



**Categoria:** Decretos Numerados

**Número do Ato:** 19497

**Data do Ato:** quarta-feira, 4 de Março de 2020

**Data de Publicação no DOE:** quinta-feira, 5 de Março de 2020

**Ementa:** Regulamenta o desenvolvimento na carreira de Analista Técnico, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, e reestruturado pela Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009.

## **DECRETO Nº 19.497 DE 04 DE MARÇO DE 2020**

**Regulamenta o desenvolvimento na carreira de Analista Técnico, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, e reestruturado pela Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009.**

**O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso V do art. 105 da Constituição Estadual, e à vista do constante nos arts. 2º a 4º e 6º a 8º, todos da Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009,

### **D E C R E T A**

#### **CAPÍTULO I DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

**Art. 1º** - O desenvolvimento dos servidores na carreira de Analista Técnico, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, ocorrerá por progressão e promoção, mediante critérios estabelecidos nos arts. 3º e 4º, ambos da Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009, e neste Decreto.

**Art. 2º** - Para fins de progressão e promoção, o integrante da carreira de Analista Técnico investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente em órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, está sujeito ao cumprimento das condições de que trata este Decreto, independentemente da opção apresentada para remuneração do comissionamento exercido.

**Parágrafo único** - O servidor investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente em qualquer dos poderes do Estado somente poderá participar do processo de promoção caso as funções exercidas guardem correspondência com as funções definidas para o Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.

**Art. 3º** - Para efeitos deste Decreto, considera-se:

**I** - servidor avaliado: o servidor efetivo, integrante da carreira de Analista Técnico ocupante ou não de cargo em comissão ou função gratificada, submetido a processo de avaliação que atenda aos requisitos previstos neste Decreto e em regulamento específico;

**II** - agente avaliador: o servidor efetivo ou ocupante de cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada, a quem tenha sido atribuída a tarefa de avaliar;

**III** - local de trabalho: a unidade da estrutura organizacional, com ou sem previsão em regimento, onde o servidor avaliado habitualmente exerça suas atividades;

**IV** - chefia imediata: o responsável pelo local de trabalho do servidor ou aquele a quem for atribuída formalmente delegação de competência pela autoridade máxima do órgão ou entidade;

**V** - chefia mediata: o superior hierárquico do chefe imediato;

**VI** - Comissão de Avaliação: a comissão instituída pelo dirigente máximo do órgão ou entidade em que haja servidores integrantes da carreira de Analista Técnico lotados e/ou em exercício;

**VII** - Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho: a comissão instituída pelo Secretário da Administração;

**VIII** - Avaliação de Desempenho Funcional - ADF: o processo sistemático, com periodicidade anual, de aferição do desempenho do servidor, através da consolidação do resultado dos conceitos atribuídos às perspectivas previstas no instrumento de avaliação;

**IX** - ciclo de ADF: o período de 12 meses, que compreende as etapas do período avaliatório e o período de consolidação dos resultados;

**X** - período avaliatório: o interstício de 08 (oito) meses durante o qual será observado o desempenho do servidor avaliado;

**XI** - período de consolidação do resultado da ADF: o período correspondente aos 04 (quatro) últimos meses do ciclo de avaliação de desempenho funcional, no qual deverá ocorrer a sistematização do resultado final da ADF.

## **CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO**

**Art. 4º** - Progressão é a passagem do servidor para o nível imediatamente seguinte ao ocupado, dentro de uma mesma classe.

**Parágrafo único** - A progressão na carreira de Analista Técnico se dará pela habilitação à percepção de níveis crescentes da Gratificação por Competência - GPC.

**Art. 5º** - A progressão dos servidores da carreira de Analista Técnico se dará de acordo com a pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:

**I** - exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade;

**II** - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;

**III** - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor.

**§ 1º** - É requisito para a progressão o cumprimento de interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada nível.

**§ 2º** - A verificação quanto ao atendimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada nível será realizada, na data de vigência da progressão, pela Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração, quando se tratar de servidor lotado nos órgãos da Administração Direta, e pela respectiva

Unidade de Recursos Humanos, quando se tratar de servidor lotado em entidades autárquicas e fundacionais do Poder Executivo Estadual.

