

# DECRETO Nº 17.972 DE 11 DE OUTUBRO DE 2017

**Regulamenta a promoção dos servidores das carreiras de Delegado de Polícia Civil, Escrivão de Polícia Civil, Investigador de Polícia Civil, Perito Técnico de Polícia Civil, Perito Criminal de Polícia Civil, Perito Médico Legista de Polícia Civil e Perito Odonto-Legal de Polícia Civil, e dá outras providências.**

**O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA**, no uso da atribuição que lhe é conferida pelo inciso V do art. 105 da Constituição Estadual, e tendo em vista o disposto nos arts. 65 a 71 da Lei nº 11.370, de 04 de fevereiro de 2009,

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

### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** - As promoções dos ocupantes dos cargos de Delegado de Polícia Civil, Escrivão de Polícia Civil, Investigador de Polícia Civil, Perito Técnico de Polícia Civil, Perito Criminal de Polícia Civil, Perito Médico Legista de Polícia Civil e Perito Odonto-Legal de Polícia Civil observarão o disposto nos arts. 65 a 71 da Lei nº 11.370, de 04 de fevereiro de 2009, bem como as normas estabelecidas neste Regulamento.

**Art. 2º** - Para a carreira de Delegado de Polícia Civil, o quantitativo de cargos a ser provido através da promoção será definido mediante a aplicação dos percentuais previstos no Anexo II da Lei nº 11.369, de 02 de fevereiro de 2009, sobre o número de cargos ocupados na Classe imediatamente anterior à pleiteada, observada a necessária disponibilidade orçamentária e financeira.

**Parágrafo único** - Caso resultem números decimais da aplicação dos percentuais a que se refere o *caput* deste artigo, deverá ser considerado o número inteiro imediatamente superior a este.

**Art. 3º** - Para as carreiras de Escrivão de Polícia Civil, Investigador de Polícia Civil, Perito Técnico de Polícia Civil, Perito Criminal de Polícia Civil, Perito Médico Legista de Polícia Civil e Perito Odonto-Legal de Polícia Civil, o quantitativo de cargos a ser provido através da promoção será definido mediante a aplicação dos percentuais previstos no Anexo II da Lei nº 11.613, de 06 de novembro de 2009, observada a necessária disponibilidade orçamentária e financeira.

**Parágrafo único** - Caso resultem números decimais da aplicação dos percentuais a que se refere o *caput* deste artigo, deverá ser considerado o número inteiro imediatamente superior a este.

**Art. 4º** - Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - Avaliação de Desempenho Funcional - ADF: o processo sistemático, com periodicidade anual, de aferição do desempenho do servidor;

II - promoção: a elevação do servidor ocupante de cargo de provimento permanente para a Classe imediatamente superior àquela em que se encontra;

III - chefia imediata: o responsável pelo setor de trabalho do servidor ou aquele a quem for atribuída formalmente delegação de competência pela autoridade máxima da unidade;

IV - período avaliatório: o interstício de 09 (nove) meses, compreendido entre 1º de janeiro e 30 de setembro de cada ano, durante o qual será observado o desempenho do servidor avaliado;

V - data base de apuração do interstício: 31 de dezembro de cada ano;

VI - período de consolidação da pontuação da Avaliação de Desempenho Anual: o interstício compreendido entre 1º de outubro e 31 de dezembro de cada ano, durante o qual deverá ocorrer a sistematização da pontuação final da Avaliação de Desempenho Anual;

VII - pontuação da Avaliação de Desempenho Anual: a pontuação resultante da aferição do desempenho do servidor durante o período avaliatório;

VIII - pontuação da Avaliação de Desempenho para efeito de promoção na carreira: a média aritmética das Avaliações de Desempenho Anual às quais for submetido o servidor no período em que se encontrar na mesma Classe;

IX - linha de corte: a pontuação mínima equivalente ao conceito “bom”, conforme estabelecido no Anexo I deste Decreto.

**Art. 5º** - Não poderá concorrer à promoção o servidor ocupante dos cargos das carreiras de que trata este Decreto que:

I - estiver com prisão preventiva decretada ou preso em flagrante delito;

II - for condenado pela prática de crime, enquanto durar o cumprimento da pena, mesmo em caso de suspensão condicional da pena;

III - estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 1º - Em qualquer das hipóteses dos incisos I e III do *caput* deste artigo, se o servidor for absolvido por sentença transitada em julgado ou for absolvido 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 no quinquênio legal.

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

**Art. 6º** - Constitui requisito básico para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 06 (seis) anos ininterruptos de efetivo exercício na Classe em que o servidor estiver posicionado.

