

## DECRETO Nº 21.071 DE 24 DE JANEIRO DE 2022

**Regulamenta o desenvolvimento na carreira de Analista Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, e dá outras providências.**

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. 9º, 10, 11, 14, 15 e 16 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009,

### D E C R E T A

#### 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, conforme disposições contidas 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, função gratificada ou equivalente, 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 efetivo, estando sujeito ao cumprimento das condições de que trata este Decreto, independentemente da opção apresentada para remuneração do comissionamento.

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

I - servidor avaliado: o servidor efetivo, integrante da carreira de Analista Universitário ocupante ou não de cargo em comissão, função gratificada ou equivalente, 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 gratificada ou equivalente, 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 da Universidade de lotação ou exercício do servidor integrante da carreira de Analista Universitário;

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 (doze) 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 mudança do valor da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU 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 deverão ser certificadas por Instituição de Educação Superior reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC e 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. 5º** - 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. 4º deste Decreto.

**Art. 6º** - 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. 7º** - 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 cumprirem os requisitos para progressão previstos no art. 4º deste Decreto.

**Art. 8º** - 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. 9º** - 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. 10** - O ato de progressão previsto no art. 9º deste Decreto produzirá seus efeitos financeiros a partir de 1º de julho de cada ano.

## CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO

### Seção I Das Disposições Gerais

**Art. 11** - A promoção dos servidores na carreira de Analista Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, se dará de um Grau para o imediatamente seguinte ao ocupado, mediante pontuação obtida 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.

§ 3º - No mês de junho do ano de vigência da promoção, as Unidades de Recursos Humanos das Universidades Estaduais que possuam em seus quadros servidores pertencentes à carreira de Analista Universitário elaborarão lista contendo o número de cargos vagos por Grau.

§ 4º - No mês de julho, o Conselho de Política de Recursos Humanos - COPE definirá 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.

§ 5º - No mês de agosto do ano de vigência da promoção, o Dirigente Máximo da Universidade Estadual publicará, no Diário Oficial do Estado, o quantitativo a que se refere o § 4º deste artigo em relação aos servidores da carreira de Analista Universitário lotados em seu quadro.

**Art. 12** - Constituem requisitos para a promoção do servidor da carreira de Analista Universitário:

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

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. 13** - É vedada a promoção de servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - não estiver em efetivo exercício das atribuições da carreira previstas no inciso I do art. 2º da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009;

III - não estiver em efetivo exercício em Universidade Estadual.

**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. 14** - Após a validação pelo Secretário da Administração, caberá ao Dirigente Máximo da Universidade Estadual de lotação do servidor validar e publicar:

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

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

**Art. 15** - Os atos de promoção previstos no art. 14 deste Decreto produzirão seus efeitos financeiros a partir de 1º de setembro do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

**Art. 16** - No caso de insuficiência de vagas, a seleção para promoção far-se-á sucessivamente pela aplicação dos seguintes critérios:

- I - maior pontuação obtida no fator frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação;
- II - maior pontuação obtida no fator realização de atividades prioritárias;
- III - 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;
- IV - maior pontuação obtida no fator produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;
- V - maior tempo de efetivo exercício no Grau ocupado;
- 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.

## **Seção II**

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

**Art. 17** - 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. 18** - 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. 19** - 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 naquele em que se encontrava no momento do encerramento do período avaliatório.

**Art. 20** - 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. 21** - Se o servidor avaliado não der anuência no prazo estabelecido, a ADF será considerada anuída.

**Art. 22** - A ADF será constituída por avaliação de competências vinculadas às atribuições da carreira de Analista Universitário e será aferida através de indicadores, agrupados nas seguintes temáticas:

I - Competência Relacional no Trabalho;

II - Assistência Técnica Universitária;

III - Suporte Técnico aos Projetos e Planos de Ação Acadêmicos;

IV - Engajamento Profissional.

§ 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. 23** - Para a avaliação dos indicadores mencionados no art. 22 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. 24** - Para fins do disposto no inciso I do art. 12 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 atribuições da carreira.

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

**Art. 25** - 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. 26** - 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 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

### **Seção IV** **Das Atividades de Capacitação**

**Art. 27** - As atividades de capacitação, materializadas através de ações de desenvolvimento, integrarão o Programa de Formação e Aperfeiçoamento Continuído - PFAC 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 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 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 PFAC realizado durante o período de permanência no mesmo Grau, serão atribuídos 05 (cinco) pontos, até o limite máximo de 15 (quinze) pontos.

**Art. 28** - Regulamento próprio disciplinará o PFAC, definindo as ações de desenvolvimento e os requisitos de aprovação.

§ 1º - Enquanto não for regulamentado o PFAC, o servidor poderá, por iniciativa própria, realizar atividades de capacitação em instituições de ensino público, mediante a conclusão com aproveitamento de cursos de aperfeiçoamento profissional.

§ 2º - Para cada curso de aperfeiçoamento obtido na forma descrita no § 1º deste artigo, serão atribuídos 05 (cinco) pontos, até o limite máximo de 15 (quinze) pontos.

§ 3º - Somente serão admitidos cursos de aperfeiçoamento que guardem correlação com as atribuições da carreira de Analista Universitário.

## **Seção V**

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

**Art. 29** - 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 VI**

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

**Art. 30** - 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 (dezesseis) 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, de autoria ou co-autoria do servidor comprovada por cadastro no ISBN e ficha catalográfica, até o limite máximo de 16 (dezesseis) pontos;

V - 03 (três) pontos por capítulo de livro publicado, de autoria ou co-autoria do servidor comprovada por cadastro no ISBN e ficha catalográfica, até o limite máximo de 09 (nove) pontos.

