

# DIÁRIO OFICIAL

Salvador, Bahia - Quinta-feira  
22 de Maio de 2014  
Ano - XCVIII - Nº 21.430

## DECRETO Nº 15.143 DE 21 DE MAIO DE 2014

Regulamenta a progressão e a promoção da carreira de Analista Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

**O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 105, inciso V, da Constituição Estadual, e tendo em vista o disposto nos arts. 9º, 10, 11, 14, 15 e 16 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009,

### DECRETA

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** - O desenvolvimento dos servidores na carreira de Analista Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, ocorrerá por progressão e promoção, mediante critérios estabelecidos nos arts. 9º, 10, 11, 14, 15 e 16 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009, e neste Decreto.

**Art. 2º** - O servidor integrante da carreira de Analista Universitário, investido em cargo em comissão ou função gratificada, somente poderá participar dos processos de progressão e promoção quando tais cargos ou funções integrem quadro de Universidade Estadual e guardem correspondência com as atribuições do cargo, independentemente da opção apresentada para remuneração do comissionamento.

#### CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO

**Art. 3º** - Progressão é a mudança do valor da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao servidor, dentro do mesmo Grau, mediante a aquisição da seguinte titulação:

I - 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, para acesso à Referência E;

II - 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas cada, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas, para acesso à Referência EE;

III - Título de mestrado, para acesso à Referência M;

IV - Título de doutorado, para acesso à Referência D.

**§ 1º** - É requisito para a progressão o cumprimento de interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na referência ocupada.

**§ 2º** - A verificação quanto ao atendimento do interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na referência ocupada será realizada na data de vigência da progressão pela Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor.

**§ 3º** - As titulações referidas nos incisos I a IV do *caput* deste artigo não poderão ter sido computadas em processos de enquadramento, progressão ou promoção realizados anteriormente.

**§ 4º** - O servidor que estiver posicionado na Referência E, deverá apresentar 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, para acesso à Referência EE.

**Art. 4º** - O servidor deverá encaminhar à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de sua lotação, no mês de maio de cada ano, solicitação de abertura de processo de progressão, que será instruído com a titulação prevista nos incisos I a IV do *caput* do art. 3º deste Decreto.

**Art. 5º** - A Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor apreciará, no mês de junho, a existência de correlação entre os títulos apresentados e as atribuições da carreira de Analista Universitário, bem como se não

foram computados em processos de enquadramento, progressão ou promoção realizados anteriormente.

**Art. 6º** - Caberá à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor a elaboração da lista contendo o nome e o número de matrícula dos servidores que cumpriram os requisitos para progressão previstos no art. 3º deste Decreto.

**Art. 7º** - Havendo restrições orçamentárias e financeiras, a progressão do Analista Universitário poderá estar sujeita a processo seletivo.

**Parágrafo único** - O processo seletivo será definido pela ordem de classificação resultante da apreciação sucessiva dos seguintes critérios:

- I - maior tempo de efetivo exercício na referência ocupada;
- II - maior tempo de efetivo exercício no Grau atualmente ocupado;
- III - maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- IV - maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- V - maior tempo de efetivo exercício no serviço público estadual.

**Art. 8º** - A progressão dos servidores da carreira de Analista Universitário será declarada por ato do Dirigente Máximo da Universidade Estadual de lotação, 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. 9º** - O ato de progressão previsto no art. 8º deste Decreto produzirá seus efeitos financeiros a partir de 1º de julho de cada ano.

### CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO

## **SEÇÃO I**

### **Disposições Gerais**

**Art. 10** - Considera-se promoção a passagem do servidor para o Grau imediatamente seguinte ao ocupado.

**Art. 11** - As Unidades de Recursos Humanos das Universidades Estaduais que possuam em seus quadros servidores pertencentes à carreira de Analista Universitário elaborarão, no mês de junho do ano de vigência da promoção, lista contendo o número de cargos vagos por Grau.

**Art. 12** - O Conselho de Política de Recursos Humanos - COPE definirá, no mês de julho, o quantitativo de cargos em cada Grau da carreira de Analista Universitário a ser provido mediante promoção no mesmo ano, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

**Parágrafo único** - O Dirigente Máximo da Universidade Estadual 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 Universitário ali lotados.

**Art. 13** - A promoção na carreira de Analista Universitário se baseará na pontuação obtida pelo servidor em razão dos seguintes fatores:

I - Avaliação de Desempenho Funcional - ADF;

II - frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação;

III - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;

IV - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

V - participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual;

VI - 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 a VI do *caput* deste artigo, respeitado o quantitativo de cargos vagos em cada Grau, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

**§ 2º** - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, a ser verificado pela Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor na data de sua vigência.

