

[Voltar](#) Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."

DECRETO Nº 14.488 DE 23 DE MAIO DE 2013**Regulamenta a progressão e a promoção da carreira de Analista Técnico, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.**

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso V do artigo 105 da Constituição Estadual, e à vista do disposto nos arts. 3º e 4º da Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009,

D E C R E T A**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

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

Art. 2º - O Analista Técnico ocupante de cargo em comissão, função comissionada ou função gratificada estará sujeito, para fins de progressão e de promoção, ao cumprimento das condições de que trata este Decreto, independente da opção apresentada para remuneração do comissionamento exercido.

**CAPÍTULO II
DA PROGRESSÃO**

Art. 3º - 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 dar-se-á pela habilitação à percepção de níveis crescentes da Gratificação por Competência - GPC.

Art. 4º - A progressão dos servidores da carreira de Analista Técnico dar-se-á 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. 5º - O exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade, terá a seguinte pontuação:

- I - símbolo DAS-3 ou equivalente, 15 (quinze) pontos;
- II - símbolo DAS-2D ou equivalente, 20 (vinte) pontos;
- III - símbolo DAS-2C ou equivalente, 25 (vinte e cinco) pontos;
- IV - símbolo DAS-2B ou equivalente, 30 (trinta) pontos;
- V - símbolo DAS-2A ou equivalente, 35 (trinta e cinco) pontos;
- VI - símbolo DAS-1 ou equivalente, 40 (quarenta) pontos.

§1º - A atribuição de pontos prevista no caput deste artigo está condicionada à comprovação de pelo menos 01 (um) ano de exercício de cargos em comissão, funções 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.

§3º - Para fins de atribuição de pontos, considerar-se-á 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. 6º - 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. 7º - A Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração atribuirá ao servidor a pontuação prevista nos arts. 5º e 6º deste Decreto.

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

Art. 8º - Ao critério previsto no inciso III do art. 4º 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 - Considerar-se-á como documentação comprobatória o que se segue:

- I - para atender aos incisos I, III e IV do caput deste artigo, exemplar da cartilha informativa, manual técnico ou científico, 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 de documento que comprove a aprovação em trabalho final.

§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 de Desempenho Funcional atribuirá a pontuação correspondente, na forma indicada nos incisos I a IV do caput deste artigo.

Art. 9º - A pontuação máxima possível resultante da soma dos itens previstos nos arts. 5º, 6º e 8º 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. 10 - O servidor deverá encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do seu órgão ou entidade de exercício, no mês de março de cada ano, solicitação de abertura de processo de progressão, que será instruído com a documentação prevista nos incisos I a IV do caput do artigo 8º deste Decreto, e justificativa fundamentada da existência de correlação da produção técnica ou acadêmica com a área específica de seu exercício funcional.

Art. 11 - A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional apreciará, no mês de abril, a existência de correlação da produção técnica ou acadêmica do servidor com as atribuições da carreira de Analista Técnico, e, subsidiariamente, com as competências regimentais do órgão ou entidade de exercício.

Art. 12 - Quando se tratar de servidor lotado em órgão da Administração Direta, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional encaminhará, no mês de maio, à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração relatório devidamente fundamentado, o qual conterà:

- 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. 13- 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. 9º deste Decreto, por ordem de classificação.

Art. 14- Quando se tratar de servidor lotado em autarquia ou fundação, caberá à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da entidade 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. 9º deste Decreto, por ordem de classificação.

Art. 15 - 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. 4º deste Decreto.

§2º- Ocorrendo igualdade de pontuação entre os Analistas Técnicos que atingiram a pontuação mínima prevista no parágrafo único do art. 9º deste Decreto, o desempate far-se-á, sucessivamente, através dos critérios a seguir:

- I - maior pontuação obtida no critério previsto no inciso III do art. 4º deste Decreto;
- II - maior pontuação obtida no critério previsto no inciso II do art. 4º 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. 16- 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.

