ocorrerão conforme demanda e necessidade pontual de cada categoria, acordando-se entre órgão e sindicato a melhor data para sua realização.

Art. 68. O pilar Relações Sindicais deverá contar com uma estratégia de comunicação que alinhe expectativas dos distintos entes e faça fluir as informações necessárias no seu devido tempo.

Art. 69. Fica facultada a realização de eventos sindicais para auxílio na estratégia de comunicação.

§ 1º O objetivo de um evento sindical será o de prover os distintos públicos de informações político-econômicas relevantes da economia nacional e do Governo Estadual.

§ 2º Fica vedada a negociação de qualquer pauta sindical ao longo do evento, não se permitindo a descaracterização de seu intento informativo.

Art. 70. Compete à SEGER em conjunto com os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta:

I - estabelecer relações permanentes e perenes;
II - manter base de dados de histórico das negociações e práticas de mercado;

III - traçar cenários de curto, médio e longo prazo, em conjunto com planejamento orçamentário, de recursos humanos e direcionadores estratégicos do Governo;

IV - realizar análise sistêmica das demandas institucionais e de entidades representativas legalmente constituídas, observando a equidade entre as carreiras e a interdependência com orçamento e planejamento de recursos humanos;

V - zelar pela transparência das relações com as entidades representativas legalmente constituídas;

VI - elaborar a estratégia de comunicação e zelar pela sua aplicação.

Art. 71. Compete à unidade de recursos humanos de cada órgão/entidade:

I - auxiliar na manutenção da base de dados das negociações e práticas de mercado, particularmente nas questões específicas de cada órgão/entidade;

II - aplicar a estratégia de comunicação estipulada.

TÍTULO III
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 72. Cabe à SEGER, no âmbito do Poder Executivo Estadual:

I - realizar a gestão de pessoas orientada pelas diretrizes e políticas estabelecidas nesta Lei Complementar;

II - garantir a implantação das políticas e diretrizes de gestão de pessoas;

III - formular, implantar, executar, monitorar e avaliar os instrumentos, práticas, diretrizes e políticas de gestão de pessoas, visando a melhoria contínua dos serviços prestados;

IV - Instruir e monitorar as unidades de recursos humanos para implantação dos instrumentos, práticas, diretrizes e política de gestão de pessoas.

Art. 73. Compete à unidade de recursos humanos de cada órgão/entidade:

I - executar as políticas e diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar;

II - reportar à SEGER o rumo das ações realizadas para implantação dos instrumentos, práticas, diretrizes e políticas de gestão de pessoas no âmbito do respectivo órgão/entidade de atuação.

Art. 74. O disposto nesta Lei Complementar não se aplica:

I - aos servidores públicos estaduais da carreira de Auditor do Estado regidos pelas Leis Complementares nº 295, de 15.7.2004, nº 473, de 23.12.2008, nº 478, de 16.3.2009, nº 357, de 10.02.2006, e nº 532, de 28.12.2009;

II - aos servidores públicos estaduais da carreira de Consultor do Executivo regidos pelas Leis Complementares nº 31, de 04.01.1993, e nº 537, de 28.12.2009;

III - aos servidores públicos estaduais da área de Tributação, Arrecadação e Fiscalização – TAF, vinculados à Secretaria de Estado da Fazenda, cujo Plano de Carreira e Vencimento é regido pelas Leis Complementares nº 16, de 09.01.1992, nº 352, de 28.12.2005, nº 353, de 06.01.2006, e nº 530, de 28.12.2009;

IV - aos servidores públicos estaduais da carreira de Procurador de Estado regidos pelas Leis Complementares nº 88, de 26.12.1996, nº 294, de 09.7.2004, e nº 546, de 31.3.2010.