**Art. 6º** - O exercício de função de confiança, cargo em comissão ou coordenação de equipe ou unidade, terá a seguinte pontuação:

**I** - 15 (quinze) pontos, símbolo DAS-3 ou equivalente;

**II** - 20 (vinte) pontos, símbolo DAS-2D ou equivalente;

**III** - 25 (vinte e cinco) pontos, símbolo DAS-2C ou equivalente;

**IV** - 30 (trinta) pontos, símbolo DAS-2B ou equivalente;

**V** - 35 (trinta e cinco) pontos, símbolo DAS-2A ou equivalente;

**VI** - 40 (quarenta) pontos, símbolo DAS-1 ou equivalente.

§ 1º - A atribuição de pontos prevista no *caput* deste artigo está condicionada à comprovação de pelo menos 01 (um) ano de exercício de cargo em comissão, função de confiança ou coordenação de equipe ou unidade, considerados os 05 (cinco) anos anteriores ao início de cada processo de progressão.

§ 2º - Para efeito de novo processo de progressão, poderá ser computado o exercício de cargo em comissão, função de confiança ou coordenação de equipe ou unidade já pontuado, se o servidor nele permanecer investido por pelo menos 01 (um) ano desde a última progressão.

§ 3º - Para fins de atribuição de pontos, será considerada apenas o maior símbolo correspondente ao cargo em comissão, função de confiança ou coordenação de equipe ou unidade, exercida pelo servidor por período igual ou superior a 01 (um) ano.

**Art. 7º** - O tempo de efetivo exercício no cargo permanente terá a seguinte pontuação:

**I** - 05 (cinco) pontos, tempo de efetivo exercício de até 05 (cinco) anos;

**II** - 10 (dez) pontos, tempo de efetivo exercício de 05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos;

**III** - 20 (vinte) pontos, tempo de efetivo exercício de 10 (dez) anos e 01 (um) dia até 20 (vinte) anos;

**IV** - 30 (trinta) pontos, tempo de efetivo exercício de 20 (vinte) anos e 01 (um) dia até 30 (trinta) anos;

**V** - 40 (quarenta) pontos, tempo de efetivo exercício superior a 30 (trinta) anos.

**Art. 8º** - A Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração - SAEB atribuirá ao servidor a pontuação prevista nos arts. 6º e 7º deste Decreto.

**Parágrafo único** - Quando se tratar de servidor lotado em autarquia ou fundação, a Superintendência de Recursos Humanos da SAEB encaminhará à entidade a relação da pontuação prevista no *caput* deste artigo.

**Art. 9º** - Ao critério previsto no inciso III do art. 5º deste Decreto serão atribuídos pontos, observando-se a seguinte escala:

**I** - 05 (cinco) pontos por publicação de cartilha informativa, manual técnico ou científico, elaborado pelo servidor, até o limite máximo de 10 (dez) pontos;

**II** - 10 (dez) pontos por trabalhos finais de cursos de graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado, elaborados pelo servidor, desde que aprovados pela respectiva instituição de ensino, até o limite de 20 (vinte) pontos;

**III** - 20 (vinte) pontos por artigos, de autoria ou coautoria do servidor, que tenham sido publicados em revistas, jornais e sites especializados, até o limite de 40 (quarenta) pontos;

**IV** - 25 (vinte e cinco) pontos por livros publicados, de autoria ou coautoria do servidor até o limite de 50 (cinquenta) pontos.

§ 1º - Será considerada como documentação comprobatória o que se segue:

**I** - para atender aos incisos I, III e IV do *caput* deste artigo, original ou cópia autenticada pela Unidade de Recursos Humanos da publicação técnica, científica ou institucional, artigos e livros em que conste o nome do servidor e a data da publicação do material;

**II** - para atender ao inciso II do *caput* deste artigo, cópia do trabalho final e declaração de aprovação do mesmo fornecido pela respectiva instituição de ensino.

§ 2º - Somente será considerada a produção técnica ou acadêmica do servidor que tenha ocorrido após 1º de janeiro de 2004, e que não tenha sido computada em processo anterior de enquadramento, progressão ou promoção.

§ 3º - Verificada a correlação da produção técnica ou acadêmica do servidor na área específica de exercício, a Comissão de Avaliação atribuirá a pontuação correspondente, na forma indicada nos incisos I a IV do *caput* deste artigo.