**Art. 14** - Constituem requisitos para a promoção do servidor da carreira de Analista Universitário:

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 no mesmo Grau;

II - ter frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação realizadas durante o período em que permanecer no mesmo Grau.

**Art. 15** - Ocorrendo igualdade na classificação, para efeito de promoção, far-se-á o desempate, sucessivamente, através dos critérios a seguir:

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 pontuação obtida no fator frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação;

VI - maior pontuação obtida no fator realização de atividades prioritárias;

VII - maior pontuação obtida no fator participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação de órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual;

VIII - maior pontuação obtida no fator produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

IX - maior tempo de efetivo exercício no Grau ocupado;

X - maior tempo de efetivo exercício na carreira;

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

XII - maior tempo de efetivo exercício no Serviço Público;

XIII - maior idade.

**Art. 16** - É vedada a promoção de servidor que estiver em estágio probatório.

**Parágrafo único** - A vedação prevista no *caput* deste artigo será verificada pela Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor na data de vigência da promoção.

**Art. 17** - Caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo da Universidade Estadual de lotação do servidor, validar e publicar:

I - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Universitário que cumpriram os requisitos para desenvolvimento na carreira;

II - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Universitário, promovidos por Grau;

III - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Analista Universitário que não foram promovidos, com as respectivas justificativas.

**Art. 18** - Os atos de promoção previstos no art. 17 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 1º de setembro do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

## **SEÇÃO II**

### **Avaliação de Desempenho Funcional - ADF**

**Art. 19** - 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 da carreira;

III - Técnica, que avaliará a apropriação do conhecimento e das habilidades necessárias à execução das atribuições da carreira;

IV - Resultado, que avaliará:

- a) o atingimento das metas de que trata o art. 21 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. 20** - 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, na forma do disposto no Anexo II deste Decreto, o agente avaliado 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 Universidades Estaduais que possuam em exercício nos seus quadros servidores pertencentes à carreira Analista Universitário 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. 21** - 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. 22** - 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, todos 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](http://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, de Universidade Estadual diferente da sua lotação, a chefia imediata deverá preencher os formulários de avaliação de desempenho previstos no § 7º deste artigo

e encaminhá-los a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da Universidade Estadual de sua lotação.

**§ 9º** - A consolidação da pontuação constante dos relatórios de acompanhamento trimestral do servidor avaliado será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da Universidade Estadual de lotação do servidor.

**§ 10** - 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. 23** - 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 no mesmo Grau.

### **SEÇÃO III** **Atividades de Capacitação**

**Art. 24** - As atividades de capacitação, materializadas através de ações de desenvolvimento, integrarão o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado da carreira de Analista Universitário, a ser instituído pela Universidade Estadual de lotação do servidor, conforme previsto no art. 16 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009.

**§ 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 à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor, no mês de agosto do ano em que ocorrerá a promoção, lista dos aprovados no referido Programa.

**§ 3º** - Para cada aprovação em Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado realizado durante o período de permanência no mesmo Grau serão atribuídos 05 (cinco) pontos, até o limite máximo de 15 (quinze) pontos.

**Art. 25** - Regulamento próprio disciplinará o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado, definindo as ações de desenvolvimento e os requisitos de aprovação.

#### **SEÇÃO IV**

##### **Tempo de Efetivo Exercício no Cargo Permanente**

**Art. 26** - O tempo de efetivo exercício no cargo permanente terá a seguinte pontuação:

I - 02 (dois) pontos: tempo de efetivo exercício de até 05 (cinco) anos;

II - 04 (quatro) pontos: tempo de efetivo exercício de 05 (cinco) anos e 01 (um) dia até 10 (dez) anos;

III - 06 (seis) pontos: tempo de efetivo exercício de 10 (dez) anos e 01 (um) dia até 20 (vinte) anos;

IV - 08 (oito) pontos: tempo de efetivo exercício de 20 (vinte) anos e 01 (um) dia até 30 (trinta) anos;

V - 10 (dez) pontos: tempo de efetivo exercício superior a 30 (trinta) anos.

**Parágrafo único** - O tempo de efetivo exercício no cargo permanente será verificado pela Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor no mês de agosto do ano de vigência da promoção, com a atribuição da pontuação correspondente.