§ 1º - Para efeito do disposto no *caput* deste artigo, considera-se em efetivo exercício a execução de atividades em órgãos da estrutura da Secretaria da Segurança Pública - SSP, bem como em disponibilidade para cumprimento de mandato eletivo em entidade de Classe.

§ 2º - Interrompido o exercício, a contagem do interstício, com os efeitos daí decorrentes, será a partir do primeiro dia subsequente à reassunção do exercício.

**Art. 7º** - A promoção será baseada na pontuação obtida em razão da ADF, respeitado o quantitativo de cargos vagos em cada Classe, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira.

**§ 1º** - Para fins de participação no processo de Avaliação de Desempenho Anual, o servidor avaliado deverá estar em efetivo exercício de suas atividades por 230 (duzentos e trinta) dias, dentre os 09 (nove) 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, todos da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, desde que não superiores a 180 (cento e oitenta) dias.

**§ 2º** - Caso o servidor não participe do processo de Avaliação de Desempenho Anual por não se encontrar em efetivo exercício de suas atividades, na forma exigida no § 1º deste artigo, será utilizada para a promoção a média aritmética das Avaliações de Desempenho Anual às quais for submetido o servidor no período em que se encontrar na mesma Classe, observado o disposto no § 3º deste artigo.

**§ 3º** - O servidor deverá ser avaliado em pelo menos 50% (cinquenta por cento) das ADFs realizadas durante o período em que permanecer na mesma Classe, observado ainda o disposto no art. 8º deste Decreto.

**Art. 8º** - Para concorrer à promoção, o servidor deverá atingir, no mínimo, conceito “bom” em todas as ADFs às quais seja submetido na mesma Classe da carreira.

**Parágrafo único** - O servidor que não atingir o conceito referido no *caput* deste artigo não poderá concorrer à promoção até que reúna em 06 (seis) Avaliações de Desempenho o conceito “bom” durante o período em que permanecer na mesma Classe.

**Art. 9º** - Não haverá promoção de servidor ocupante de cargo das carreiras previstas neste Decreto que esteja em estágio probatório ou que não esteja em efetivo exercício na carreira.

## **CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ANUAL**

**Art. 10** - A ADF considerará os seguintes fatores:

- I - competência técnica;
- II - produtividade;
- III - relacionamento interpessoal;
- IV - conduta ético-funcional;
- V - capacidade de iniciativa;
- VI - responsabilidade.

**Art. 11** - O desempenho funcional será conceituado de acordo com a pontuação obtida na Avaliação de Desempenho Anual, devendo ser utilizados os conceitos “nunca”, “poucas vezes”, “com frequência” e “sempre” para indicar a frequência dos fatores constantes do Anexo II deste Decreto, durante o período avaliatório.

**Art. 12** - Caso o servidor avaliado tenha sofrido, durante o período avaliatório, as penalidades disciplinares de advertência ou suspensão, ou tenha em seu registro funcional ocorrências de faltas injustificadas e atrasos ou saídas antecipadas não compensadas, será subtraída pontuação, na forma prevista no Anexo III deste Decreto.

**Art. 13** - A ADF será realizada pelo chefe imediato do servidor, mediante o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Anual, constante do Anexo IV deste Decreto.

**Parágrafo único** - Quando houver impedimento do chefe imediato, a avaliação será realizada por superior hierárquico que, na ordem crescente de hierarquia, não esteja impedido.

**Art. 14** - O chefe imediato dará ciência ao servidor de sua Avaliação de Desempenho Anual.

§ 1º - O servidor deverá lançar sua assinatura em campo próprio no formulário, registrando a ciência de sua Avaliação de Desempenho Anual, no prazo de 05 (cinco) dias do seu recebimento.

§ 2º - Será considerada válida a Avaliação de Desempenho caso o servidor não registre a ciência do seu conceito no prazo assinalado.

§ 3º - O servidor solicitará por escrito à sua chefia imediata a entrega do Formulário de Avaliação de Desempenho Anual devidamente preenchido, quando não o tiver recebido.

**Art. 15** - Caso o servidor queira formular pedido de reconsideração da ADF, deverá fazê-lo dentro do prazo previsto no § 1º do art. 14 deste Decreto.

**Parágrafo único** - A chefia imediata decidirá sobre o pedido de reconsideração no prazo de 05 (cinco) dias e, na hipótese de seu indeferimento, submeterá a decisão à chefia mediata, a qual decidirá em igual prazo.