**Art. 10** - A pontuação máxima possível resultante da soma dos itens previstos nos arts. 6º, 7º e 9º deste Decreto é de 200 (duzentos) pontos.

**Parágrafo único** - O servidor que não atingir a pontuação mínima igual a 30 (trinta) pontos não será progredido.

**Art. 11** - O servidor deverá encaminhar à Comissão de Avaliação do seu órgão ou entidade de exercício, no mês de março de cada ano, solicitação de abertura de processo de progressão, cuja instrução poderá conter a documentação prevista nos incisos I a IV do *caput* do artigo 9º deste Decreto, e justificativa fundamentada da existência de correlação da produção técnica ou acadêmica com a área específica de seu exercício funcional.

**Art. 12** - A Comissão de Avaliação do órgão ou entidade de lotação do servidor apreciará, no mês de abril, a existência de correlação da produção técnica ou acadêmica do servidor com as funções do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, e, subsidiariamente, com as competências regimentais do órgão ou entidade de exercício, atribuindo a pontuação correspondente.

**Art. 13** - Quando se tratar de servidor lotado em órgão da Administração Direta, a Comissão de Avaliação do órgão ou entidade de lotação do servidor encaminhará, no mês de maio, à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração relatório devidamente fundamentado, o qual conterá:

**I** - a produção técnica ou acadêmica apreciada, inclusive quando indeferida pela Comissão;

**II** - as notas atribuídas à produção técnica ou acadêmica deferida pela Comissão.

**Art. 14** - Caberá à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração a elaboração de lista contendo o nome e o número de matrícula dos servidores lotados em órgãos da Administração Direta que atingiram a pontuação mínima prevista no parágrafo único do art. 10 deste Decreto, por ordem de classificação, bem como de lista contendo o número de matrícula dos servidores que não alcançaram, pelo menos, 30 (trinta) pontos no processo de progressão.

**Parágrafo único** - No mês de maio, a Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração encaminhará ao Secretário da Administração as listas de que trata o *caput* deste artigo.

**Art. 15** - Quando se tratar de servidor lotado em autarquia ou fundação, caberá à Comissão de Avaliação da entidade de lotação a elaboração de lista contendo o nome e o número de matrícula dos servidores que atingiram a pontuação mínima prevista no parágrafo único do art. 10 deste Decreto, por ordem de classificação, bem como de lista contendo o número de matrícula dos servidores que não alcançaram, pelo menos, 30 (trinta) pontos no processo de progressão.

**Parágrafo único** - No mês de maio, a Comissão de Avaliação encaminhará ao Dirigente Máximo da entidade a que estiver subordinada as listas de que trata o *caput* deste artigo.

**Art. 16** - Havendo restrições orçamentárias e financeiras, a progressão do Analista Técnico poderá estar sujeita a processo seletivo.

§ 1º - O processo seletivo será definido pela ordem de classificação resultante da pontuação dos fatores referidos no art. 5º deste Decreto.

§ 2º - Ocorrendo igualdade de pontuação entre os Analistas Técnicos que atingiram a pontuação mínima prevista no parágrafo único do art. 10 deste Decreto, o desempate será feito, sucessivamente, através dos critérios a seguir:

**I** - maior pontuação obtida no critério previsto no inciso III do art. 5º deste Decreto;

**II** - maior pontuação obtida no critério previsto no inciso II do art. 5º deste Decreto;

**III** - maior tempo de efetivo exercício no nível atual;

**IV** - maior tempo de efetivo exercício na classe atual da carreira;

**V** - maior tempo de efetivo exercício no serviço público estadual;

**VI** - maior idade.

**Art. 17** - A progressão dos servidores lotados nos órgãos da Administração Direta será declarada por ato do Secretário da Administração, a ser publicado no Diário Oficial do Estado - D.O.E..

**Parágrafo único** - Será publicada também lista contendo o número de matrícula dos servidores que não foram progredidos, com as respectivas justificativas.

**Art. 18** - A progressão dos servidores lotados nas autarquias e fundações será declarada por ato do dirigente máximo da entidade, a ser publicado no D.O.E..

**Parágrafo único** - Será publicada também lista contendo o número de matrícula dos servidores que não foram progredidos, com as respectivas justificativas.

