

Cadastro Geral mantido pelo IDAF e sua equivalência reconhecida para adesão ao SUSAF/ES após a publicação no Diário Oficial do Espírito Santo.

Parágrafo único. A atualização do cadastro de adesão ou desabilitação dos Serviços de Inspeção dos municípios ou consórcios de municípios é de responsabilidade do Serviço de Inspeção Coordenador.

Art. 17. Os Serviços de Inspeção solicitantes que obtiverem o reconhecimento de sua equivalência terão autonomia para incluir novos estabelecimentos para integrar o SUSAF/ES, observando-se o disposto no § 2º do art. 16.

§ 1º O Médico Veterinário do Serviço de Inspeção Solicitante deverá emitir um laudo técnico sanitário de avaliação com parecer conclusivo sobre as condições dos novos estabelecimentos inseridos no SUSAF/ES.

§ 2º O descumprimento das normas ensejará a suspensão da prerrogativa de indicar os estabelecimentos integrantes do Sistema que passam, então, a ter sua indicação previamente analisada pelo Serviço de Inspeção Coordenador.

Art. 18. Os produtos elaborados pelos estabelecimentos dos Serviços de Inspeção solicitantes que aderirem ao SUSAF/ES serão identificados mediante logotipo próprio inserido em seus rótulos, respeitando as instruções específicas.

Art. 19. O IDAF realizará auditorias e avaliações técnicas periódicas para aperfeiçoamento do SUSAF/ES para organizar, estruturar e sistematizar adequadamente as ações de inspeção e fiscalização no Estado.

Parágrafo único. Os procedimentos e modelos de documentos a serem aplicados nas auditorias serão estabelecidos pelo Serviço de Inspeção Coordenador.

Art. 20. O descumprimento das normas legais e das atividades e metas previstas e aprovadas no programa de trabalho que comprometam os objetivos do SUSAF/ES, a falta de alimentação e atualização dos sistemas de informação e a falta de atendimento às solicitações formais de informações, implicará suspensão do reconhecimento da equivalência do Serviço de Inspeção ao SUSAF/ES, até a comprovação da correção das inconformidades detectadas.

Parágrafo único. O serviço de inspeção coordenador realizará auditorias de conformidade periodicamente para avaliar a permanência dos serviços de inspeção com equivalência reconhecida.

Art. 21. O SUSAF/ES terá a responsabilidade de assegurar que os procedimentos e a organização da inspeção de produtos de origem animal sejam feitos por métodos universalizados e aplicados equitativamente nos estabelecimentos inspecionados.

Art. 22. Com o objetivo de qualificar, agilizar e facilitar os serviços de inspeção sanitária no Estado, o IDAF poderá celebrar convênios e firmar parcerias com o Serviço de Inspeção Municipal - S.I.M., que tenha adesão ao SUSAF/ES, bem como ter atuação integrada, na forma de parcerias.

Art. 23. Compete à SEAG, por meio do IDAF, estabelecer os trâmites procedimentais de regulamentação e fiscalização dos produtos da agroindústria familiar de pequeno porte, de origem animal, que pratiquem o comércio intermunicipal no âmbito do Estado do ES.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Anchieta, em Vitória, aos 19 dias de outubro de 2012; 191º da Independência; 124º da República; e, 478º do Início da Colonização do Solo Espiritossantense.

JOSÉ RENATO CASAGRANDE
Governador do Estado

DECRETO Nº 3133-R, DE 19 DE OUTUBRO DE 2012.

Dispõe sobre a instituição da Avaliação de Desempenho a ser aplicada nos Órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 91, inciso III, da Constituição Estadual, bem como consta do processo nº 58511741/2012,

Considerando que a busca pela melhoria do desempenho e dos serviços a serem prestados devem estar vinculados ao objetivo maior do sentido social do trabalho desenvolvido pelo conjunto dos servidores da Administração Pública Estadual, que é o de dar melhores condições de vida aos cidadãos do Estado;

Considerando a necessidade de aferir o desempenho e as competências do servidor no exercício das atribuições de seu cargo ou função, com foco em sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais;

Considerando a prioridade que vem sendo dada no aperfeiçoamento constante do servidor público do Estado, visando à superação dos indicadores por meio da gestão do desempenho e competência funcionais;

DECRETA:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Avaliação de Desempenho Individual a ser aplicada aos servidores públicos efetivos e comissionados da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, do Poder Executivo Estadual.