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

Art. 17- A progressão dos servidores lotados nas autarquias e fundações será declarada por ato do Dirigente Máximo da entidade, a ser publicado no Diário Oficial do Estado.

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

Art. 18 - Os atos de progressão previstos nos arts. 16 e 17 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 1º de julho de cada ano.

**CAPÍTULO III
DA PROMOÇÃO****SEÇÃO I
Condições Gerais**

Art. 19 - Considera-se promoção a passagem do servidor da classe ocupada para a imediatamente seguinte.

Art. 20 - A Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Funcional elaborará, no mês de junho do ano de vigência da promoção, lista contendo o quantitativo de cargos vagos, por classe, da carreira de Analista Técnico, relativos aos servidores lotados nos órgãos da Administração Direta.

Art. 21- As Unidades de Recursos Humanos das autarquias e fundações que possuam em seus quadros servidores pertencentes à carreira de Analista Técnico elaborarão, no mês de julho do ano de vigência da promoção, listas contendo o número de cargos vagos por classe.

Art. 22 -O Conselho de Política de Recursos Humanos - COPE definirá, no mês de julho, 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.

§1º - A Secretaria da Administração publicará no Diário Oficial do Estado, no mês de agosto do ano de vigência da promoção, o quantitativo a que se refere o caput deste artigo, em relação aos servidores da carreira de Analista Técnico lotados nos órgãos da Administração Direta.

§2º - O Dirigente Máximo de autarquia ou fundação publicará no Diário Oficial do Estado, no mês de agosto do ano de vigência da promoção, o quantitativo a que se refere o caput deste artigo, em relação aos servidores da carreira de Analista Técnico ali lotados.

Art. 23 - A promoção para os servidores ocupantes da carreira de Analista Técnico far-se-á 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 - Para a promoção do servidor na carreira, será considerado o somatório da pontuação da ADF e da pontuação obtida pela realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.

§2º - A frequência e o aproveitamento em atividades de capacitação constitui requisito obrigatório para a promoção do servidor na carreira.

§3º - Para a promoção na carreira é necessário que o servidor esteja posicionado no último nível de gratificação da classe ocupada.

§4º - 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 na data de sua vigência.

Art. 24- Constituem requisitos para a promoção do servidor da carreira de Analista Técnico:

- I - atingir 70% (setenta por cento) da pontuação máxima da ADF, sendo considerada aquela de maior pontuação anual dentre as realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma classe;
- II - ser aprovado em pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos Programas de Formação e Aperfeiçoamento Continuado realizados durante o período em que permanecer na mesma classe.

Art. 25 - Ocorrendo igualdade na classificação, para efeito de promoção, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos seguintes critérios:

- I - maior média das notas obtidas na Perspectiva Resultado da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- II - maior média das notas obtidas na Perspectiva Responsabilidade, da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- III - maior média das notas obtidas na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- IV - maior média das notas obtidas na competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental da ADF, considerada para fins do processo de promoção;
- V - maior tempo de efetivo exercício na classe ocupada;
- VI - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- VII - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- VIII - maior tempo de efetivo exercício no serviço público;
- IX - maior idade.

Art. 26 - É vedada a promoção de servidor que:

- I - estiver em estágio probatório;
- II - estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 1º - Na hipótese do inciso II deste artigo, se o servidor vier a ser absolvido por sentença transitada em julgado, ou não for considerado culpado em processo administrativo disciplinar e, somente por estes motivos, não tiver sido promovido à época em que lhe era assegurado esse direito, deverá ser promovido com base no critério de ressarcimento de preterição, desde que o requeira administrativamente.

§ 2º - A promoção em ressarcimento de preterição é aquela feita após ser reconhecido ao servidor preterido o direito à promoção que lhe caberia.

§ 3º - A vedação prevista no caput deste artigo será verificada pela Unidade de Recursos Humanos do órgão ou entidade de lotação do servidor na data de vigência da promoção.

Art. 27- O servidor investido em cargo em comissão ou função gratificada em qualquer dos poderes do Estado da Bahia somente poderá participar do processo de promoção caso as funções exercidas guardem correspondência com as da carreira de Analista Técnico.