**Art. 19** - Os atos de progressão previstos nos arts. 17 e 18 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 1º de julho de cada ano.

### **CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO**

#### **SEÇÃO I DAS CONDIÇÕES GERAIS**

**Art. 20** - A promoção dos servidores da carreira de Analista Técnico se dará de uma Classe para a imediatamente seguinte a ocupada, de acordo com os seguintes fatores:

**I** - Avaliação de Desempenho Funcional - ADF;

**II** - frequência e aproveitamento em atividades de capacitação;

**III** - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.

§ 1º - A promoção observará ordem classificatória resultante do somatório da pontuação dos fatores previstos nos incisos I e III do *caput* deste artigo, respeitado o quantitativo de cargos vagos em cada classe da carreira de Analista Técnico, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 2º - É requisito básico para promoção o cumprimento do interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício nas classes I e II e de 54 (cinquenta e quatro) meses nas classes III e IV, a ser verificado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor na data de sua vigência.

§ 3º - No mês de junho do ano de vigência da promoção, a Coordenação Técnica de Gestão de Avaliação de Desempenho elaborará lista contendo o quantitativo de cargos vagos, por classe, da carreira de Analista Técnico, relativos aos servidores lotados nos órgãos da Administração Direta.

§ 4º - No mês de junho do ano de vigência da promoção, a unidade de recursos humanos de autarquia e fundação elaborará lista contendo o quantitativo de cargos vagos, por classe, da carreira de Analista Técnico, relativos aos servidores lotados nas entidades da Administração Indireta.

§ 5º - No mês de julho do ano de vigência da promoção, o Conselho de Políticas de Recursos Humanos - COPE definirá o quantitativo de cargos em cada classe da carreira de Analista Técnico a ser provido mediante promoção no mesmo ano, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 6º - No mês de agosto do ano de vigência da promoção, a SAEB publicará no D.O.E. o quantitativo a que se refere o § 5º deste artigo, em relação aos servidores da carreira de Analista Técnico lotados nos órgãos da Administração Direta.

§ 7º - No mês de agosto do ano de vigência da promoção, o dirigente máximo de autarquia ou fundação publicará no D.O.E. o quantitativo a que se refere o § 5º deste artigo, em relação aos servidores da carreira de Analista Técnico ali lotados.

**Art. 21** - Constituem requisitos para a promoção dos servidores da carreira de Analista Técnico:

**I** - ser considerado apto em, pelo menos, 01 (uma) ADF dentre as realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma Classe;

**II** - ser aprovado em, pelo menos, 01 (um) Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado - PFAC não utilizado anteriormente em processo no qual o servidor tenha sido promovido.

**Art. 22** - É vedada a promoção de servidor que:

**I** - estiver em estágio probatório;

**II** - não estiver em efetivo exercício das funções do Grupo Ocupacional Técnico Administrativo;

**III** - não estiver em efetivo exercício em órgão ou entidade da Administração Pública Estadual;

**IV** - não estiver posicionado no último nível da Gratificação por Competência - GPC da classe ocupada.

**Parágrafo único** - As vedações previstas nos incisos I a IV do *caput* deste artigo serão verificadas pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor na data de vigência da promoção.

**Art. 23** - Caberá ao Secretário da Administração publicar:

**I** - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta promovidos por classe;

**II** - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

**Art. 24** - Caberá ao dirigente máximo da autarquia ou fundação de lotação dos servidores da carreira de Analista Técnico, após validação do Secretário da Administração, publicar:

**I** - lista nominal dos servidores promovidos por classe;

**II** - lista contendo o número de matrícula dos servidores que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

**Art. 25** - Os atos de promoção previstos nos arts. 23 e 24 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 01 de setembro do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

**Art. 26** - Ocorrendo igualdade na classificação, para efeito de promoção, o desempate será feito, sucessivamente, através dos seguintes critérios:

**I** - maior pontuação obtida no fator realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira;

**II** - maior número de participações com aprovação nos PFACs, realizados durante o período de permanência na Classe ocupada;

**III** - maior tempo de efetivo exercício na classe ocupada;

IV - maior tempo de efetivo exercício na carreira;

V - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;

VI - maior tempo de efetivo exercício no Serviço Público;

VII - maior idade.