#### **SEÇÃO V**

## **Produção Técnica ou Acadêmica na Área Específica de Exercício do Servidor**

**Art. 27** - À produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor serão atribuídos pontos, até o limite máximo de 50 (cinquenta), observando-se a seguinte escala:

I - 04 (quatro) pontos por publicação técnica, científica ou institucional, elaborada pelo servidor, até o limite máximo de 16 (dezesesseis) pontos;

II - 06 (seis) pontos por trabalhos finais de cursos de graduação, especialização, mestrado ou doutorado, elaborados pelo servidor, desde que aprovados pela respectiva instituição de ensino, até o limite máximo de 12 (doze) pontos;

III - 05 (cinco) pontos por artigos de autoria ou co-autoria do servidor que tenham sido publicados em revistas, jornais e sítios especializados, até o limite máximo de 15 (quinze) pontos;

IV - 08 (oito) pontos por livro publicado, da autoria ou co-autoria do servidor, até o limite máximo de 16 (dezesesseis) 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, 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 não tenha sido computada em processo anterior de enquadramento, progressão ou promoção.

**§ 3º** - A comprovação da publicação de artigo em sítio eletrônico especializado será feita em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT e mediante a apresentação de declaração de comissão editorial do respectivo sítio eletrônico.

**§ 4º** - No mês de agosto do ano em que ocorrerá a promoção, o servidor deverá encaminhar à Unidade de Recursos Humanos da sua Universidade Estadual de lotação a documentação prevista nos incisos I a IV do *caput* deste artigo, bem como justificativa fundamentada da existência de correlação da produção técnica ou acadêmica com a área específica de seu exercício.

**§ 5º** - A Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor verificará a existência de correlação entre a produção técnica ou acadêmica apresentada e a área específica de exercício daquele, atribuindo a pontuação correspondente, na forma indicada nos incisos I a IV do *caput* deste artigo.

## **SEÇÃO VI**

### **Da Participação como Instrutor em Cursos Técnicos Ofertados no Plano Anual de Capacitação de Órgão ou Entidade**

**Art. 28** - À participação do servidor da carreira de Analista Universitário como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação de órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual serão atribuídos pontos, até o limite máximo de 15 (quinze), observando-se a seguinte escala e pontuação:

I - até 16 (dezesseis) horas de atividades de instrutoria interna: 02 (dois) pontos;

II - de 17 (dezesete) a 24 (vinte e quatro) horas de atividades de instrutoria interna: 05 (cinco) pontos;

III - de 25 (vinte e cinco) a 32 (trinta e duas) horas de atividades de instrutoria interna: 10 (dez) pontos;

IV - a partir de 33 (trinta e três) horas de atividades de instrutoria interna: 15 (quinze) pontos.

**§ 1º** - A pontuação prevista nos incisos I a V do *caput* deste artigo somente poderá ser conferida se o servidor for regularmente habilitado para o exercício de atividade de instrutoria interna, nos termos da Lei nº 10.851, de 10 de dezembro de 2007.

**§ 2º** - Para fins de atribuição dos pontos previstos nos incisos I a V do *caput* deste artigo, será considerada a soma das

cargas horárias das atividades de instrutoria interna realizadas durante o período em que permanecer no mesmo grau.

§ 3º - Considerar-se-á como documentação comprobatória do exercício de atividades de instrutoria interna declaração fornecida pelo órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual responsável pela execução da ação de desenvolvimento, informando o conteúdo programático do curso ministrado e a sua respectiva carga horária.

§ 4º - Somente serão consideradas as atividades de instrutoria interna que não tenham sido computadas em processos de promoção realizados anteriormente.

§ 5º - No mês de agosto do ano em que ocorrerá a promoção, o servidor deverá encaminhar à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de sua lotação a documentação comprobatória do exercício de atividades de instrutoria interna.

§ 6º - A Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor atribuirá a pontuação correspondente à carga horária das atividades de instrutoria, conforme o disposto nos incisos I a IV do *caput* deste artigo.

## **SEÇÃO VII**

### **Atividades Prioritárias, Condições Especiais de Trabalho e Características Específicas da Carreira**

**Art. 29** - Para efeito do disposto no inciso VI do art. 13 deste Decreto, são consideradas atividades prioritárias a participação do servidor da carreira de Analista Universitário 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 15 (quinze) 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, se for o caso, juntamente com o relatório das conclusões.

**§ 4º** - No mês de agosto do ano em que ocorrerá a promoção, o servidor encaminhará à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de sua lotação a documentação de que trata o § 3º deste artigo, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

**Art. 30** - Decreto regulamentará as condições especiais de trabalho e as características específicas da carreira de Analista Universitário, para fins de promoção.

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

**Art. 31** - A frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação ficam condicionados à implantação do Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuado pela Universidade Estadual de lotação do servidor integrante da carreira de Analista Universitário.