Parágrafo único. A Avaliação de trata o "caput" deste artigo também deverá ser aplicada aos servidores efetivos em estágio probatório, independentemente da realização da Avaliação Especial de Desempenho para fins de Estágio Probatório.

Art. 2º A aferição do desempenho individual do servidor público estadual efetivo e comissionado será realizada anualmente, no mês de março, por meio de avaliação de desempenho individual, tendo por base os critérios definidos no art. 11 deste Decreto.

§ 1º A aferição do desempenho individual de que trata o caput deste artigo, será realizada anualmente, no mês de janeiro, para o servidor efetivo integrante da carreira de Auditor do Estado.

§ 2º As avaliações serão realizadas pela chefia imediata do servidor, conforme procedimento descrito neste Decreto.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação das competências que interferem no desempenho, que possam ser aprimoradas por meio de plano de desenvolvimento de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 4º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho individual, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

TÍTULO II DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º A Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD é uma comissão específica, 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 avaliação de desempenho individual dos servidores públicos efetivos e comissionados da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, do Poder Executivo Estadual.

Art. 6º Os Órgãos e Entidades do Poder Executivo Estadual deverão instituir Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD.

§ 1º O ato de designação da CAD deverá indicar o servidor que irá presidir a referida comissão.

§ 2º No caso de o membro titular da CAD 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, em observância às disposições previstas no Código de Ética Profissional dos Servidores Civis do Estado do Espírito Santo.

§ 3º Nos Órgãos e Entidades em que não houver em seus quadros servidores para completa composição da comissão, fica a cargo da SEGER a indicação de servidores aptos a comporem-na.

§ 4º Mediante autorização da SEGER, o Órgão ou Entidade, verificada a necessidade, poderá instituir mais de uma CAD.

§ 5º O desempenho das funções da CAD dar-se-á sem prejuízo das demais atribuições funcionais de seus integrantes.

Art. 7º À CAD compete:

I.acompanhar e fiscalizar o processo de Avaliação de Desempenho Individual;

II.receber, até o 5º (quinto) dia útil após cada período de avaliação, os documentos devidamente preenchidos, com as informações relativas à Avaliação de Desempenho Individual realizada anualmente;

III.devolver as Avaliações de Desempenho Individual aos respectivos avaliadores, para as devidas retificações, quando verificada a existência de omissão, contradição ou obscuridade, a p o n t a n d o - a s fundamentadamente;

IV.proceder à apuração dos resultados da avaliação;

V.cadastrar, e manter atualizadas, todas as informações pertinentes ao processo de avaliação do servidor;

VI.julgar os recursos interpostos pelos servidores, encaminhados à CAD, acerca das avaliações individuais, realizadas pela chefia imediata do servidor, na forma do disposto no Título VI deste Decreto;

VII.realizar as diligências necessárias para o esclarecimento de fatos relacionados ao acompanhamento e fiscalização do processo de avaliação do servidor e ao julgamento de recursos encaminhados à CAD;

VIII.encaminhar todos os instrumentos de avaliação à unidade de recursos humanos do Órgão ou Entidade após homologação;

IX.realizar outras atividades correlatas.

TÍTULO III DA UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Art. 8º Compete à unidade

Vitória (ES), Segunda-feira, 22 de Outubro de 2012

responsável pela administração de recursos humanos de cada Órgão ou Entidade;

I. operacionalizar o processo de avaliação de desempenho individual, disponibilizando os instrumentos de avaliação para cada chefia imediata;

II. tomar as medidas cabíveis para que os instrumentos de avaliação sejam devolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos.

TÍTULO IV DO AVALIADOR E DO AVALIADO

Art. 9º Compete à chefia imediata:

I. informar ao servidor, ao recebê-lo, sobre as finalidades do Órgão em que estiver em exercício;

II. elaborar juntamente com o avaliado o plano de ação para suas atividades - FADA, na forma do Anexo I;

III. preencher semestralmente o formulário de acompanhamento de desempenho de atividades do servidor - FADA;

IV. realizar a avaliação de desempenho individual do servidor com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, abstendo-se de opiniões pessoais no processo de avaliação;

V. elaborar, acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento ao servidor, a fim de auxiliá-lo no aprimoramento das competências que interferem no seu desempenho;