Art. 28- Caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação do servidor, validar e publicar:

- I - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta e em cada autarquia ou fundação que cumpriram os requisitos para desenvolvimento na carreira;
- II - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta e em cada autarquia ou fundação, promovidos por classe;
- III - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta e em cada autarquia ou fundação que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

Art. 29 - Os atos de promoção previstos no art. 28 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 1º de setembro do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

SEÇÃO II **Atividades de Capacitação**

Art. 30 - As atividades de capacitação, materializadas através de ações de desenvolvimento, integrarão o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado da carreira de Analista Técnico, a ser instituído pelos órgãos ou entidades de lotação dos servidores, conforme previsto no art. 8º da Lei nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009, e observado o disposto no Decreto nº 13.372, de 20 de outubro de 2011.

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

§2º - A área responsável pela execução do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado encaminhará 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 na entidade.

Art. 31 -As ações de desenvolvimento e os requisitos de aprovação de cada Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado serão definidas em ato próprio.

SEÇÃO III **Atividades Prioritárias, Condições Especiais de Trabalho e Características da Carreira**

Art. 32 - Para efeito do disposto no inciso III do art. 23 deste Decreto, serão consideradas como 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 comissão especial institucional.

§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 realizadas após 1º de janeiro de 2004 e 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, conforme 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. 33 - Não serão computados 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. 23 deste Decreto, enquanto estas não forem implementadas.

SEÇÃO IV **Avaliação de Desempenho Funcional - ADF**

Art. 34- A ADF será constituída das seguintes perspectivas:

- I - Comportamental, que avaliará o comportamento do servidor no desempenho de suas atribuições, considerando as seguintes competências:
 - a) foco em resultado;
 - b) visão sistêmica;
 - c) trabalho em equipe;
 - d) comprometimento;
- II - Responsabilidade, que avaliará a qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor, relacionadas com as atribuições do cargo ou função ocupada;
- III - Técnica, que avaliará a apropriação do conhecimento e das habilidades necessárias à execução das atribuições do cargo ocupado ou da função exercida;
- IV - Resultado, que avaliará:
 - a) o atingimento das metas de que trata o art. 36 deste Decreto;
 - b) o alinhamento das metas às atribuições da carreira;

c) a complexidade e o impacto das atividades desempenhadas no atingimento das metas pactuadas.

Art. 35 - A pontuação máxima da ADF será de 100 (cem) pontos, distribuída entre as perspectivas, da seguinte forma:

- I - Perspectiva Comportamental - máximo de 20 (vinte) pontos, sendo 05 (cinco) pontos para cada uma das 04 (quatro) competências;
- II - Perspectiva Responsabilidade - máximo de 30 (trinta) pontos;
- III - Perspectiva Técnica - máximo de 20 (vinte) pontos;
- IV - Perspectiva Resultado - máximo de 30 (trinta) pontos.

§ 1º - A perspectiva comportamental será avaliada pelos agentes descritos nos incisos I e II do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, mediante a atribuição de notas aos indicadores respectivos, observados os Anexos I e II deste Decreto.

§ 2º - As notas finais atribuídas às perspectivas previstas nos incisos I a IV do caput deste artigo serão aferidas de acordo com as fórmulas matemáticas definidas no Anexo III deste Decreto.

§ 3º - Às notas finais atribuídas à Perspectiva Comportamental será aplicado o disposto no §7º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 4º - A Perspectiva Responsabilidade será avaliada pelos agentes descritos nos incisos I e II do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 5º - As Perspectivas Técnica e Resultado serão avaliadas pelo agente descrito no inciso I do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 6º - Caso a avaliação dos indicadores previstos nos incisos I a IV do caput deste artigo resulte nos conceitos ruim ou regular, da escala constante do Anexo II deste Decreto, o agente avaliador deverá justificar a pontuação atribuída, facultando-se o mesmo quando se tratar dos demais conceitos.