**Art. 32** - Enquanto não regulamentadas as condições especiais de trabalho e as características específicas da carreira de Analista Universitário, a promoção se baseará na pontuação obtida pelo servidor em razão dos demais fatores previstos no art. 10 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009.

**Art. 33** - 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. 34** - As Perspectivas Responsabilidade, Técnica e Resultado deverão ser regulamentadas após a realização de 03 (três) períodos avaliatórios, contados da publicação deste Decreto.



**Art. 35** - O primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto observará o seguinte procedimento:

I - o servidor deverá encaminhar, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Decreto, à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de sua lotação, solicitação de abertura de processo de progressão, que será instruído com a documentação prevista nos incisos I a IV do *caput* do art. 3º deste Decreto e justificativa fundamentada da existência de correlação do título com as atribuições da carreira de Analista Universitário;

II - a Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados do encerramento do prazo de que trata o inciso I do *caput* deste artigo, apreciará a existência de correlação entre os títulos apresentados e as atribuições da carreira de Analista Universitário, bem como se os mesmos não foram computados em processos de enquadramento, progressão ou promoção realizados anteriormente;

III - a Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados do encerramento do prazo de que trata o inciso II do *caput* deste artigo, elaborará lista contendo o nome e o número de matrícula dos servidores que cumpriram os requisitos para progressão previstos no art. 3º deste Decreto;

IV - caso a progressão se sujeite a processo seletivo, a Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias após o encerramento do prazo de que trata o inciso III do *caput* deste artigo, elaborará lista com a ordem de classificação resultante da apreciação sucessiva dos fatores previstos nos incisos I a V do parágrafo único do art. 7º deste Decreto;

V - a Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de lotação do servidor, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados do encerramento do prazo de que trata o inciso III ou o inciso IV do *caput* deste artigo, conforme o caso, encaminhará a lista dos servidores que cumpriram os requisitos para progressão previstos no art. 3º deste Decreto ao seu Dirigente Máximo.

**Art. 36** - Para fins do primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto, o interstício mínimo em cada referência deverá ser concluído até o dia 1º de junho de 2014.

**Art. 37** - Os efeitos financeiros do primeiro processo de progressão após a publicação deste Decreto retroagirão a 1º de junho de 2014.

**Art. 38** - Será instituído Processo Extraordinário de Avaliação de Desempenho Funcional - PEADF, a ser aplicado aos 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. 20 e no art. 33 deste Decreto.

**Art. 39** - O primeiro PEADF se iniciará em 1º de julho 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 outubro de 2014.

**§ 2º** - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o § 1º deste artigo será realizada nos meses de outubro e novembro de 2014, pela Comissão de Avaliação de Desempenho da Universidade Estadual de lotação do servidor.

**Art. 40** - O primeiro processo de promoção após a publicação deste Decreto observará a ordem classificatória resultante do somatório da pontuação do PEADF e da pontuação dos fatores previstos nos incisos III, IV, V e VI do art. 13 deste Decreto, respeitado o quantitativo de cargos vagos em cada classe, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

**§ 1º** - A frequência e o aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação constituem requisitos obrigatórios para a promoção do servidor na carreira.

**§ 2º** - No mês de outubro de 2014, o servidor encaminhará à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de sua lotação a documentação referente aos fatores previstos nos incisos IV, V e VI do art. 13 deste Decreto, para fins do cômputo da pontuação correspondente.

**Art. 41** - A primeira promoção realizada após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2014.

**Art. 42** - O segundo PEADF se iniciará em 1º de dezembro 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 março de 2015.

**§ 2º** - A consolidação da pontuação obtida no acompanhamento de que trata o § 1º deste artigo será realizada de março e abril de 2015, pela Comissão de Avaliação de Desempenho da Universidade Estadual de Lotação do servidor.

**Art. 43** - O segundo processo de promoção após a publicação deste Decreto observará a ordem classificatória resultante do somatório da pontuação do PEADF e da pontuação dos fatores previstos nos incisos III, IV, V e VI do art. 13 deste Decreto, respeitado o quantitativo de cargos vagos em cada classe, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

**§ 1º** - A frequência e o aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação constituem requisitos obrigatórios para a promoção do servidor na carreira.

**§ 2º** - No mês de março de 2015, o servidor encaminhará à Unidade de Recursos Humanos da Universidade Estadual de sua lotação a documentação referente aos fatores previstos nos incisos IV, V e VI do art. 13 deste para fins do cômputo da pontuação correspondente.

**Art. 44** - A segunda promoção realizada após a publicação deste Decreto produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de dezembro de 2014.