## **SEÇÃO II**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL - ADF**

**Art. 27** - A ADF será realizada pelas seguintes categorias de agentes avaliadores:

**I** - chefia imediata;

**II** - chefia mediata, quando:

- a) o servidor solicitar uma nova avaliação;
- b) a chefia imediata for concorrente do servidor e este solicitar;
- c) a chefia imediata não fizer a avaliação no prazo estabelecido.

**Parágrafo único** - A chefia imediata deve ter trabalhado no mesmo local do servidor avaliado por, pelo menos, 120 (cento e vinte) dias, dentro de cada período avaliatório.

**Art. 28** - Para efeito da ADF, consideram-se impedidas:

**I** - a chefia imediata, quando:

- a) ocorrerem os afastamentos previstos no art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, que impossibilitem, justificadamente, a sua atuação como agente avaliador;
- b) atuar, por menos de 120 (cento e vinte) dias, como chefia imediata do servidor avaliado;

**II** - a chefia mediata, quando:

- a) ocorrerem os afastamentos previstos no art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, que impossibilitem, justificadamente, que a chefia mediata atue como agente avaliador;
- b) atuar, por menos de 120 (cento e vinte) dias, como chefia mediata do servidor avaliado.

**Parágrafo único** - Quando houver impedimento da chefia imediata ou da chefia mediata, a avaliação será realizada por superior hierárquico do servidor avaliado que, na ordem crescente de hierarquia, não esteja impedido.

**Art. 29** - Na hipótese de mudança de local de trabalho, no decorrer do período avaliatório, serão aplicados os seguintes dispositivos:



**I** - o servidor será avaliado onde tiver permanecido por maior tempo em efetivo exercício;

**II** - caso o servidor avaliado tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes locais de trabalho, a avaliação será feita naquela em que se encontrava no momento do encerramento do período avaliatório.

**Art. 30** - Do formulário de ADF deverá constar:

**I** - o conceito atribuído ao desempenho funcional do servidor;

**II** - a assinatura do agente avaliador;

**III** - a anuência do servidor avaliado.

**Art. 31** - Se o servidor avaliado não der anuência no prazo estabelecido, a ADF será considerada anuída.

**Art. 32** - A ADF será constituída pela avaliação de competências vinculadas às funções do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo, através de indicadores, agrupados por temáticas, na forma seguinte:

**I** - Relacionamento Interpessoal e Engajamento Profissional;

**II** - Suporte Técnico-Administrativo ao Trabalho;

**III** - Conhecimento Técnico;

**IV** - Estudos e Pesquisas.

§ 1º - O agente avaliador deverá escolher 15 (quinze) dentre os 25 (vinte e cinco) indicadores disponíveis que mais se relacionem com as atividades desenvolvidas pelo servidor no período avaliatório.

§ 2º - O agente avaliador deverá escolher, pelo menos, 01 (um) indicador, em cada uma das 04 (quatro) temáticas.

**Art. 33** - Para a avaliação dos indicadores mencionados no art. 32 deste Decreto, serão atribuídos os seguintes conceitos:

**I** - não atende;

**II** - atende parcialmente;

**III** - atende satisfatoriamente;

**IV** - supera as expectativas.

**Parágrafo único** - O conceito previsto no inciso IV do *caput* deste artigo somente poderá ser atribuído para, no máximo, 05 (cinco) indicadores.

### **SEÇÃO III** **DA CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

**Art. 34** - Para fins do disposto no inciso I do art. 21 deste Decreto, será considerado apto o servidor que obtiver o conceito mínimo de "atende parcialmente" em, pelo menos, 12 (doze) indicadores da avaliação de competências vinculadas às funções do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.

**Parágrafo único** - Os servidores considerados aptos na ADF serão contemplados com 100 (cem) pontos no processo de promoção.

**Art. 35** - O ciclo de ADF terá duração de 12 (doze) meses, tendo início no mês de setembro de cada ano.

**Parágrafo único** - Os 08 (oito) meses iniciais do ciclo de ADF corresponderão ao período avaliatório, no qual será observado o desempenho do servidor avaliado.