**Art. 16** - As Avaliações de Desempenho Anual serão encaminhadas até o último dia útil do mês de novembro:

I - ao Delegado Geral Adjunto, para validação das avaliações dos servidores das carreiras de Delegado de Polícia Civil, Investigador de Polícia Civil e Escrivão de Polícia Civil;

II - ao Chefe de Gabinete do Departamento de Polícia Técnica, para validação das avaliações dos servidores das carreiras de Perito Criminal, Perito Médico Legista, Perito Odonto-Legal e Perito Técnico de Polícia Civil.

§ 1º - Quando observada incoerência entre a justificativa da pontuação e o indicador avaliado, as autoridades mencionadas nos incisos I e II do *caput* deste artigo encaminharão à chefia imediata do servidor, na qualidade de agente avaliador, a revisão do preenchimento do instrumento de avaliação, a ser finalizada até o dia 10 (dez) de dezembro.

§ 2º - A autoridade responsável pela validação deverá encaminhar os Formulários de Avaliação de Desempenho Anual à respectiva Comissão de Promoção até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro.

### **CAPÍTULO III DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE**

**Art. 17** - Na hipótese de empate na ordem de classificação, para fins das promoções disciplinadas neste Decreto, terá preferência, sucessivamente, o servidor que:

- I - tiver maior tempo de efetivo exercício na Classe ocupada;
- II - tiver maior tempo de efetivo exercício na carreira;
- III - tiver maior tempo de efetivo exercício no Poder Executivo Estadual;
- IV - tiver maior tempo de efetivo exercício no Serviço Público;
- V - for o mais idoso.

**Parágrafo único** - Para efeito do que trata este artigo, a apuração do tempo de serviço será feita em dias, cujo número será convertido em anos, considerado o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

**Art. 18** - A Coordenação de Recursos Humanos do órgão de lotação do servidor deverá apresentar à Secretaria Executiva das Comissões de Promoção as informações necessárias à apuração dos critérios de desempate.

### **CAPÍTULO IV DAS COMISSÕES DE PROMOÇÃO**

**Art. 19** - Para fins do disposto neste Decreto, ficam criadas as seguintes Comissões:

- I - Comissão de Promoção destinada a processar os atos relativos à promoção dos ocupantes da carreira de Delegado de Polícia Civil;
- II - Comissão de Promoção destinada a processar os atos relativos à promoção dos ocupantes das carreiras de Investigador e Escrivão de Polícia Civil;
- III - Comissão de Promoção destinada a processar os atos relativos à promoção dos ocupantes das carreiras de Perito Criminal, Perito Médico Legista, Perito Odonto-Legal e Perito Técnico de Polícia Civil.

**Art. 20** - A Comissão de Promoção da carreira de Delegado de Polícia Civil terá a seguinte composição:

- I - o Corregedor-Chefe da Polícia Civil, que a presidirá;
- II - dois servidores pertencentes à Classe Especial da carreira de Delegado de Polícia, designados pelo Delegado Geral da Polícia Civil.

**Art. 21** - A Comissão de Promoção das carreiras de Investigador de Polícia Civil e Escrivão de Polícia Civil terá a seguinte composição:

- I - o Diretor da Academia de Polícia Civil - ACADEPOL, que a presidirá;

II - o Diretor do Departamento de Inteligência da Polícia Civil;

III - o Diretor do Departamento de Planejamento, Administração e Finanças - DEPAF da Polícia Civil.

**Art. 22** - A Comissão de Promoção das carreiras de Perito Criminal de Polícia Civil, Perito Médico Legista de Polícia Civil, Perito Odonto-Legal de Polícia Civil e Perito Técnico de Polícia Civil terá a seguinte composição:

I - o Chefe de Gabinete do Departamento de Polícia Técnica, que a presidirá;

II - 02 (dois) Peritos Oficiais pertencentes à Classe Especial das carreiras mencionadas no *caput* deste artigo, designados pelo Diretor do Departamento de Polícia Técnica.

**Art. 23** - As Comissões funcionarão com a totalidade dos seus membros, tendo o Presidente voto de desempate.

**Art. 24** - Em cada Comissão, funcionará uma Secretária Executiva, cujas funções serão definidas em ato conjunto do Delegado Geral da Polícia Civil e do Diretor Geral do Departamento de Polícia Técnica.

**Parágrafo único** - Os titulares das Secretarias Executivas serão escolhidos dentre os ocupantes de cargos permanentes, integrantes da Classe final das carreiras de Delegado de Polícia Civil, Perito Criminal de Polícia Civil, Perito Médico Legista de Polícia Civil e Perito Odonto-Legal de Polícia Civil.