VI. tratar com o servidor os aspectos relevantes ocorridos em cada ciclo de avaliação;

VII. cumprir os prazos estabelecidos neste Decreto, sob pena de responsabilidade funcional e perda da confiança, passível de exoneração ou dispensa;

VIII. encaminhar os formulários de avaliação, devidamente preenchidos e assinados, à unidade de recursos humanos de cada Órgão ou Entidade a qual esteja vinculado, até o 5º (quinto) dia útil do mês em que se realizará a avaliação, conforme artigo 2º deste regulamento;

IX. suprir eventuais omissões, contradições ou obscuridades constatadas;

X. propor plano de capacitação e desenvolvimento para os servidores, com base nos resultados da avaliação de desempenho individual;

XI. monitorar e avaliar o resultado do plano de desenvolvimento individual do servidor.

Art. 10. Compete ao servidor avaliado:

I. elaborar juntamente com o avaliador o plano de ação para suas atividades;

II. cumprir o plano de capacitação e desenvolvimento individual elaborado pelo avaliador;

III. conhecer o resultado da

avaliação realizada pela chefia com o objetivo de melhorar a performance aferida pelo avaliador e assinar o instrumento.

Parágrafo único. Se indicado pela chefia, o servidor deverá participar dos cursos específicos referentes às atividades do cargo para o qual foi nomeado e daqueles de desenvolvimento geral sobre a função pública, compatíveis com a área de trabalho.

TÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 11. O servidor público será avaliado quanto ao cumprimento dos seguintes critérios, constantes no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, na forma do Anexo II:

I. postura profissional - atua com esmero no cumprimento dos seus deveres, seguindo os preceitos morais e éticos no exercício do cargo;

II. trabalho em equipe - relaciona-se de forma cordial com as pessoas de diversos níveis hierárquicos, de forma a manter o ambiente de trabalho 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;

III. aplicação de normas e procedimentos - conhece e aplica corretamente as normas legais, regimentais e procedimentais e respeita a hierarquia instituída;

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;

V. conhecimentos técnicos - domina e busca aprimorar os conhecimentos necessários para a realização das atividades associadas ao exercício de suas atribuições;

VI. qualidade do trabalho - planeja e realiza as atividades com exatidão e clareza, evitando o retrabalho;

VII. produtividade no trabalho - realiza o trabalho com rapidez e rendimento adequado, levando em conta a complexidade, o tempo de execução e as condições de trabalho;

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.

Art. 12. Fica estabelecida a pontuação máxima de 100 pontos para a avaliação individual, distribuídos da seguinte forma e de acordo com os critérios:

I. postura profissional - Pontuação máxima: 10 (dez);

II. trabalho em equipe - Pontuação máxima: 15 (quinze);

III. aplicação de normas e procedimentos - Pontuação máxima: 10 (dez);

IV. iniciativa e capacidade de lidar com situações novas e inusitadas - Pontuação máxima: 12 (doze);

V. conhecimentos técnicos - Pontuação máxima: 9 (nove);

VI. qualidade do trabalho - Pontuação máxima: 16 (dezesseis);

VII. produtividade e resultados do trabalho - Pontuação máxima: 20 (vinte);

VIII. aproveitamento em programas de capacitação - Pontuação máxima: 8 (oito).

§ 1º Cada um dos critérios será avaliado segundo a seguinte escala de frequência com a respectiva atribuição de peso:

a) não demonstra: não apresentou o que era esperado, considerando a sua experiência profissional e contexto de trabalho/função; atribuindo-se peso 0 (zero);

b) demonstra poucas vezes: apresentou poucas vezes o que era esperado, observando-se entrega desejável em poucas situações, considerando a sua experiência profissional e contexto de trabalho/função; atribuindo-se peso 0,33;

c) demonstra muitas vezes: aproximou-se do que era esperado e atendeu em boa parte aos padrões de desempenho, considerando a sua experiência profissional e contexto de trabalho/função; atribuindo-se peso 0,66;

d) sempre demonstra: entregou totalmente o que era esperado e atendeu plenamente aos padrões de desempenho, considerando a sua experiência profissional e contexto de trabalho/função; atribuindo-se peso 1 (um).

§ 2º O resultado da avaliação individual do servidor será apurado segundo as fórmulas a seguir:

Pontos obtidos em cada critério da avaliação individual:

$Ac_i = \text{Peso} \times \text{pontuação máxima}$

Total de Pontos obtidos:

$NS = \text{Soma}(Ac_i; Ac_{VIII})$

Onde:

i = varia de I a VIII, correspondendo aos critérios descritos nos incisos do artigo 12 deste Decreto.