**Art. 36** - Para fins de participação no processo de ADF, o servidor deverá permanecer 150 (cento e cinquenta) dias de efetivo exercício de suas atividades no cargo ocupado ou na função exercida, dentro dos 08 (oito) meses do período avaliatório, considerando-se, para este efeito, os afastamentos previstos no art. 113 e nos incisos I, III e XI do art. 118, ambos da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

#### **SEÇÃO IV DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO**

**Art. 37** - As atividades de capacitação, materializadas através de ações de desenvolvimento, integrarão o PFAC da carreira de Analista Técnico, a ser instituído pelos órgãos ou entidades de lotação dos servidores.

§ 1º - Para ser considerado aprovado em cada PFAC, o servidor deverá cumprir os requisitos exigidos em todas as ações de desenvolvimento que o compõem.

§ 2º - A área responsável pela execução do PFAC encaminhará, no mês de julho do ano em que ocorrerá a promoção, lista dos aprovados no referido Programa à:

**I** - Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quanto aos servidores lotados nos órgãos da Administração Direta;

**II** - unidade de recursos humanos das autarquias e fundações, quanto aos servidores lotados nas entidades da Administração Indireta.

**Art. 38** - Regulamento próprio disciplinará o PFAC, definindo as ações de desenvolvimento e os requisitos de aprovação.

#### **SEÇÃO V ATIVIDADES PRIORITÁRIAS, CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO E CARACTERÍSTICAS DA CARREIRA**

**Art. 39** - Para efeito do disposto no inciso III do art. 20 deste Decreto, são consideradas atividades prioritárias a participação do servidor da carreira de Analista Técnico em grupo de estudos, grupo de trabalho, comissão de sindicância, comissão de processo administrativo disciplinar, comissão de licitação e outras comissões regularmente constituídas.

§ 1º - Serão atribuídos 05 (cinco) pontos por participação em cada uma das atividades referidas no *caput* deste artigo, até o limite de 30 (trinta) pontos.

§ 2º - Somente serão consideradas as atividades prioritárias que não tenham sido computadas em processo anterior de promoção.

§ 3º - A participação nas atividades referidas no *caput* deste artigo será comprovada mediante ato de designação ou atestado da autoridade competente e, ser for o caso, juntamente com o relatório das conclusões.

§ 4º - No mês de agosto do ano em que ocorrerá a promoção, o servidor lotado em órgão da Administração Direta encaminhará à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração a documentação de que trata o § 3º deste artigo, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§ 5º - No mês de agosto do ano em que ocorrerá a promoção, o servidor lotado em autarquia ou fundação encaminhará à unidade de recursos humanos da entidade a documentação de que trata o § 3º deste artigo, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

**Art. 40** - Não serão computadas para fins de promoção as condições especiais de trabalho e as características específicas da carreira de Analista Técnico de que trata o inciso III do art. 20 deste Decreto, enquanto estas não forem implementadas.

#### **CAPÍTULO IV DOS RECURSOS**

**Art. 41** - Ao servidor submetido aos processos de desenvolvimento na carreira de Analista Técnico será assegurado o duplo grau recursal em via administrativa.

**Parágrafo único** - Os recursos de primeiro e de segundo graus serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, sendo facultado ao recorrente a juntada de documentos.

**Art. 42** - Da publicação do resultado das listas previstas nos arts. 17, 18, 23 e 24 deste Decreto, caberá recurso de primeiro grau.

§ 1º - O recurso de primeiro grau possibilita ao servidor avaliado a revisão dos seus processos de desenvolvimento na carreira.

§ 2º - Caso o recurso tenha por objeto a revisão de processo de progressão de servidor lotado em órgão da Administração direta, a petição, devidamente fundamentada, deverá ser dirigida à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, em até 03 (três) dias úteis, contados da publicação do resultado das listas previstas no art. 17 deste Decreto.

§ 3º - Caso o recurso tenha por objeto a revisão de processo de progressão de servidor lotado em autarquia ou fundação, a petição, devidamente fundamentada, deverá ser dirigida à Comissão de Avaliação da entidade de lotação, em até 03 (três) dias úteis, contados da publicação do resultado das listas previstas no art. 18 deste Decreto.

§ 4º - Caso o recurso tenha por objeto a revisão do processo de promoção, a petição, devidamente fundamentada, deverá ser dirigida à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, em até 03 (três) dias úteis, contados da publicação do resultado das listas previstas nos arts. 23 e 24 deste Decreto.