## **CAPÍTULO V DOS PROCEDIMENTOS**

**Art. 25** - A Coordenação de Recursos Humanos da Polícia Civil e a Coordenação de Recursos Humanos do Departamento de Polícia Técnica deverão encaminhar ao Secretário da Segurança Pública:

I - até o dia 20 (vinte) de outubro, o quantitativo de vagas por Classe resultante da aplicação dos percentuais previstos no Anexo II da Lei nº 11.369, de 02 de fevereiro de 2009, e dos percentuais estabelecidos no Anexo II da Lei nº 11.613, de 06 de novembro de 2009;

II - até o dia 28 (vinte e oito) de fevereiro, a verificação quanto ao cumprimento do interstício mínimo de 06 (seis) anos ininterruptos de efetivo exercício na Classe, bem como a existência dos impedimentos previstos no art. 5º deste Decreto.

**Parágrafo único** - A Corregedoria da Polícia Civil, a Corregedoria do Departamento de Polícia Técnica e a Corregedoria Geral da SSP deverão fornecer os elementos necessários à verificação dos impedimentos previstos no art. 5º deste Decreto.

**Art. 26** - Até o dia 30 (trinta) de outubro, o Secretário da Segurança Pública deverá encaminhar ao Conselho de Política de Recursos Humanos - COPE o quantitativo de vagas por Classe resultante da aplicação dos percentuais previstos no Anexo II da Lei nº 11.369, de 02 de fevereiro de 2009, e dos percentuais estabelecidos no Anexo II da Lei nº 11.613, de 06 de novembro de 2009.

**Art. 27** - No mês de novembro, o COPE definirá o quantitativo de cargos nas Classes das carreiras previstas neste Decreto a ser provido mediante promoção, observada a disponibilidade orçamentária e financeira.

**Art. 28** - Para efeito dos processos de promoção disciplinados neste Decreto, a respectiva Comissão de Promoção elaborará, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do início dos seus trabalhos, as listas classificatórias.

**Parágrafo único** - A Secretaria Executiva das Comissões de Promoção, após a elaboração das listas classificatórias, deverá encaminhar ao Secretário da Segurança Pública:

I - lista nominal de servidores que atenderam ao requisito de permanência na mesma Classe;

II - lista nominal, por ordem de classificação, dos servidores aptos à promoção, dentro do número de vagas, e separados por carreira e Classe;

III - lista contendo o número de matrícula dos servidores não aptos à promoção, com as respectivas justificativas.

**Art. 29** - No prazo de até 05 (cinco) dias, após o seu recebimento, a SSP publicará as listas mencionadas nos incisos I, II e III do parágrafo único do art. 28 deste Decreto.

**Art. 30** - Os servidores ocupantes das carreiras de Delegado de Polícia Civil, Investigador de Polícia Civil e Escrivão de Polícia Civil terão o prazo de 05 (cinco) dias, a partir da publicação, para impugnar as listas de classificação, devendo a impugnação ser julgada no prazo de 10 (dez) dias pelo Delegado Geral da Polícia Civil.

**Art. 31** - Os servidores ocupantes das carreiras de Perito Criminal, Perito Médico Legista, Perito Odonto-Legal e Perito Técnico de Polícia Civil terão o prazo de 05 (cinco) dias, a partir da publicação, para impugnar as listas de classificação, devendo a impugnação ser julgada no prazo de 10 (dez) dias pelo Diretor Geral do Departamento de Polícia Técnica.

**Art. 32** - Findados os prazos referidos nos arts. 30 e 31 deste Decreto, a SSP publicará, no prazo de 05 (cinco) dias, a lista definitiva dos servidores classificados dentro do número de vagas para promoção.

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

**Art. 33** - O servidor ocupante dos cargos das carreiras de que trata este Decreto será promovido à Classe imediatamente superior por critério de merecimento, se falecer:

I - no cumprimento do dever ou em consequência deste;

II - devido à contração de doença, moléstia ou enfermidade no cumprimento de suas atribuições funcionais ou que nestas tenha tido sua origem.

§ 1º - Se falecido o servidor enquanto ocupante da Classe Especial, em quaisquer das situações referidas neste artigo, a pensão a ser paga aos seus herdeiros, na forma da Lei, será acrescida de 10% (dez por cento) no valor para ela estabelecido.