Ac_i = Avaliação do Critério i , representado por Ac_i a Ac_{VIII}

Peso = peso atribuído conforme a aplicação da escala de frequência

Pontuação máxima = limite superior atribuído a cada um dos critérios avaliativos, conforme consta nos incisos de I a VIII do presente artigo.

NS = Nota do Servidor, composta pela somatória de pontos de Ac_i a Ac_{VIII} .

Art. 13. A avaliação individual será realizada pela chefia imediata do servidor.

§ 1º O ocupante de cargo comissionado ou função gratificada que tiver em sua subordinação servidor na mesma carreira a que seja vinculado deverá realizar a avaliação de desempenho individual de seu subordinado, em conjunto com seu superior imediato na estrutura organizacional.

§ 2º O instrumento de avaliação deverá ser assinado e datado pelo avaliador e pelo avaliado, e no caso previsto no §1º deste artigo, deverá também ser assinado pela chefia imediata do avaliador.

§ 3º Caso o servidor tenha estado sob mais de uma subordinação no período a ser considerado pela avaliação, este processo será de responsabilidade da chefia a quem ele esteve subordinado por maior número de dias trabalhados, em caso de igualdade, a chefia mais recente será a responsável.

§ 4º Em caso de vacância da chefia imediata, o servidor será avaliado pelo dirigente imediatamente superior.

Art. 14. Findada a avaliação de desempenho individual, a chefia imediata registrará os resultados contidos no FADI e o remeterá à unidade de recursos humanos do Órgão ou Entidade.

TÍTULO VI DOS RECURSOS

Art. 15. Fica assegurado ao servidor que discordar, em qualquer das etapas da avaliação de desempenho individual, o direito de interpor recurso do resultado, no prazo de 15 (quinze) dias consecutivos a contar da ciência, utilizando o instrumento de Recurso da Avaliação de Desempenho Individual - RADI, na forma do Anexo III e apresentando os argumentos e provas pertinentes.

§ 1º Os recursos referentes às avaliações de desempenho individual, em quaisquer etapas, deverão ser apresentados à chefia imediata, a quem compete, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, analisar o pedido e manifestar, fundamentadamente, sua posição diante das alegações do avaliado, e, após, encaminhar à CAD para apreciação e deliberação.

§ 2º Os recursos deverão ser decididos pela CAD no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados do seu recebimento, admitida apenas uma prorrogação por igual prazo, em face de circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas.

Art. 16. Não será conhecido o recurso que for interposto fora do prazo, precluindo-se o direito do

ANEXO II

GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO						
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - FADI						
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR						
NÚMERO FUNCIONAL	NOME	ALÍQUOTA NOMINATIVA		PERÍODO AVALIADO		
CARGO	DESTAÇÃO (OPORTUNIDADE)	LOCALIZAÇÃO (SETOR)	CLASSE/TIPO DE SERVIDOR ESTAL			
CLASSE/CUL O SÍMBOLO/CONDIÇÃO						
IDENTIFICAÇÃO DO CHEFE AVALIADOR						
NÚMERO FUNCIONAL	NOME	CARGO/FUNÇÃO	LOTAÇÃO	LOCALIZAÇÃO (SETOR)		
CRITÉRIO	ESCALA DE PONTUAÇÃO					
	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 os colegas 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.	9					
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 TOMO CIÊNCIA DO RESULTADO DA MINHA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL NESTA DATA E QUE:			
			<input type="checkbox"/> CONCORDO COM O RESULTADO OBTIDO NA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO <input type="checkbox"/> DISCORDO DO RESULTADO OBTIDO NA PONTUAÇÃO DA AVALIAÇÃO. FIZ INTERPOR OS RECURSOS CABÍVEIS, COM OS FUNDAMENTOS PERTINENTES, NOS PRAZOS REGULAMENTARES.			
NOME/ASSINATURA DO CHEFE AVALIADOR CARGO/FUNÇÃO			LOCAL E DATA			
			NOME/ASSINATURA DO SERVIDOR AVALIADO CARGO/FUNÇÃO			
COMISSÃO DE PROMOÇÃO FUNCIONAL						
A Comissão Promoção Funcional - CPF da (s) (nome/funcionalidade), constituída pela Portaria de 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 MEMBRU 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(s) _____, 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		