§ 5º - A unidade responsável pelo recebimento e análise do recurso de primeiro grau poderá formular questionamentos técnicos à Comissão de Avaliação e aos demais sujeitos envolvidos nos processos de progressão e promoção, conforme o caso, com vistas a subsidiar o seu julgamento.

§ 6º - A unidade responsável pelo recebimento e análise do recurso de primeiro grau julgará os recursos em até 20 (vinte) dias úteis, a contar do fim do prazo para a sua interposição.

§ 7º - A SAEB publicará o resultado do julgamento do recurso de primeiro grau interposto para a revisão de processo de progressão de servidor lotado em órgão da Administração Direta ou de processo de promoção em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 6º deste artigo.

§ 8º - A autarquia ou fundação publicará o resultado do julgamento do recurso de primeiro grau interposto para a revisão de processo de progressão de servidor lotado em seu quadro de pessoal em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 6º deste artigo.

**Art. 43** - O prazo para interposição do recurso de segundo grau é de 03 (três) dias úteis, contados das publicações previstas nos §§7º e 8º do art. 42 deste Decreto.

§ 1º - O recurso de segundo grau será dirigido ao Secretário da Administração quando se referir à publicação de que trata o § 7º do art. 42 deste Decreto.

§ 2º - O recurso de segundo grau será dirigido ao dirigente máximo da autarquia ou fundação de lotação do servidor quando se referir à publicação de que trata o § 8º do art. 42 deste Decreto.

§ 3º - O responsável pelo recebimento e análise do recurso de segundo grau o julgará no prazo de 20 (vinte) dias úteis, a contar do término do prazo previsto no *caput* deste artigo.

§ 4º - A decisão do responsável pelo recebimento e análise do recurso de segundo grau será subsidiada por parecer técnico elaborado pela Comissão de Avaliação ou pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

§ 5º - A Comissão de Avaliação poderá formular questionamentos técnicos aos demais sujeitos envolvidos nos processos de progressão e promoção, com vistas a elaborar o parecer de que trata o § 4º deste artigo.

§ 6º - A Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho poderá formular questionamentos técnicos à Comissão de Avaliação e aos demais sujeitos envolvidos nos processos de progressão e promoção, conforme o caso, com vistas a elaborar o parecer de que trata o § 4º deste artigo.

§ 7º - A SAEB publicará o resultado do julgamento do recurso de segundo grau interposto para a revisão de processo de progressão de servidor lotado em órgão da Administração Direta ou de processo de promoção em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 3º deste artigo.

§ 8º - A autarquia ou fundação publicará o resultado do julgamento do recurso de segundo grau interposto para a revisão de processo de progressão de servidor lotado em seu quadro de pessoal em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 3º deste artigo.

## **CAPÍTULO V DOS PRAZOS**

**Art. 44** - Para fins de cômputo dos prazos previstos neste Decreto, será excluído o dia do começo e incluído o do vencimento.

**Parágrafo único** - Será considerado prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte, se o vencimento recair em dia que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

## **CAPÍTULO VI DOS DIREITOS, DEVERES E PROIBIÇÕES**

### **SEÇÃO I DOS DIREITOS DO SERVIDOR**

**Art. 45** - É assegurado ao servidor:

**I** - ter conhecimento prévio das normas e dos critérios dos processos de desenvolvimento na carreira;

**II** - acompanhar todos os atos de instrução dos processos que tenham por objeto a ADF e o desenvolvimento na carreira;

**III** - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem seus processos de desenvolvimento na carreira.

## **SEÇÃO II DOS DEVERES DO SERVIDOR**

**Art. 46** - Para fins do disposto neste Decreto, deve o servidor:

**I** - inteirar-se da legislação que regulamenta os processos de ADF e de desenvolvimento na carreira;

**II** - manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto o desenvolvimento na carreira;

**III** - dar ciência nos instrumentos de avaliação preenchidos pelo agente avaliador;

**IV** - solicitar à área responsável a formalização das suas movimentações no período avaliatório;

**V** - responsabilizar-se, no que lhe couber, pelo cumprimento dos prazos e etapas dos seus processos de desenvolvimento na carreira;

**VI** - atuar como agente avaliador sempre que requisitado;

**VII** - integrar a Comissão de Avaliação ou a Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, na qualidade de membro ou suplente, quando designado;