§ 2º - As hipóteses dos incisos I e II do *caput* deste artigo deverão ser comprovadas por atestado de origem ou inquérito sanitário de origem, quando não houver outro procedimento apuratório, sendo utilizados como meios subsidiários para esclarecer a situação os termos relativos ao acidente, à baixa ao hospital, bem como os prontuários de tratamento nas enfermarias e hospitais e os respectivos registros.

**Art. 34** - O servidor ocupante dos cargos das carreiras de que trata este Decreto, em disponibilidade para cumprimento de mandato eletivo em entidade de Classe, deverá encaminhar relatório circunstanciado das atividades desempenhadas durante a disponibilidade, que deverá ser homologado pelo Delegado Geral ou pelo Diretor Geral do Departamento de Polícia Técnica.

**Parágrafo único** - O órgão ou entidade deverá manter em seus arquivos todas as provas das atividades realizadas durante a disponibilidade de que trata o *caput* deste artigo, ainda que não especificadas neste Decreto, com vistas a comprovar os fatos em que se funda o relatório, observados os prazos legais estabelecidos neste Decreto.

**Art. 35** - A promoção decorrente de ressarcimento de preterição, estabelecida no § 2º do art. 5º deste Decreto, não prejudicará a sequência do processo de promoção.

**Art. 36** - O primeiro processo de ADF, excepcionalmente, começará na data de entrada em vigor deste Decreto e terá duração de 03 (três) meses, observados os prazos, procedimentos e critérios específicos estabelecidos em ato normativo a ser editado pelo Secretário da Segurança Pública.

**Art. 37** - Os atos de promoção previstos neste Decreto terão seus efeitos financeiros a partir de 1º (primeiro) de março do ano subsequente ao do início do período avaliatório.

**Art. 38** - A SSP editará os atos normativos necessários ao cumprimento deste Decreto, bem como resolverá os casos omissos.

**Art. 39** - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 11 de outubro de 2017.

**RUI COSTA**  
*Governador*

Bruno Dauster  
Secretário da Casa Civil

Maurício Teles Barbosa  
Secretário da Segurança Pública



## ANEXO I

Conceito	Nº de pontos	Percentual correspondente (%)
Insuficiente	de 0 a 48 pontos	0 a 40%
Regular	de 49 até 72 pontos	41 a 60%
Bom	de 73 a 96 pontos	61 a 80%
Excelente	de 97 a 120 pontos	81 a 100%

## ANEXO II

FATORES	INDICADORES
1. Competência Técnica: habilidade para operacionalizar os conhecimentos do seu nível, para obtenção de melhores resultados	Demonstra conhecimentos técnicos para atender às demandas do cargo
	Demonstra habilidade no exercício de suas atribuições
2. Produtividade: define a produção do servidor, segundo as tarefas exigidas e as atribuições do cargo. Otimiza o tempo, produz com boa qualidade e acerto	Apresenta resultados satisfatórios, entregando os trabalhos dentro dos prazos estabelecidos
	Prioriza suas tarefas de acordo com o grau de importância e urgência
3. Relacionamento Interpessoal: define a cordialidade e a habilidade de comunicação do servidor no atendimento às pessoas que demandam seus serviços e no relacionamento com os colegas	Mantém um bom relacionamento com as pessoas
	Compartilha seus conhecimentos, contribuindo com o aprendizado dos colegas
4. Conduta Ético-Funcional: conduta consciente de seus próprios atos, originária da compreensão que necessita ter dos seus deveres funcionais	Cumpre as normas e os deveres funcionais
	Contribui para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho
5. Capacidade de iniciativa: habilidade de agir com independência em situações inesperadas, propondo soluções ou alternativas que resolvam o problema	É capaz de lidar adequadamente com situações inesperadas
	Propõe soluções para resolver problemas do dia-a-dia
6. Responsabilidade: define o grau de comprometimento profissional do servidor com o trabalho, com a consecução das metas estabelecidas, com o conceito da instituição e da administração como um todo	Demonstra responsabilidade no cumprimento de suas atividades
	Entrega suas atividades com qualidade

### ANEXO III

<b>Assiduidade/Pontualidade (Frequência)</b>	<b>Advertência ou Suspensão</b>
01 falta injustificada - menos 2 (dois) pontos	01 Advertência - menos 3 (três) pontos
Até 03 atrasos ou saídas antecipadas não compensadas - menos 1 (um) ponto	01 a 05 dias de suspensão - menos 5 (cinco) pontos 06 a 15 dias de suspensão - menos 10 (dez) pontos 16 a 30 dias de suspensão - menos 20 (vinte) pontos acima de 30 dias de suspensão - menos 30 (trinta) pontos