§ 7º-Para atendimento do disposto nos §§ 2º e 9º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, será subtraída pontuação da competência comprometimento da Perspectiva Comportamental, no total máximo de 03 (três) pontos, na forma do Anexo IV deste Decreto, caso o servidor, durante o período avaliatório:

- I - tenha sofrido as penalidades de advertência ou suspensão, previstas na Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994;
- II - tenha, em seu registro funcional, ocorrências de:
 - a) faltas injustificadas;
 - b) atrasos e/ou saídas antecipadas não compensadas.

§ 8º - Para fins de mensuração da Perspectiva Resultado, as unidades integrantes de quaisquer dos poderes do Estado da Bahia que possuam em exercício nos seus quadros servidores pertencentes à carreira de Analista Técnico encaminharão à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Funcional relatório contendo:

- I - descrição das atividades que são executadas pelas unidades, observadas as competências fixadas pelos respectivos regimentos internos;
- II - descrição das atividades executadas pelos servidores.

Art. 36- O servidor e a chefia imediata pactuarão metas, através de formulário a ser disponibilizado no sítio eletrônico www.portaldoservidor.ba.gov.br, ao início de cada acompanhamento trimestral.

Art. 37- O período avaliatório, para fins de ADF, terá duração de 12 (doze) meses, tendo início no mês de setembro de cada ano.

§ 1º - Nos 09 (nove) meses iniciais do período avaliatório ocorrerão 03 (três) acompanhamentos trimestrais de desempenho do servidor, conforme o previsto no inciso XIII do art. 4º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, cujas aferições dos acompanhamentos serão realizadas a partir do primeiro dia útil dos seguintes meses:

- I - dezembro, aferição do 1º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior;
- II - março, aferição do 2º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior;
- III - junho, aferição do 3º acompanhamento, correspondente ao trimestre imediatamente anterior.

§ 2º - A pontuação máxima em cada acompanhamento trimestral é de 100 (cem) pontos.

§ 3º - A pontuação da Avaliação de Desempenho Funcional anual será a média aritmética das pontuações obtidas nos acompanhamentos trimestrais do período avaliatório.

§ 4º - Para fins de participação no processo de Avaliação de Desempenho Funcional, o servidor avaliado deverá atender simultaneamente aos seguintes requisitos:

- I - 120 (cento e vinte) dias de efetivo exercício de suas atividades no cargo ocupado ou na função exercida, dentro dos 09 (nove) meses iniciais do período avaliatório, considerando-se, para este efeito, os afastamentos previstos no art.113 e nos incisos I, III e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994;
- II - ser avaliado em, pelo menos, 02 (dois) dos acompanhamentos trimestrais do período avaliatório;
- III - estar em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função no mínimo por 60 (sessenta) dias, em cada acompanhamento trimestral.

§ 5º - Nas hipóteses previstas no inciso I do §4º deste artigo, ocorrendo afastamento superior a 30 (trinta) dias do servidor avaliado durante um dos trimestres em que haja acompanhamento, a pontuação final da Avaliação de Desempenho Funcional anual será a média aritmética das pontuações obtidas nos 02 (dois) outros acompanhamentos trimestrais do período avaliatório, observado o disposto nos incisos II e III do mesmo parágrafo.

§ 6º - Caso a duração do afastamento previsto no §5º deste artigo inviabilize a avaliação do servidor em mais de um

acompanhamento trimestral dentro do mesmo período avaliatório, o servidor será avaliado no acompanhamento trimestral restante, ficando, no entanto, sem pontuação final na Avaliação de Desempenho Funcional anual.

§ 7º- Serão disponibilizados, através do sítio eletrônico www.portaldoservidor.ba.gov.br, nos meses de aferição dos acompanhamentos trimestrais previstos no §1º deste artigo, os formulários de Avaliação de Desempenho Funcional do servidor.