**Art. 45** - Nas duas primeiras promoções após a publicação deste Decreto, será considerado o atingimento de 70% (setenta por cento) da pontuação máxima do PEADF correspondente.

**Art. 46** - 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. 39 e o § 1º do art. 42 deste Decreto.

**Parágrafo único** - O servidor que, no início do PEADF de que trata o art. 39 deste Decreto, estiver afastado do 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 13.341, de 07 de outubro de 2011, considerando-se o período de igual duração anterior ao afastamento.

**Art. 47** - Para efeito dos 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 tempo de efetivo exercício no serviço público;

II - maior média das notas obtidas na competência Foco em Resultado, integrante da Perspectiva Comportamental, da ADF considerada para fins do processo de promoção;

III - maior média das notas obtidas na Competência Comprometimento, integrante da Perspectiva Comportamental, da ADF considerado para fins do processo de promoção;

IV - maior pontuação obtida no fator frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação;

V - maior pontuação obtida no fator realização de atividades prioritárias;

VI - maior pontuação obtida no fator participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação de órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual;

VII - maior pontuação obtida no fator produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;

VIII - maior tempo de efetivo exercício no grau ocupado;

IX - maior tempo de efetivo exercício na carreira;

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

XI - maior idade.

**Art. 48** - Para a primeira e a segunda promoção após a publicação deste Decreto, caberá ao Secretário da Administração, em conjunto com o Dirigente Máximo da Universidade Estadual de lotação do servidor, validar e publicar:

I - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Universitário que cumpriram os requisitos para promoção;

II - lista nominal dos servidores da carreira de Analista Universitário, promovidos por Grau;

III - lista contendo o número de matrícula dos servidores da carreira de Analista Universitário que não foram considerados aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

**Art. 49** - O Dirigente Máximo da Universidade Estadual onde estiver em exercício qualquer servidor pertencente à carreira de Analista Universitário instituirá, no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação deste Decreto, a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

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

**Art. 50** - 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. 51** - A Secretaria da Administração editará ato normativo necessário ao cumprimento deste Decreto, bem como resolverá os casos omissos.

**Art. 52** - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, observados os efeitos financeiros previstos nos arts. 37, 41 e 44 deste Decreto.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 21 de maio de 2014.

**JAQUES WAGNER**  
**Governador**

Carlos Mello  
Secretário da Casa Civil em exercício

Edelvino da Silva Góes Filho  
Secretário da Administração

## ANEXO I

### FORMULÁRIO PERSPECTIVA COMPORTAMENTAL

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA			
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL		Data:     /     /	
Servidor Avaliado:		[ <input type="checkbox"/> ] Auto Avaliação [ <input type="checkbox"/> ] Avaliação do Chefe Imediato	
Matrícula:	Classe Ocupada:		
Lotação:	Órgão / Entidade de Exercício:		
Local de Trabalho:	Cargo Comissionado:		
Carreira:	Período de Avaliação:		
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 ao aperfeiçoamento do desempenho da equipe e dos colegas de trabalho.		
--	--	--

<b>MÉDIA GERAL</b>		
--------------------	--	--

**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)

<b>ASSINATURAS</b>	
--------------------	--

<b>Chefe Imediato:</b>	<b>Servidor Avaliado:</b>
------------------------	---------------------------

<b>Data:</b>	<b>Data:</b>
--------------	--------------

<b>VALIDAÇÃO</b>	
------------------	--

<b>Agente Validador :</b>
---------------------------

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

<b>Data:</b>
--------------

## 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
COMPORTAMENTAL	Nota da Perspectiva Comportamental = [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "comprometimento" / total de indicadores ) x 0.05 ] + [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "visão sistêmica" / total de indicadores ) x 0.05 ] + [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "foco em resultado" / total de indicadores ) x 0.05 ] + [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "trabalho em equipe" / total de indicadores ) x 0.05 ]
RESPONSABILIDADE	Nota da Perspectiva Responsabilidade = ( $\sum$ das notas dos indicadores / total de indicadores ) x 0.3
TÉCNICA	Nota da Perspectiva Técnica = ( $\sum$ das notas dos indicadores / total de indicadores ) x 0.2
RESULTADO	Nota da Perspectiva Resultado = ( $\sum$ 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
<b>COMPORTAMENTAL</b>	Nota da Perspectiva Comportamental = [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "comprometimento" / total de indicadores ) x 0.25 ] + [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "visão sistêmica" / total de indicadores ) x 0.25 ] + [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "foco em resultado" / total de indicadores ) x 0.25 ] + [ ( $\sum$ das notas dos indicadores da competência "trabalho em equipe" / total de indicadores ) x 0.25 ]