Art. 75. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

~~**Art. 76.** Ficam revogados o inciso III do artigo 6º da Lei Complementar nº 544, de 31.3.2010; o inciso III do artigo 7º da Lei nº 8.590, de 04.7.2007, e o inciso III do artigo 7º das Leis Complementares nº 412, de 27.9.2007, nº 422, de 06.12.2007, nº 439, de 08.5.2008, nº 446, de 21.7.2008, e nº 531, de 28.12.2009; o inciso III do artigo 8º da Lei nº 9.260, de 1º.7.2009, e o inciso III do artigo 8º das Leis Complementares nº 442, de 20.6.2008, nº 443, de 20.6.2008, nº 501, de 05.11.2009, e nº 507, de 30.11.2009; o inciso III do artigo 9º da Lei nº 8.968, de 21.7.2008, e o inciso III do artigo 9º das Leis Complementares nº 519, de 24.12.2009, e nº 526, de 24.12.2009; o inciso III do artigo 10 da Lei Complementar nº 547, de 31.3.2010; o inciso III do artigo 11 das Leis Complementares nº 455, de 11.9.2008, nº 503, de 05.11.2009, nº 525, de 24.12.2009, e nº 527, de 24.12.2009; o inciso III do § 1º do artigo 12 das Leis Complementares nº 499, de 26.10.2009, e nº 536, de 28.12.2009; o inciso III, do artigo 14 da Lei nº 8.479, de 19.3.2007, e o inciso III do artigo 14 das Leis Complementares nº 523, de 24.12.2009, e nº 524, de 24.12.2009; o inciso III do artigo 19 da Lei Complementar nº 16/92, alterada pela Lei Complementar nº 530/09; e o inciso III do artigo 39-C da Lei Complementar nº 55, de 23.12.1994, acrescido pela Lei Complementar nº 538, de 28.12.2009.~~

"Art. 76*. Ficam revogados o inciso III do artigo 6º da Lei Complementar nº 544, de 31.3.2010; o inciso III do artigo 7º da Lei nº 8.590, de 04.7.2007, e o inciso III do artigo 7º das Leis Complementares nº 412, de 27.9.2007, nº 422, de 06.12.2007, nº 439, de 08.5.2008, nº 446, de 21.7.2008, e nº 531, de 28.12.2009; o inciso III do artigo 8º da Lei nº 9.260, de 1º.7.2009, e o inciso III do artigo 8º das Leis Complementares nº 442, de 20.6.2008, nº 443, de 20.6.2008, nº 501, de 05.11.2009, e nº 507, de 30.11.2009; o inciso III do artigo 9º da Lei nº 8.968, de 21.7.2008, e o inciso III do artigo 9º das Leis Complementares nº 519, de 24.12.2009, e nº 526, de 24.12.2009; o inciso III do artigo 10 da Lei Complementar nº 547, de 31.3.2010; o inciso III do artigo 11 das Leis Complementares nº 455, de 11.9.2008, nº 503, de 05.11.2009, nº 525, de 24.12.2009, e nº 527, de 24.12.2009; o inciso III do § 1º do artigo 12 das Leis Complementares nº 499, de 26.10.2009, e nº 536, de 28.12.2009; o inciso III, do artigo 14 da Lei nº 8.479, de 19.3.2007, e o inciso III do artigo 14 das Leis Complementares nº 523, de 24.12.2009, e nº 524, de 24.12.2009; o inciso III do artigo 19 da Lei Complementar nº 16, de 09.01.1992, alterada pela Lei Complementar nº 530, de 28.12.2009; o inciso III do artigo 39-C da Lei Complementar nº 55, de 23.12.1994, acrescido pela Lei Complementar nº 538, de 28.12.2009; e o inciso III do artigo 5º da Lei Complementar nº 352, de 28.12.2005, alterado pela Lei Complementar n° 530/2009 ."* **(NR) (nova redação dada pela Lei Complementar n° 724/2013)**

Palácio Anchieta, em Vitória, 27 de agosto de 2012.

JOSÉ RENATO CASAGRANDE
Governador do Estado

(28/08/2012)