§ 8º - No caso de servidor investido em cargo em comissão, função gratificada ou equivalente, inclusive em outros poderes do Estado da Bahia, a sua chefia imediata deverá preencher os formulários de avaliação de desempenho previstos no §7º deste artigo e encaminhá-los:

- I - à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quanto aos servidores lotados nos órgãos da Administração Direta;
- II - à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional das autarquias e fundações, quanto aos servidores lotados na entidade.

§ 9º - A consolidação da pontuação constante dos relatórios de acompanhamento trimestral do servidor avaliado será realizada pela Comissão de Avaliação dos órgãos ou entidades do Poder Executivo do Estado da Bahia e pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando esta exercer a função de Comissão de Avaliação, conforme previsto no inciso VI do art. 21 do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

§ 10 - As Comissões de Avaliação de Desempenho Funcional dos órgãos da Administração Direta encaminharão as pontuações consolidadas dos servidores pertencentes à carreira de Analista Técnico lotados em suas unidades à Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 11 - Após cada um dos acompanhamentos trimestrais de que tratam os incisos I a III do §1º deste artigo, o chefe imediato e o servidor avaliado deverão proceder ao alinhamento entre os resultados pretendidos e os efetivamente alcançados nas respectivas avaliações de desempenho funcional, conforme o disposto em ato normativo específico.

Art. 38 - Para efeito de promoção, será considerada a maior pontuação anual de Avaliação de Desempenho Funcional dentre aquelas realizadas no período em que o servidor permanecer na mesma classe.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 39 - Até que sejam definidos os critérios para a mensuração das Perspectivas Responsabilidade, Técnica e Resultado, a ADF será composta exclusivamente pela Perspectiva Comportamental, com pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§ 1º - A nota final atribuída à Perspectiva Comportamental será aferida de acordo com a fórmula matemática definida no Anexo V deste Decreto.

§ 2º - À nota final atribuída à Perspectiva Comportamental será aplicado o disposto no §7º do art. 7º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 40-As Perspectivas Responsabilidade, Técnica e Resultado deverão ser regulamentadas após a realização de 03 (três) períodos avaliatórios, contados da publicação deste Decreto.

Art. 41 - O primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto observará os seguintes prazos:

- I - 01 (um) mês após a publicação deste Decreto, o servidor deverá encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional do seu órgão ou entidade de exercício solicitação de abertura de processo de progressão, que poderá ser instruído com a documentação prevista nos incisos I a IV do caput do art. 8º deste Decreto, e justificativa fundamentada da existência de correlação da produção técnica ou acadêmica com a área específica de seu exercício funcional;
- II - 30 (trinta) dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso I do caput deste artigo, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional apreciará a existência de correlação da produção técnica ou acadêmica do servidor com as atribuições da carreira de Analista Técnico, e, subsidiariamente, com as competências regimentais do órgão ou entidade de exercício;
- III - 30 (trinta) dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso II do caput deste artigo, quando se tratar de servidor lotado em órgão da Administração Direta, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional encaminhará à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração relatório devidamente fundamentado, o qual conterá:
 - a) a produção técnica ou acadêmica apreciada, inclusive quando indeferida pela Comissão;
 - b) as notas atribuídas à produção técnica ou acadêmica deferida pela Comissão;
- IV - 30 (trinta) dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso III do caput deste artigo, a Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração adotará as providências indicadas no art. 7º deste Decreto;
- V - 30 (trinta) dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso IV do caput deste artigo, a Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração ou a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da entidade adotará as providências indicadas nos arts. 13 e 14 deste Decreto.

Art. 42- Para fins do primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto, o interstício mínimo em cada nível deverá ser concluído até o dia 1º de junho de 2013.

Art. 43- Os efeitos financeiros do primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto retroagirão a 1º de junho de 2013.

Art. 44- Será instituído Processo Extraordinário de Avaliação de Desempenho Funcional - PEADF, aplicável aos 02(dois) primeiros processos de promoção a serem realizados após a publicação deste Decreto, observado o disposto no caput e §§ 1º, 3º, 6º e 7º do art. 35, e no art. 39 deste Decreto.