§ 1º - Considerar-se-á como documentação comprobatória o que se segue:

I - para atender aos incisos I, III, IV e V do *caput* deste artigo, original ou cópia autenticada pela Unidade de Recursos Humanos da publicação técnica, científica ou institucional, artigos, livros e capítulos de livro, 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 fornecida 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 V 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 V do *caput* deste artigo.

## Seção VII

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

**Art. 31** - 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 (dezessete) 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 - As pontuações previstas nos incisos I a IV do *caput* deste artigo somente poderão ser conferidas 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 IV 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 VIII

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

**Art. 32** - Para efeito do disposto no inciso VI do art. 11 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. 33** - Regulamento próprio disciplinará as condições especiais de trabalho e as características específicas da carreira de Analista Universitário, para fins de promoção.

## **CAPÍTULO IV DOS RECURSOS**

**Art. 34** - Ao servidor submetido a processos de desenvolvimento funcional na carreira de Analista Universitário 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. 35** - Da publicação do resultado das listas previstas nos arts. 9º e 14 deste Decreto caberá recurso de primeiro grau.

§ 1º - O recurso de primeiro grau possibilita ao servidor a revisão do seu processo de desenvolvimento funcional na carreira.

§ 2º - Caso o recurso tenha por objeto a revisão de processo de progressão, a petição, devidamente fundamentada, deverá ser dirigida à Unidade de Recursos Humanos da Universidade estadual de lotação do servidor, em até 03 (três) dias úteis, contados da publicação do resultado das listas previstas no art. 9º deste Decreto.

§ 3º - 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 no art. 14 deste Decreto.

§ 4º - 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.

§ 5º - A unidade responsável pelo recebimento e análise do recurso de primeiro grau o julgará em até 20 (vinte) dias úteis, a contar do fim do prazo para a sua interposição.

§ 6º - A Universidade Estadual de lotação do servidor publicará o resultado do julgamento do recurso de primeiro grau interposto para a revisão de processo de progressão em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 5º deste artigo.

§ 7º - A Secretaria da Administração - SAEB publicará o resultado do julgamento do recurso de primeiro grau interposto para a revisão de ADF ou de processo de promoção em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 5º deste artigo.

**Art. 36** - O prazo para interposição do recurso de segundo grau é de 03 (três) dias úteis, contados das publicações previstas nos §§ 6º e 7º do art. 35 deste Decreto.

§ 1º - O recurso de segundo grau será dirigido ao Dirigente Máximo da Universidade Estadual de lotação do servidor, quando se referir à publicação de que trata o § 6º do art. 35, e ao Secretário da Administração, quando se referir à publicação de que trata o § 7º do art. 35.

§ 2º - 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.

§ 3º - A decisão do responsável pelo recebimento e análise do recurso de segundo grau será subsidiada por parecer técnico elaborado pela Comissão Central de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

§ 4º - 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 § 3º deste artigo.

§ 5º - A Universidade Estadual de lotação do servidor publicará o resultado do julgamento do recurso de segundo grau interposto para a revisão de processo de progressão em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 2º deste artigo.

§ 6º - A SAEB publicará o resultado do julgamento do recurso de segundo grau interposto para a revisão de ADF ou de processo de promoção em até 03 (três) dias úteis, contados do término do prazo de que trata o § 2º deste artigo.



## **CAPÍTULO V DOS PRAZOS**

**Art. 37** - Para fins de cômputo dos prazos previstos neste Decreto, excluir-se-á o dia do começo e incluído á o do vencimento.

**Parágrafo único** - Será considerado prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento recair em dia em 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. 38** - 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. 39** - 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 ao Servidor**

**Art. 40** - 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. 41** - Enquanto não forem regulamentadas as condições especiais de trabalho e as características específicas da carreira de Analista Universitário, a promoção se baseará na pontuação obtida em razão dos demais fatores previstos no art. 10 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009.

**Art. 42** - Ficam instituídos os Processos Extraordinários de Avaliação de Desempenho Funcional - PEADF, aplicáveis aos 02 (dois) primeiros processos de promoção a serem realizados após a publicação deste Decreto.

§ 1º - As promoções resultantes do PEADF obedecerão ordem classificatória em razão da pontuação obtida na respectiva ADF e nos demais fatores previstos nos incisos II a VI do art. 11 deste Decreto, observado o interstício mínimo e o quantitativo de cargos em cada Grau da carreira de Analista Universitário, na forma prevista nos §§ 1º e 2º do art. 11 e no art. 12, todos deste Decreto, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

§ 2º - Ocorrendo insuficiência de vagas, serão aplicados os critérios previstos no art. 16 deste Decreto.

**Art. 43** - 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 - A pontuação obtida no primeiro PEADF não poderá ser utilizada em qualquer outro processo de promoção.

§ 2º - A promoção decorrente do primeiro PEADF terá efeitos financeiros a partir da publicação deste Decreto.

**Art. 44** - O segundo PEADF terá início imediatamente após o término do período avaliatório previsto no *caput* do art. 43 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 pontuação obtida no segundo PEADF não poderá ser utilizada em qualquer outro processo de promoção.

§ 2º - A promoção decorrente do segundo PEADF terá efeitos financeiros a partir do início do seu respectivo período avaliatório.

**Art. 45** - O Secretário da Administração editará os atos normativos complementares a este Decreto, resolverá os casos omissos, e, especialmente, disciplinará os PEADF.

**Art. 46** - Fica revogado o Decreto nº 15.143, de 21 de maio de 2014.

**Art. 47** - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 24 de janeiro de 2022.

**RUI COSTA**  
**Governador**

Carlos Mello  
Secretário da Casa Civil em exercício

Edelvino da Silva Góes Filho  
Secretário da Administração