**VIII** - integrar a equipe de apoio da Comissão de Avaliação, da unidade de Recursos Humanos ou da Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando designado;

**IX** - colaborar com as comissões quando convocado para prestar auxílio técnico.

## **SEÇÃO III DAS PROIBIÇÕES DO SERVIDOR**

**Art. 47** - Para os fins do disposto neste Decreto, é vedado ao servidor:

**I** - ser agente avaliador de seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente;

**II** - analisar seu próprio processo de avaliação, de seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, enquanto membro de quaisquer das Comissões, devendo, nestas hipóteses, ser substituído por suplente;

**III** - analisar ou emitir opinião acerca de recurso impetrado por ele próprio, por seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau.

## **CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 48** - Ficam instituídos Processos Extraordinário de Avaliação de Desempenho Funcional - PEADF, aplicáveis aos 02 (dois) primeiros processos de promoção na carreira de Analista Técnico a serem realizados após a publicação deste Decreto.

§ 1º - As 02 (duas) primeiras promoções a serem efetivadas após a publicação deste Decreto obedecerão ordem classificatória em razão da pontuação obtida no respectivo PEADF e no fator previsto no art. 39 deste Decreto, observado o interstício mínimo previsto no § 2º do art. 4º da Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009, e o quantitativo de cargos disponível em cada classe da carreira de Analista Técnico, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 2º - Ocorrendo igualdade na classificação, serão aplicados os critérios de desempate previstos no art. 26 deste Decreto.

§ 3º - A aprovação em Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado - PFAC constitui requisito obrigatório para as promoções de que trata o *caput* deste artigo.

**Art. 49** - O primeiro PEADF terá início na data da publicação deste Decreto e terá duração de 04 (quatro) meses, sendo os 02 (dois) primeiros meses correspondentes ao período avaliatório, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§ 1º - O servidor lotado em órgão da Administração direta encaminhará à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração, em até 30 dias após o término do período avaliatório de que trata o *caput* deste artigo, caso possua, documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§ 2º - O servidor lotado em autarquia ou fundação encaminhará à unidade de recursos humanos da sua entidade, em até 30 (trinta) dias após o término do período avaliatório de que trata o *caput* deste artigo, caso possua, documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§ 3º - O conceito obtido no primeiro PEADF não poderá ser utilizado em qualquer outro processo de promoção.

§ 4º - A promoção decorrente do primeiro PEADF terá efeito financeiro a partir da publicação deste Decreto.

**Art. 50** - O segundo PEADF terá início imediatamente após o término do período avaliatório previsto no *caput* do art. 49 deste Decreto e terá duração de 04 (quatro) meses, sendo os 02 (dois) primeiros meses correspondentes ao período avaliatório, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§ 1º - A documentação comprobatória da realização de atividades prioritárias encaminhada pelo servidor conforme o disposto no art. 49 deste Decreto será computada na promoção de que trata o *caput* deste artigo, desde que a primeira promoção não tenha se efetivado.

§ 2º - O servidor lotado em órgão da Administração Direta e que não se enquadra na hipótese do § 1º deste artigo deverá encaminhar à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração, em até 30 (trinta) dias após o término do período avaliatório de que trata o *caput* deste artigo, caso possua,

documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§ 3º - O servidor lotado em autarquia ou fundação e que não se enquadra na hipótese do § 1º deste artigo deverá encaminhar à unidade de recursos humanos da sua entidade, em até 30 (trinta) dias após o término do período avaliatório de que trata o *caput* deste artigo, caso possua, documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§ 4º - O conceito obtido no segundo PEADF não poderá ser utilizado em qualquer outro processo de promoção.

§ 5º - A promoção decorrente do segundo PEADF terá efeito financeiro a partir do início do seu respectivo período avaliatório.

**Art. 51** - O Secretário da Administração editará os atos normativos complementares a este Decreto, resolverá os casos omissos, e, especialmente, disciplinará os PEADF.

**Art. 52** - Fica revogado o Decreto nº 14.488, de 23 de maio de 2013.

**Art. 53** - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 04 de março de 2020.

***RUI COSTA***

***Governador***

Bruno Dauster

Secretário da Casa Civil

Edelvino da Silva Góes Filho

Secretário da Administração