Art. 45 - O primeiro PEADF iniciar-se-á em 1º de setembro de 2013 e terá duração de 05 (cinco) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§1º - Os 03 (três) meses iniciais do PEADF serão utilizados para realização do acompanhamento do desempenho do servidor, cuja aferição ocorrerá no mês de dezembro de 2013.

§2º - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o §1º deste artigo será realizada nos meses de dezembro de 2013 e janeiro de 2014, pela Comissão de Avaliação dos órgãos ou entidades do Poder Executivo e pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando esta exercer função de Comissão de Avaliação, conforme previsto no inciso VI do art. 21 do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 46 - O primeiro processo de promoção após a publicação deste Decreto obedecerá ordem classificatória resultante da pontuação do PEADF e da pontuação obtida pela realização de atividades prioritárias previstas no art. 32 deste Decreto, observada o quantitativo de cargos vagos em cada classe, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira, e o interstício mínimo de que trata o § 4º do art. 23 deste Decreto.

§1º - A frequência e o aproveitamento em atividades de capacitação constitui requisito obrigatório para a promoção do servidor na carreira.

§2º - No mês de dezembro de 2013, o servidor lotado em órgão da Administração Direta encaminhará à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração a documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§3º - No mês de dezembro de 2013, o servidor lotado em autarquia ou fundação encaminhará à Unidade de Recursos Humanos da entidade a documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

Art. 47 - A primeira promoção realizada após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 2013.

Art. 48 - O segundo PEADF iniciar-se-á em 1º de abril de 2014 e terá duração de 05 (cinco) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Administração.

§1º - Os 03 (três) meses iniciais do PEADF serão utilizados para realização do acompanhamento do desempenho do servidor, cuja aferição ocorrerá no mês de julho de 2014.

§2º - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o §1º deste artigo será realizada nos meses de julho e agosto de 2014, pela Comissão de Avaliação dos órgãos ou entidades do Poder Executivo e pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, quando esta exercer função de Comissão de Avaliação, conforme previsto no inciso VI do art. 21 do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 49 - O segundo processo de promoção após a publicação deste Decreto obedecerá ordem classificatória resultante da pontuação do PEADF e da pontuação obtida pela realização de atividades prioritárias previstas no art. 32 deste Decreto, observada o quantitativo de cargos vagos em cada classe, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira e o interstício mínimo de que trata o § 4º do art. 23 deste Decreto.

§ 1º - A frequência e o aproveitamento em atividades de capacitação constitui requisito obrigatório para a promoção do servidor na carreira.

§ 2º - No mês de julho de 2014, o servidor lotado em órgão da Administração Direta encaminhará à Superintendência de Recursos Humanos da Secretaria da Administração a documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

§ 3º - No mês de julho de 2014, o servidor lotado em autarquia ou fundação encaminhará à Unidade de Recursos Humanos da entidade a documentação referente à realização de atividades prioritárias, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

Art. 50 - A segunda promoção realizada após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de abril de 2014.

Art. 51- Nas duas primeiras promoções após a publicação deste Decreto, será considerado o atingimento de 70% (setenta por cento) da pontuação máxima do PEADF correspondente, e a aprovação, em pelo menos, 50% (cinquenta por cento) das ações do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado.

Art. 52 - Para participar dos PEADFs previstos neste Decreto, o servidor avaliado deverá estar em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função por, no mínimo, 60 (sessenta) dias durante o período de acompanhamento de que tratam o §1º do art. 45 e o §1º do art. 47 deste Decreto.

Parágrafo único - O servidor que no momento da publicação deste Decreto não estiver em efetivo desempenho das atividades inerentes ao seu cargo ou função em razão de alguma das hipóteses previstas nos incisos I, III e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, será avaliado exclusivamente pelo agente previsto no inciso I do art. 5º do Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, considerando-se o período de igual duração anterior ao afastamento.

Art. 53 - Para efeito dos 02(dois) primeiros processos de promoção após a publicação deste Decreto, ocorrendo igualdade na classificação, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos seguintes critérios:

- I - maior nota obtida na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental;
- II - maior nota obtida na competência Visão Sistêmica, integrante da Perspectiva Comportamental;
- III - maior nota obtida na competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental;
- IV - maior nota obtida na competência Trabalho em Equipe, integrante da Perspectiva Comportamental;
- V - maior tempo de efetivo exercício na classe ocupada;
- VI - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- VII - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- VIII - maior tempo de efetivo exercício no serviço público;
- IX - maior idade.

Art. 54- Para a primeira e a segunda promoção após a publicação deste Decreto, caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo do órgão ou entidade de lotação do servidor, validar e publicar:

- I - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta e em cada autarquia ou fundação que cumpriram os requisitos para a promoção;
- II - lista nominal de servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta e em cada autarquia ou fundação promovidos por classe;

III - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Analista Técnico lotados na Administração Direta e em cada autarquia ou fundação que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

Art. 55 - O Dirigente Máximo do órgão e entidade do Poder Executivo, onde estiver em exercício qualquer servidor pertencente à carreira de Analista Técnico, instituirá, no prazo de 15 (quinze) dias após a publicação deste Decreto, as Comissões de Avaliação de Desempenho Funcional.

Parágrafo único - À instituição e funcionamento da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional aplica-se, no que couber, o Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011.

Art. 56 - Aplicar-se-ão as disposições previstas no Decreto nº 13.341, de 07 de outubro de 2011, que não conflitarem com as previstas neste Decreto.

Art. 57 - A Secretaria da Administração editará ato normativo necessário ao cumprimento deste Decreto, bem como resolverá os casos omissos.

Art. 58 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, observados os efeitos financeiros previstos nos arts. 43, 47 e 50 deste Decreto.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 23 de maio de 2013.

JAQUES WAGNER

Governador

Rui Costa
Secretário da Casa Civil
Manoel Vítório da Silva Filho
Secretário da Administração

ANEXO I

FORMULÁRIO PERSPECTIVA COMPORTAMENTAL

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Data: / /

Auto Avaliação []
Avaliação do Chefe Imediato

Servidor Avaliado:

Classe Ocupada:
Órgão / Entidade de Exercício:

Matrícula:

Cargo Comissionado:
Período de Avaliação:

Lotação:

Local de Trabalho:

Carreira:

Chefe Imediato:

Matrícula Chefe Imediato:

Cargo Ocupado:

Chefe Mediato:

Matrícula Chefe Mediato:

Cargo Ocupado:

PERSPECTIVA COMPORTAMENTAL
INDICADORES

NOTA (0 A 100)

JUSTIFICATIVA

COMPROMETIMENTO

Responde prontamente às demandas que lhe são apresentadas, responsabilizando-se, dentro da sua competência, pelos resultados alcançados.

Compartilha conhecimentos, experiências e informações relativas às suas atividades, resguardando o sigilo quando de interesse da instituição.

Utiliza os bens públicos sob sua guarda e/ou acesso unicamente para as suas atribuições profissionais, zelando pela sua economia, conservação e funcionamento. Demonstra capacidade de adaptação a novos contextos, preservando a legalidade e os objetivos organizacionais.

VISÃO SISTÊMICA

Estabelece relações de parceria e articulação com atores internos e externos visando maximizar os resultados atingidos pela sua instituição.

Desenvolve suas atividades em consonância com as diretrizes de sua instituição e com os objetivos do Estado.

Estabelece conexões entre informações, proposições e pontos de vista, de forma a subsidiar o exercício de suas atividades.

Desenvolve suas atividades de forma sistematizada e organizada, observando variáveis como prioridades, prazos e satisfação do cliente.

FOCO EM RESULTADO

Executa as atividades com atenção aos detalhes, de forma a evitar o retrabalho.

Aplica em sua prática de trabalho conhecimentos adquiridos em processos de desenvolvimento formais e informais, buscando o constante aprimoramento profissional e organizacional.

Contribui para um ambiente produtivo e harmônico, respeitando a diversidade de opiniões e estabelecendo um bom relacionamento com os demais servidores, independentemente dos seus níveis hierárquicos, profissionais e sociais.

Demonstra proatividade na busca de solução e prevenção de problemas, adotando as providências necessárias para o bom funcionamento da instituição.

TRABALHO EM EQUIPE

Colabora com os demais colegas na execução de atividades, mesmo as que não estejam sob sua responsabilidade e que impactam na obtenção de resultados da unidade de trabalho.

Assume responsabilidades compartilhadas com outras áreas da organização em prol de resultados comuns.

Considera críticas e sugestões, buscando o aperfeiçoamento do desempenho individual e da equipe.

Apresenta sugestões e críticas de forma clara e respeitosa, destacando aspectos positivos e pontos a serem melhorados, visando o aperfeiçoamento do desempenho da equipe e dos colegas de trabalho.

MÉDIA GERAL

Funções do cargo em comissão, função gratificada ou equivalente: (Este campo deverá ser preenchido apenas pelo chefe imediato com as atribuições do servidor avaliado caso o mesmo, ocupe cargo em comissão, função gratificada ou equivalente)

ASSINATURAS

Chefe Imediato:

Data:

Servidor Avaliado:

Data:

VALIDAÇÃO

Agente Validador : (sujeito a validação do chefe mediato quando se tratar de avaliação do chefe imediato)

Data:

ANEXO II

ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS INDICADORES

ESCALA		
Excelente	Plenamente	95 a 100
	Ótimo	90 a 94
Bom	Muito Bom	80 a 89
	Satisfatório	70 a 79
Regular	Com restrições	60 a 69
	Com muitas restrições	50 a 59
Ruim	Muito Ruim	30 a 49
	Péssimo	0 a 29

ANEXO III

PERSPECTIVA

FÓRMULA

COMPORAMENTAL	Nota da Perspectiva Comportamental = [(? das notas dos indicadores da competência "comprometimento" / total de indicadores) x 0.05] + [(das notas dos indicadores da competência "visão sistêmica" / total de indicadores) x 0.05] + [(das notas dos indicadores da competência "foco em resultado" / total de indicadores) x 0.05] + [(das notas dos indicadores da competência "trabalho em equipe" / total de indicadores) x 0.05]
RESPONSABILIDADE	Nota da Perspectiva Responsabilidade = (? das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.3
TÉCNICA	Nota da Perspectiva Técnica = (das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.2
RESULTADO	Nota da Perspectiva Resultado = (das notas dos indicadores / total de indicadores) x 0.3

ANEXO IV

FATORES

PONTOS SUBTRAÍDOS

ATRASOS E/OU SAÍDAS ANTECIPADAS SEM COMPENSAÇÃO	- A partir de 03 (três) e até 06 (seis), 0,3 pontos. - A partir de 07 (sete), 0,6 pontos.
FALTAS INJUSTIFICADAS	- A partir de 03 (três) e até 06 (seis), 0,3 pontos. - A partir de 07 (sete), 0,6 pontos.
ADVERTÊNCIA	- 01 (uma) até 3 (três), 0,3 pontos. - 04 (quatro) em diante, 0,6 pontos.
SUSPENSÃO	- 01 (uma), 0,4 pontos. - 02 (duas), 0,8 pontos. - 03 (três) em diante, 1,2 pontos.

ANEXO V

PERSPECTIVA

FÓRMULA

COMPORAMENTAL	Nota da Perspectiva Comportamental = [(das notas dos indicadores da competência "comprometimento" / total de indicadores) x 0.25] + [(das notas dos indicadores da competência "visão sistêmica" / total de indicadores) x 0.25] + [(das notas dos indicadores da competência "foco em resultado" / total de indicadores) x 0.25] + [(das notas dos indicadores da competência "trabalho em equipe" / total de indicadores) x 0.25]
---------------	---



Imprimir

"Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado."