



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO – DEDC – CAMPUS I
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO GESTÃO E TECNOLOGIA
APLICADAS À EDUCAÇÃO (GESTEC)**

LILIAN DA ENCARNAÇÃO CONCEIÇÃO

**GESTÃO DE PESSOAS E PLANO DE CARREIRA DAS
UNIVERSIDADES ESTADUAIS DA BAHIA: CONTRIBUIÇÕES PARA
ALTERAÇÕES DA LEI nº 11.375/2009**

Salvador, BA
2019

LILIAN DA ENCARNAÇÃO CONCEIÇÃO

**GESTÃO DE PESSOAS E PLANO DE CARREIRA DAS
UNIVERSIDADES ESTADUAIS DA BAHIA: CONTRIBUIÇÕES PARA
ALTERAÇÕES DA LEI nº 11.375/2009**

Trabalho de Conclusão Final do Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação Gestão e Tecnologia Aplicadas à Educação (GESTEC) da Universidade Estado da Bahia (UNEB), em formato de Dissertação, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação.

Área de Concentração: Gestão da Educação e Redes Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Celeste Maria Pacheco de Andrade.

Salvador, BA
2019

FICHA CATALOGRÁFICA
Sistema de Bibliotecas da UNEB
Dados fornecidos pelo autor

C744

Conceição, Lilian da Encarnação

GESTÃO DE PESSOAS E PLANO DE CARREIRA DAS
UNIVERSIDADES ESTADUAIS DA BAHIA: CONTRIBUIÇÕES PARA
ALTERAÇÕES DA LEI nº 11.375/2009 / Lilian da Encarnação
Conceição.-- Salvador, 2019.

89 fls.

Orientador(a): Celeste Maria Pacheco de Andrade.

Inclui Referências

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade do Estado da
Bahia. Departamento de Educação. Programa de Pós-Graduação em
Educação e Contemporaneidade - PPGEDUC, Câmpus I. 2019.

1.Administração Pública. 2.Gestão de Pessoas. 3.Instituições de
Ensino Superior. 4.Plano de Carreira.

CDD: 370

FOLHA DE APROVAÇÃO

“GESTÃO DE PESSOAS E PLANO DE CARREIRA DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS DA BAHIA: CONTRIBUIÇÕES PARA ALTERAÇÕES DA LEI 11.375/2009”

LÍLIAN DA ENCARNAÇÃO CONCEIÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação (*Scripto Sensu*) Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, Área de Concentração I - Gestão da Educação e Redes Sociais, em 28 de Agosto de 2019, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, pela Universidade do Estado da Bahia, composta pela Banca Examinadora:



Prof.^a Dr.^a Lidia Boaventura Pimenta
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)
Doutorado em Educação
Universidade Federal da Bahia (UFBA)



Prof.^a Dr.^a Celeste Maria Pacheco de Andrade
Universidade do Estado da Bahia - UNEB
Doutorado em História Social
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP



Prof.^a Dr.^a Lima Maria Brandão Aras
Universidade Federal da Bahia – UFBA
Doutorado em História Social
Universidade de São Paulo - USP

Dedico este trabalho a meus pais Adenize da
Encarnação Conceição e Joselito dos Santos
Conceição e a mim.

AGRADECIMENTOS

Agradecer, agradecer, agradecer o verbo que melhor expressa toda a construção desta pesquisa: AGRADECER. Reconhecer a solidariedade e compreensão daqueles que de algum modo me ajudaram a vencer mais uma etapa da minha formação. Com alma em festa e profundamente emocionada.

- À Deus pela vida, pela oportunidade de experienciar este momento.
- Aos meus antepassados (*in memorian*) por me acompanharem e me darem força, sempre.
- Aos meus pais, Adenize da Encarnação Conceição e Joselito dos Santos Conceição, pela vida e pelo compromisso com minha formação.
- A Universidade do Estado da Bahia pela minha formação como discente no curso de Pedagogia e neste momento como mestre pelo Programa de Pós-Graduação Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação – GESTEC
- A minha orientadora Profa. Dra. Celeste Maria Pacheco de Andrade pela paciência e dedicação na construção deste trabalho.
- A banca, Prof. Dra. Lina Maria Brandão de Aras e Profa. Dra. Lídia Boaventura Pimenta, que cuidadosamente me orientou no sentido de melhorar a construção desta pesquisa.
- Ao Reitor desta Universidade, Prof. José Bites de Carvalho por proporcionar o exercício da função de Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, fator imprescindível para a construção desta pesquisa.
- Aos colegas que fazem parte da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoa – PGDP, pela paciência e torcida.
- Aos amigos pela generosidade, pela torcida e por acreditarem nas minhas potencialidades: José Tadeu Neris Mendes pela paciência, solidariedade; a minha “terapeuta” Isnaia Junquillo neste momento psíquico tão tenso; Rosilene Evangelista da Apresentação pelo apoio fraterno.
- A Flaviano da Apresentação (*in memorian*), uma grande alma
- A todos aqueles que direta ou indiretamente, generosamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

*“Porque os vencidos de hoje serão os vencedores de amanhã.
E o novo hoje nascerá o jamais.”*

Bertolt Bhechet

RESUMO

Este trabalho buscou contemplar dois elementos: a atualidade do tema, no que tange ao Plano da Gestão de Pessoas nas Universidades Estaduais da Bahia (UEBA), centrada no plano de carreira de Analistas e Técnicos Universitários; e o outro, no propósito de investigar uma possível relação de dissociação entre a legislação vigente, pautada na Lei Nº 11.375/09, e as necessidades de gestão de pessoas no nível técnico administrativo. Para além desses aspectos, destacou-se, neste trabalho, o papel que pode desempenhar a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PGDP), na construção de um novo arcabouço jurídico, com o intuito de minimizar os impactos do Plano de Carreira na gestão das UEBA. As pesquisas referentes à gestão de pessoas têm dado maior ênfase a questões gerais do tema, com conteúdo prioritariamente focado no setor privado, sendo em número menor as publicações na esfera pública e, sobretudo, concentradas, notadamente, no período entre os séculos XX e XXI. No que concerne a essa temática destacam-se investigações na área de recursos humanos. O objetivo geral dessa pesquisa foi apresentar contribuições que possibilitem alterações ao disposto na Lei Nº 11.375/2009 para regular a carreira dos técnicos-administrativos das UEBA. A questão norteadora da pesquisa, o Plano de Carreira estabelecido pela Lei Nº 11.375/2009, que regula a carreira dos técnicos-administrativos das UEBA e atende as teorias de Gestão de Pessoas e princípios da Administração Pública. Dentro do arcabouço da pesquisa avaliou-se a situação dos cargos do quadro técnico administrativo da universidade disposto na Lei estadual Nº 11.375/2009 considerando como ponto focal a gestão de pessoas. De maneira específica a pesquisa buscou identificar o conceito de Gestão de Pessoas para analisar as formulações contidas no plano de carreira do corpo técnico administrativo das UEBA e evidenciar aspectos que devem ser aprimorados na legislação em vigor com base nas teorias de carreiras, no contexto da administração pública no Brasil. Trata-se de pesquisa básica e documental, com abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, tendo como arcabouço teórico a abordagem da Gestão de Pessoas. Como resultado dessa pesquisa propõe-se alterações à Lei estadual Nº 11.375/2009 que define a atuação do pessoal técnico administrativo no funcionamento da instituição universitária pública, mantidas pelo Estado da Bahia.

Palavras-chave: Administração Pública; Gestão de Pessoas; Instituições de Ensino Superior; Plano de Carreira.

ABSTRAT

This work aimed to contemplate two elements: the current theme, regarding the People Management Plan at the Bahia State Universities (UEBA), centered on the career plan of University Analysts and Technicians; and the other, in order to investigate a possible decoupling relationship between the current legislation, based on Law N° 11.375/09, and the needs of people management at the technical administrative level. In addition to these aspects, the role of the Dean of People Management (PGDP) in the construction of a new legal framework was emphasized in this work, with the aim of minimizing the impacts of the Career Plan on the management, UEBA. Research on people management has given greater emphasis to general issues of the theme, with content primarily focused on the private sector, with fewer publications in the public sphere and, above all, concentrated, notably, in the period between the twentieth and twenty-first centuries. Regarding this theme, research in the area of human resources stands out. The general objective of this research was to present contributions that allow changes to the provisions of Law N° 11375/2009 to regulate the career of the administrative technicians of UEBA. The guiding question of the research, the Career Plan established by Law N° 11.375/2009, which regulates the career of the administrative technicians of UEBA and meets the theories of People Management and principles of Public Administration. Within the framework of the research, we evaluated the situation of the positions of the administrative technical staff of the university provided by state Law N° 11.375/2009 considering as a focal point the management of people. Specifically, the research sought to identify the concept of People Management to analyze the formulations contained in the career plan of the administrative staff of UEBA and highlight aspects that should be improved in current legislation based on careers theories, in the context of administration, in Brazil. It is a basic and documentary research, with a qualitative approach, exploratory and descriptive, having as theoretical framework the approach of People Management. As a result of this research, it is proposed changes to state Law N° 11.375/2009 that defines the performance of administrative technical personnel in the operation of public university institution maintained by the State of Bahia.

Keywords: Public Administration; People Management; Higher Education Institutions; Career Plan.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Escolas do Pensamento Estratégico e Características.....	21
Quadro 02 - Integração de RH à Estratégia Organizacional.....	23
Quadro 03 - Características das Diferenças entre os Modelos na Estratégia Organizacional.....	24
Quadro 04 - Demonstrativo da Evolução das Políticas do Planejamento de Gestão do Servidor Público no Brasil.....	26
Quadro 05 - Disposição do Quadro Técnico-Administrativo do grupo Nível de Apoio (NA) das Universidades Estaduais Baianas.....	39
Quadro 06 - Disposição do Quadro Técnico-Administrativo do grupo Nível Médio (NM) das universidades estaduais baianas.....	39
Quadro 07 - Disposição do Quadro Técnico-Administrativo do Grupo Nível Superior (NS) das Universidades Estaduais Baianas.....	40
Quadro 08 - Especificação de Grupos Ocupacionais.....	42
Quadro 09 - Especificação de Avanços por Grupos Ocupacionais.....	43
Quadro 10 - Proposta de Reestruturação - Demonstrativo de mudanças...	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Tabela de vencimento para técnico universitário.....	56
Tabela 02 – Tabela de gratificação para técnico universitário.....	56
Tabela 03 - Grupo Ocupacional Técnico-Específico (30 horas)	57
Tabela 04 - Grupo Ocupacional Técnico-Específico (40 horas)	58
Tabela 05 - Grupo Ocupacional Analista Universitário.....	58
Tabela 06 - Progressão de Suporte Técnico Universitário 30 horas.....	59
Tabela 07 - Gratificação de Suporte Técnico Universitário 40 horas.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DP	Departamento de Pessoal
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FUNCEP	Fundação Centro de Formação do Servidor Público
IES	Instituição de Ensino Superior
IESBA	Instituições de Ensino Superior no Estado da Bahia
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
NA	Nível de Apoio
NM	Nível Médio
<i>NPM</i>	<i>New Public Management</i>
NS	Nível Superior
PGDP	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
SAEB	Secretaria de Administração do Estado da Bahia
SEMOR	Secretaria da Modernização
SESEB	Superintendência de Ensino Superior do Estado da Bahia
UEBAS	Universidades Estaduais da Bahia.
UEFS	Universidade Estadual de Feira de Santana
UESB	Universidade Estadual do Sudoeste Baiano
UESC	Universidade Estadual de Santa Cruz
UNEB	Universidade do Estado da Bahia
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 TRAJETÓRIA DO CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS	16
2.1 Gestão de Pessoas e Gestão de Pessoas na Administração Pública.....	17
2.2 Gestão de Pessoas e o Princípio da Autonomia Universitária.....	29
3 GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO DA UNEB	36
3.1 Constituição do Corpo Técnico-Administrativo na UNEB.....	36
3.2 Planos de Carreira Técnico-Administrativo das UEBAS.....	41
3.3 Marco Regulatório.....	45
4 METODOLOGIA	49
4.1 Natureza da Pesquisa.....	49
4.2 Abordagem.....	50
4.3 Métodos Utilizados.....	52
5 PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DE TÉCNICO E DE ANALISTA UNIVERSITÁRIO	54
5.1 Lei nº 11.375/2009: Diretrizes, Avanços e Rupturas.....	54
5.2 Contribuições para Alterações e Reforma da Lei nº 11.375/2009.....	62
5.2.1 Cargo Técnico Universitário.....	65
5.2.2 Cargo Analista Universitário.....	66
5.2.3 Alterações Comuns aos dois cargos (Analista e Técnico Universitário).....	67
5.2.4 A situação das Carreiras do Nível de Apoio – NA.....	68
5.3 Sugestões para Alteração da Lei nº 11.357/2009, que trata do Plano de Carreira dos Servidores Técnico Administrativo das UEBA's.....	68
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE – Minuta de Lei - Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico	
ANEXOS: Regramentos Legais – Federal e Estadual (Bahia)	
ANEXO A – Lei nº 5.835, de 12 de julho de 1990	
ANEXO B – Lei nº 8.824 DE 22 DE SETEMBRO de 2003	
ANEXO C – Lei nº 8.889 de 01 de dezembro de 2003	
ANEXO D – Lei nº 11.375 de 05 de fevereiro de 2009	
ANEXO E – Lei nº 14.098 de 10 de junho de 2019	
ANEXO F – Decreto nº 3.151, de 23 de agosto de 1999	

1 INTRODUÇÃO

Um olhar crítico sobre a carreira dos servidores técnicos – Analistas e Técnicos Universitários – tendo por base a legislação vigente, especificamente o último documento legal, a Lei nº 11.375/2009, faz parte da minha experiência como servidora estadual lotada na Pró - Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PGDP), da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), onde atuo. Do nosso ponto de vista, o plano de carreira dessas categorias se mostra distante das atuais necessidades que envolvem as perspectivas da gestão de pessoas nas Universidades Estaduais da Bahia (UEBA), no segmento da Administração Pública.

Além de realizar o assessoramento técnico-administrativo, planejando, gerenciando, executando, acompanhando e controlando as atividades de gestão e desenvolvimento de pessoas, integra minhas atribuições desenvolver atividades inerentes à qualificação e à capacitação dos servidores. Essas atribuições objetivam a promoção e a progressão das carreiras dos servidores técnicos unebianos. Esse processo de aprimoramento do quadro de pessoal tem por finalidade precípua, atender às necessidades das atividades da *multicampia* da Universidade que abrange nos seus 39 (trinta e nove) cursos de graduação presencial, com 128 (cento e vinte e oito) ofertas, distribuídos entre os 24 (vinte e quatro) *campi* e os 27 (vinte e sete) Territórios de Identidade no Estado da Bahia.

Assim, venho me dedicando já há algum tempo a leituras e discussões sobre essa temática na tentativa de ampliar a minha compreensão pessoal acerca dos processos da gestão de pessoas e da sua relação com os argumentos legais, que definem as carreiras de Analistas e Técnicos Universitários e que impactam as vidas profissionais dos servidores públicos de modo geral, bem como dos técnicos unebianos, em particular. Refletir sobre essas questões, no meu espaço de atuação na UNEB, visa dentre outros, auxiliar à PGDP a preencher as lacunas das funções da forma mais próxima da realidade unebiana na sua inserção *multicampi* no estado da Bahia.

Entre os anos de 2013 e 2014 participei, opinando na construção dos Decretos que regulamentam a Lei nº 11.375/2009, representando a UNEB, nas discussões com outros representantes das demais Universidades Estaduais (UESC, UEFS e a UESB). Naquele momento, participaram ainda desse processo,

representantes da equipe de carreiras da Secretaria de Administração do Estado da Bahia (SAEB) além dos prepostos do sindicato e das associações que representam a categoria das UEBA. Esses representantes delegados opinaram na construção dos Decretos nº 15.143/2014 e nº 15.144/2014 que regulamentam, respectivamente, a carreira dos Analistas e Técnicos Universitários das Universidades Estaduais da Bahia (UEBA).

Desse modo, surgiu a ideia desse projeto. A intenção é de que essa pesquisa contribua de alguma forma, para a Universidade do Estado da Bahia, no que tange à ideia de uma gestão estratégica de pessoas associada ao modelo da *multicampia*. A perspectiva de uma gestão de pessoas vinculada ao modelo da *multicampia* se materializa a partir da tentativa de associar esses conceitos às práticas desenvolvidas no contexto unebiano reguladas pela orientação legal existente voltado para as instituições de ensino superior da Bahia.

Isso posto, este trabalho busca contemplar dois elementos: a atualidade do tema, no plano da gestão de pessoas nas UEBA, centrada no plano de carreira de Analistas e Técnicos Universitários; e o propósito de investigar uma possível relação de dissociação entre a legislação vigente, pautada na Lei nº 11.375/09, e as necessidades de gestão de pessoas no nível técnico administrativo. Para além desses aspectos, cabe destacar o papel que pode desempenhar a PGDP na construção de um novo arcabouço jurídico, com o intuito de minimizar os impactos do plano de carreira na gestão das UEBA.

Dessa forma, a questão norteadora dessa pesquisa é: O Plano de Carreira, estabelecido pela Lei nº 11.375/2009, atende às teorias de Gestão de Pessoas e princípios da Administração Pública? Nesse caso, o principal objetivo da pesquisa é: apresentar contribuições que possibilitem alterações ao disposto na Lei estadual nº 11.375/2009 para regular a carreira dos técnico-administrativos das UEBA.

De maneira específica, pretendemos: (a) estudar a evolução da gestão de pessoas no contexto organizacional; (b) conhecer a dinâmica de gestão de pessoas na instituição universitária, conhecer a legislação pertinente ao quadro técnico administrativo da universidade; (c) apresentar proposta de alteração à Lei estadual baiana, nº 11.375/2009 que define a atuação do técnico administrativo no funcionamento da instituição universitária pública mantidas pelo Estado da Bahia. Trata-se de pesquisa documental, com abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva.

O caminho a ser percorrido, metodologicamente, envolve a natureza da própria pesquisa no que concerne ao seu caráter exploratório e descritivo. Para tanto, de início, se faz necessário uma revisão bibliográfica para sustentar a fundamentação teórica que se vincula ao tema. Concomitantemente, analisa-se o fenômeno a partir de uma abordagem qualitativa, pois não se limita à análise numérica de ocorrência e de comparações estatísticas etc. afastando-se, assim, de perspectivas positivistas de afirmações definitivas.

A ancoragem do percurso metodológico do trabalho utiliza, intencionalmente, dois métodos: o histórico, para identificar a evolução dos processos dos modelos de gestão no mundo e no Brasil; e o estudo de caso, que permite o teste das ideias dos diversos autores consultados e dos documentos de ordem legal sobre a temática.

Essa investigação não se pretende definitiva, ao contrário, visa contribuir com a gestão da universidade pública, mais especificamente, com a gestão da Universidade do Estado da Bahia e se propõe, ainda, a estimular novos questionamentos e o surgimento de outros trabalhos que critiquem as propostas contidas e que ampliem a discussão sobre o tema.

2 TRAJETÓRIA DO CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS

A compreensão do modelo de universidade pública no Brasil para a maioria das pessoas, é que a instituição deve se concentrar em responder questões e necessidades que lhes são externas, ou seja, observam apenas o caráter utilitarista e desconhecem os grandes e múltiplos desafios internos. Dentre os quais a gestão de pessoas, os seus servidores técnicos e docentes. No presente tópico, analisamos os aspectos históricos e estratégicos da Gestão de Pessoas além do Plano de Carreiras como elementos imprescindíveis para a consolidação de uma política de gestão de pessoas que tenha como elemento central as pessoas.

Para a compreensão da gestão de pessoas, nos dias atuais, é de significativa importância entender que houve uma reelaboração na compreensão das organizações que passaram a entender que a participação do ser humano no processo de fomento da missão empresarial, quando o tratamento era considerado como gestão de recursos humanos, ao momento que vai além das considerações do movimento para a maximização da relação tempo *versus* espaço no processo produtivo, para compreender os fatores biopsicossociais envolvidos na relação de trabalho, diretamente ligados às pessoas, daí a percepção ampliada para gestão de pessoas. (DRUCKER, 1998).

Para Fischer (2002), esta evolução possibilitou que a gestão de pessoas passasse do aspecto operacional para uma postura estratégica nas organizações e que os seus processos fossem ampliados, desde a Revolução Industrial (século XVII que vai à primeira metade do século XX), proporcionou o desenvolvimento desorganizado das empresas e a mecanização, em seu processo de substituição do homem por máquinas. E, nesse arcabouço de novas relações entre as pessoas e os processos de produção, que se configurava, surge a necessidade de organização deste novo momento da gestão de pessoas e se estabelecem teorias para a compreensão e ajustes aos processos que se desenvolvem.

A perspectiva da racionalidade, aceita nas organizações a partir da década de 1930, tratava da definição das tarefas específicas relacionadas à contratação, compensação e demissão de pessoas, Maximiano (2007). As ideias iniciais contidas na atuação do Departamento de Pessoal (DP) se concentravam em assegurar a atuação humana na busca do lucro, sem preocupações relativas ao bem-estar

psicológico, a afinidade da função com as características profissionais, o absenteísmo, a rotatividade de pessoas em um determinado setor da organização.

Esse cenário passa a sofrer mudanças significativas a partir da década de 1990. Isto se dá, de acordo com Maximiano (2007, p. 128), devido a seguinte constatação: “as empresas, como todas as organizações, dependem de pessoas qualificadas, motivadas, integradas e produtivas para realizar seus objetivos”. É nesse momento que renascem as teorias sustentadoras dos Recursos Humanos, “que continua contendo o Departamento de Pessoal, “[...], além disso, trata de fazer o colaborador sentir-se bem na empresa em que trabalha, promovendo qualificação profissional, visando o crescimento dentro da organização; premiações, de acordo com as metas alcançadas e muitos outros benefícios” (MAXIMIANO, 2007, p. 128).

2.1 Gestão de Pessoas e Gestão de Pessoas na Administração Pública

As organizações evoluem em complexidade ao longo de suas existências, enquanto unidades sociais, por resultado direto da interação entre seres humanos. A forma de acompanhar, controlar e gerir a ordem necessária para o transcurso das atividades é definida através do que se denomina de modelo de gestão de pessoas – termo que segundo Fischer (2002, p. 12) compreende a forma “[...] pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho”.

Ainda de acordo com Fischer (2002), o modelo de gestão de pessoas envolve aspectos como: (a) políticas (diretrizes de atuação com objetivos de médio e longo prazo); (b) princípios (orientações de valor e crenças, principalmente o significado do homem e do trabalho); e (c) processos (cursos de ação planejados com base nos princípios e políticas organizacionais, instrumentalizados por ferramentas de gestão através de procedimentos).

Para esta autora, os eixos são utilizados pela organização com o objetivo de gerenciar o comportamento humano. O estilo de gestão e o desenho organizacional (forma de operação do modelo na estrutura) também são citados como partes do formato de gestão de pessoas de uma organização (FISCHER, 2002). As ideias de Drucker (1997) consideram também que fatores internos e externos podem influenciar o modelo de gestão de pessoas. No campo dos aspectos internos (produto/serviço, tecnologia utilizada pela organização, cultura e estrutura) e no

campo dos fatores externos (legislação e demais instâncias nas relações trabalhistas, cultura de trabalho da sociedade) estão os elementos que vão definir a abrangência da proposta de gestão.

Em seus estudos sobre a evolução dos modelos de gestão de pessoas para a compreensão e atuação nas demandas organizacionais e sociais em cada período histórico, Fischer (2002) considera que a origem do *Human Resource Management* (HRM) está vinculada ao ano de 1890, nos Estados Unidos. É nesse momento que a NCR Corporation implantou o seu Departamento Pessoal (DP), o que resultou nos “empregados se tornaram um fator de produção cujos custos deveriam ser administrados tão racionalmente quanto os outros fatores de produção” (FISCHER, 2002, p. 19).

Para Faria (1994), a ênfase no DP antecipa a visão de homem contida nas teorias clássicas – Administração Científica e o *homo economicus*: ente isolado, movido por interesses financeiros em uma organização mecanicista e superespecializada, lastreada em processos produtivos controláveis e racionalmente planejados. Contudo, ao usar os postulados de Max Weber (2000), sob a perspectiva da burocracia, é trazida a questão do homem organizacional: a predominância dos objetivos organizacionais, a expectativa do cargo e posição ocupados e o isolamento centrado nas tarefas individuais.

Outros autores, como Mascarenhas e Kirschbaum (2008), destacam o paradigma da adequação do homem ao cargo, no modelo de gestão de pessoas. Em alusão à escolha do perfil de funcionário certo para a operação da função, com base nos requisitos do desempenho ideal estruturado, através da racionalização dos processos de trabalho. E, como num processo histórico de construção do modelo de gestão de pessoas, as demandas socioeconômicas que definem o modelo da época. Essa época inicia-se já na Revolução Industrial, por conta da necessidade de aumento da produtividade, do controle de custos, da racionalização dos processos de trabalho e da escolha da pessoa certa para a realização do trabalho, produzia, como consequência, a centralização nos processos de recrutamento e seleção. (FISCHER, 2002; FARIA, 1994).

Os teóricos se concentram em analisar os períodos, suas necessidades e os modelos resultantes desse processo. Modelos que muitas vezes se apresentam como insuficientes para a compreensão das realidades diversas e das demandas específicas e complexas das organizações econômicas. E, ademais, pressupõem

uma dissociação entre a teoria e a prática tal como é vivenciada. (MASCARENHAS, 2008).

Os autores do campo se dividem ideologicamente entre diversas teorias existentes. Para Fischer (2002) as décadas de 1920 e 1970, a Psicologia e a Administração passam a se aproximar dos estudos de Elton Mayo, do Behaviorismo, entre outros estudiosos e pesquisadores como Maslow, Herzberg, Argyris e McGregor que propiciaram o desenvolvimento da Escola das Relações Humanas. Por conseguinte, um novo modelo de gestão de pessoas se firmou, uma vez que a Escola:

[...] definiu as bases para a compreensão da organização como um complexo sistema social no qual os indivíduos se aliam a outros espontaneamente, constroem relações sociais que transcendem suas posições formais, produzem interpretações culturais que divergem das intenções da administração, tendo assim sua produtividade mediada por diversos fatores até então ignorados pelos teóricos clássicos (MASCARENHAS; KIRSCHBAUM, 2008, p. XXIV).

Estes teóricos, pertencentes à Escola das Relações Humanas, contribuíram na demonstração de que o resultado de uma empresa é permeado pelo comportamento dos seus empregados e, por mais que o gestor planeje racionalmente os processos produtivos, existem outros fatores que interferem na execução. Faria (1994), por sua vez destaca que a cada novo contexto, uma diferente visão de homem passa a ser foco de gestão: o homem social das Relações Humanas; o homem organizacional da Teoria Neoclássica; e o homem funcional da Teoria Sistêmica – diferentes nomenclaturas para designar um ser percebido como social, que desempenha papéis e reage como membro de um grupo, perseguindo objetivos individuais e organizacionais.

Uma nova relação se estabelecia entre empresa e funcionário. Enquanto nas Teorias Clássicas o homem dependia estritamente da organização, a co-dependência seria a nova compreensão defendida pelas teorias sistêmicas: organização dependia da satisfação, envolvimento e motivação do funcionário para o alcance de resultados (MASCARENHAS; KIRSCHBAUM, 2008).

Assim, à medida que a evolução se consagra, surgem novos temas como liderança, motivação e relações humanas, que passam a ser enfatizados. Surgem também novos procedimentos (treinamento gerencial e avaliação de desempenho, entre outros), com enfoque funcional, adotados na gestão das pessoas, expandindo

o tradicional modelo de administração de pessoal para o modelo de recursos humanos. De acordo com Mascarenhas e Kirschbaum (2008), à medida que os negócios ficam mais complexos e competitivos, as teorias anteriores não conseguiam gerar o comprometimento e o alinhamento almejados pela organização.

Faz sentido, portanto o surgimento de um novo modelo de gestão de pessoas que entra em cena, a partir da década de 1970 e 1980. Esse modelo perdurando até a atualidade como um dos mais conhecidos e discutidos entre os acadêmicos. A gestão estratégica de pessoas introduz o componente “estratégia” ao modelo de gestão vigente até então.

Como apresentado anteriormente, à medida que ocorrem a evolução social e as relações da organização nesse contexto, novas ideias surgem sobre a gestão da força de trabalho, sobre sua auto identificação com os processos inerentes à dinâmica, compreendendo melhor seu posicionamento no eixo da gestão organizacional. Assim Drucker (1997, 1998) considera que administrar é combinar recursos humanos e materiais para se alcançar determinados objetivos. Esta observação cabe aos segmentos privado e público, pois o sucesso da gestão depende, dentre outros fatores, da execução de atividades por trabalhadores, funcionários ou, ainda, servidores públicos. O autor evidencia também que para o desenvolvimento de qualquer programa governamental ou ação do Estado, é necessário o apoio e a colaboração de seus trabalhadores contratados para tal fim.

As bases das relações organizacionais, de acordo com Pires (1997), são reprodução, em contexto específico, das relações sociais no ambiente onde ocorrem as relações sociais de produção, isto é, as formas organizativas do trabalho. Para a autora, é nessa reprodução na implementação do trabalho que as pessoas produzem e reproduzem a vida humana e encontram a sua plena realização. Para Porter (1989) a estratégia compreende a busca de posicionamento, para obter diferenças perante a concorrência, por meio do que denomina de vantagem competitiva, obtidas por meio da gestão e de ações organizacionais.

Enquanto Dessler (2003) considera a estratégia como o plano da organização que tem por objetivo o equilíbrio entre as forças e fraquezas internas, com as oportunidades e ameaças externas, para assegurar uma vantagem competitiva, Geus (1999) se apoia na ideia da perspectiva do aprendizado, considerando a estratégia como a oportunidade de desenvolvimento da capacidade de aprender da

organização; e pondera que quando a capacidade é mais rápida do que a da concorrência, a empresa obtém vantagem competitiva.

Outros autores, como *Prahalad e Hamel* citados por Porter (1998), dão suporte à percepção de estratégia com o foco nas competências internas, com o aprendizado permanente, inovação tecnológica, comunicação e comprometimento, que são o lastro da estratégia organizacional. Mintzberg et al. (2000) também se destacam por seus estudos acerca do componente estratégico e desenvolveram uma teoria que aponta a existência de 10 escolas com que identificam a possibilidade de posicionamento:

Quadro 01 – Escolas do Pensamento Estratégico e Características.

ESCOLA DO PENSAMENTO ESTRATÉGICO	CARACTERÍSTICAS
Design	Estratégia como processo de concepção
Planejamento	Estratégia como processo formal
Posicionamento	Estratégia como processo analítico
Empreendedora	Estratégia como processo visionário
Cognitiva	Estratégia como processo mental
Aprendizado	Estratégia como processo emergente
Poder	Estratégia como processo de negociação
Cultural	Estratégia como processo coletivo
Ambiental	Estratégia como processo reativo
Configuração	Estratégia como processo de transformação

Fonte: Elaborado pela autora (2018), com base em Mintzberg, *et al.* (2000).

O quadro acima expõe a percepção de estratégia com múltiplos enfoques, com caminhos norteadores para situações específicas ao objetivo organizacional, conferindo à ideia de Mintzberg et al. (2000) a diversidade de visão sobre o tema. Tal diversidade abarca ainda os aspectos corporativos, de negócios e funcional, ou seja, nos níveis hierárquicos internos, de mercado externo e processos de eficiência e eficácia na cadeia de valores, respectivamente.

A perspectiva do fator humano na administração, de acordo com Drucker (1998) e Mintzberg et al. (2000), pode estar associada à condição da expectativa de uma visão que inclui o componente social e coletivo nas questões organizacionais internas. Essa perspectiva, que embora apresente limitações ao tratar de questões complexas no que está por vir, torna-se estratégica pelo aspecto do aprendizado contínuo relativo ao capital intelectual das pessoas, podendo representar resultados diferentes e sustentáveis em longo prazo, formando vantagem competitiva.

Essa expectativa pode ser vista como uma evolução do pensamento dos teóricos, ao longo do tempo, acerca da gestão de pessoas. Tal evolução remonta

aos anos anteriores a 1980, quando a ideia de Recursos Humanos (RH) já se concentrava na perspectiva de valor estratégico de negócios e para a estratégia funcional da organização, em vias de atingir a competitividade pela melhoria dos processos, através das pessoas, e seus respectivos dos talentos humanos. Dessa forma, percebe-se a possibilidade de uma unidade estratégica capaz de proporcionar à organização o suporte necessário à consecução de sua estratégia global. Por meio dessas ideias iniciais do Planejamento Estratégico de Recursos Humanos, a área atua de modo integrado ao Planejamento Estratégico da organização, desde o recrutamento, a participação colaborativa, a definição de sistema de recompensas, influência dos decisores e estilo de gestão, fatores que atuam otimizando os resultados, (PORTER, 1998).

As pesquisas de Lacombe e Tonelli (2001) destacam que no Brasil, a perspectiva estratégica da área de Recursos Humanos teve início no final do século XX, nos anos 1990, como efeito das transformações oriundas da globalização, em busca da elevação da competitividade. A partir daquele período, empresas passaram a mudar sua postura, indo além do recrutamento, seleção controle de custos e da burocracia, incorporando à gestão ênfase na estratégia.

Dessa maneira alguns autores começam a introduzir informações acerca do RH estratégico. Em Dessler (2003, p. 15) encontra-se a ideia de:

[...] união da Administração de Recursos Humanos com metas e objetivos estratégicos para melhorar o desempenho da empresa e desenvolver culturas organizacionais que encorajam a inovação e a flexibilidade.

Em Lacombe (2005) está evidenciado como a gestão de pessoas é um dos maiores fatores estratégicos para que a organização atinja os seus objetivos estratégicos, por meio do diagnóstico das políticas, das práticas e das decisões, mantendo a consistência e a coerência com as atividades de RH.

Para Marras (2000), a administração estratégica de RH permeia toda a organização como a gestão relacionada ao planejamento estratégico da organização, introduzindo em suas políticas mudanças de paradigmas que interferem substancialmente nos seus resultados e perfil cultural.

Em associação com a perspectiva estratégica Ivancevich (2008, p. 16) assim define Gestão Estratégica de RH como “[...] o padrão ou plano que integra os

principais objetivos, as políticas e os procedimentos, formando uma unidade coerente”. E, adiante acrescenta que:

[...] uma estratégia de gestão de RH bem formulada ajuda a agregar e a alocar os recursos da empresa em uma entidade única, com base nos pontos fortes e fracos internos, nas mudanças ambientais e nas ações antecipadas da concorrência (IVANCEVICH, 2008, p.32).

Por sua vez, Albuquerque (2002), ressalta que as organizações devem alinhar as suas estratégias aos objetivos da gestão de pessoas de maneira orientada a fim de dinamizar os negócios, orientar as pessoas, e, de forma alinhada ao RH gerir suas estratégias organizacionais, como pode ser visto no quadro a seguir:

Quadro 02 - Integração de RH à Estratégia Organizacional.

Estratégia da organização	Estratégia de RH
Definição da visão e missão do negócio	Definição da visão e missão de RH
Análise do ambiente	Análise do ambiente de RH
Análise das capacidades	Análise dos recursos humanos
Definição dos objetivos e políticas	Definição dos objetivos/políticas de RH
Elementos críticos	Elementos críticos de RH
Desenvolvimento da Estratégia	Desenvolvimento da Estratégia de RH

Fonte: Elaborado pela autora (2018), com base em Albuquerque (2002).

A exposição do quadro acima, elaborado a partir de Albuquerque (2002), evidencia a percepção deste autor quanto ao caráter estratégico da Gestão de Pessoas no ambiente das organizações e a participação das pessoas no fortalecimento organizacional, graças ao processo de aprendizado desenvolvido capaz de orientar ao alcance de objetivos coletivos e individuais. De acordo com o exposto, o caráter estratégico contido no RH permeia e evidencia a consolidação da Gestão de Pessoas como parceira na transformação e na busca pela competitividade organizacional.

A fim de elucidar a relação entre as formas de orientar os rumos das organizações do ordenamento das pessoas, o quadro a seguir traça um paralelo entre as teorias e as ações neste segmento.

Este tópico destaca, a partir dos quadros anteriores, a substancial diferença entre esta modalidade praticada no setor público para aquela desenvolvida no setor privado, que se dá de forma prescritiva, pelo regimento e enquadramento, ingredientes contidos em leis e resoluções definidoras prescritivas da administração pública o que inclui em seu rol de abrangência as universidades públicas brasileiras

com os recursos destinados à estrutura burocrática e hierarquizada quanto ao ordenamento de pessoas, atribuições de tarefas e desenvolvimento na carreira funcional.

Quadro 03 – Características das Diferenças entre os Modelos na Estratégia Organizacional

Departamento	Recursos	Gestão de Pessoas
Folha de Pagamento	Treinamentos	Liderança
Admissão	Desenvolvimento: (a) identificar as necessidades de contratação da empresa; (b) elaborar processos de recrutamento e seleção; (c) determinar planos de carreira e critérios de promoção; (d) desenvolver políticas de retenção de talentos.	Clima Organizacional seguro e aceitável: (a) manter a harmonia da equipe e lidar com situações de conflito;
Homologação	Capacitação	Trabalho em Equipe: identificar o potencial de cada colaborador e delegar tarefas conforme suas habilidades, seu nível de autonomia e responsabilidade
Férias	Segurança do Trabalho	Investimento Pessoal: engajar todos com as metas do setor
<i>Décimo Terceiro</i>	<i>Serviços sociais</i>	Motivação no Ambiente de Trabalho: oferecer <i>feedback</i> ;
Cálculos Trabalhistas em Geral	Estratégia	Estratégia e interatividade pelo relacionamento interpessoal: fortalecer a comunicação na equipe

Fonte: Elaborado pela autora (2019), com base em *Mintzberg et al* (2000), Albuquerque (2002) e Maximiano (2007).

Os pressupostos da burocracia determinam o funcionamento da organização pública e definem as configurações da sua gestão de pessoas, notadamente a partir de Max Weber (1864-1920), ainda na primeira metade do século XX. (PIMENTA, 2007). A opção pelo modelo weberiano para as demandas da administração pública substituiu a forma patrimonialista herdada dos governos absolutistas, marcados por nepotismo e corrupção, sem distinção entre a *res pública* e a *res principis*. Assim, surgiu o modelo burocrático em substituição ao patrimonialismo implementando o departamento de pessoal na gestão pública e formalizando o processo de acesso por meio da seleção e escolha de servidores públicos especializados, recrutado por mérito e flexível aos superiores hierárquicos imediatos. (BRESSER-PEREIRA, 1996; AZEVEDO; LOUREIRO, 2003).

Os estudos de Rezende (2002) indicam que os conflitos de gestão a partir de 1960, intensificados nos anos 1980, deram início à identificação de problemas que

passaram a exigir maior controle sobre os mecanismos burocráticos, aumento do desempenho público, redução do controle e aumento da flexibilização. Surge, assim, o movimento da *New Public Management* (NPM), criando recursos para as reformas denominadas gerenciais – gerencialismo – em significativa quantidade de ambientes em todo o mundo.

O princípio do gerencialismo, apresentado pela doutrina da NPM, apontava dentre outras coisas para a flexibilização da gestão, para o estabelecimento de metas e de objetivos, de processos adequados para a obtenção de resultados, de desempenho e de competências, de utilização de recursos da gestão do segmento privado para melhoria do setor público, de busca pela eficiência e pela descentralização da administração de recursos humanos.

No Brasil, a gestão de pessoas no setor público, de acordo com Costa (2008), tem suas análises associadas às reformas existentes, e, a primeira delas foi a de 1936, que deu origem ao Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), em 1936, como forma de adotar as ideias weberianas e superar o modelo patrimonialista e clientelista do coronelismo, mantenedor do nepotismo, atingindo assim a impessoalidade, o formalismo e o profissionalismo da gestão pública no Estado moderno, mesmo mantendo intenso controle por meio da gestão de pessoal.

Os escritos de Klering et al. (2010), reforçam que em 1967 se deu a primeira tentativa de reforma gerencial em nível do segmento público, por meio do decreto lei nº. 200, cujo principal marco foi o processo de descentralização político-administrativo, promovendo setores do domínio governamental para a esfera privada com o conseqüente empoderamento dos governos locais. Assim como, foram instituídos alguns princípios de racionalidade administrativa, como: o planejamento e o orçamento; o descongestionamento das chefias executivas superiores (desconcentrando a descentralização); bem como a tentativa de reunir competência e informação no processo decisório; a sistematização; a coordenação e o controle.

Costa (2008) ao analisar que houve fracasso na reforma do ano de 1967, por não ter havido a desarticulação entre planejamento, modernização e recursos humanos a quem foi conferida baixa prioridade, causando desta forma desarticulação entre os órgãos e a conseqüente marginalização do funcionalismo pelo fortalecimento da centralização do governo para conduzir, orientar, disciplinar, determinar os valores necessários para o processo de mudança social, sem contudo buscar de forma eficiente e eficaz o atendimento à sociedade.

De acordo com Bresser-Pereira (1996), Brasil (2006) e Costa (2008), a modernização da gestão pública no Brasil, com extensão ao servidor público, que tem início no primeiro governo de Getúlio Vargas, foi concretizada significativamente durante o período de governo de Juscelino Kubistchek, quando passou a exigir pessoas capacitadas.

Nesse momento, foram criadas a Escola Interamericana de Administração Pública, o Instituto Rio Branco, o Centro Interamericano de Comercialização, a Escola de Administração de Empresas de São Paulo e a Escola Superior de Guerra. Foram reestruturadas as Academias Militares, o Instituto de Tecnologia da Aeronáutica e o Instituto Militar de Engenharia.

No período de 1970 a 2011, foram desenvolvidas várias iniciativas, como pode ser visto no quadro a seguir, na tentativa de organizar a gestão de pessoas no setor público brasileiro.

Quadro 04 – Demonstrativo da Evolução das Políticas do Planejamento de Gestão do Servidor Público no Brasil

ANO	INSTRUMENTO CRIADO	CARACTERÍSTICAS
1970	SEMOR – Secretaria da Modernização	Implantar técnicas modernas de gestão, especialmente em relação à administração RH
1980	Ministério da Desburocratização e lançado o Programa Nacional de Desburocratização	Revitalizar e agilizar os órgãos públicos, descentralizar autoridades, melhorar e simplificar processos administrativos e promover a eficiência
	Fundação Centro de Formação do Servidor Público – FUNCEP.	Conforme previsto em sua criação por meio da Lei nº. 6.871/1980, art.3º e no seu estatuto aprovado pelo Decreto nº. 85.524/1980, seu principal objetivo era o promover, elaborar e executar os programas de formação, treinamento, aperfeiçoamento e profissionalização do servidor público da Administração Federal Direta e Autárquica, bem como estabelecer medidas visando ao seu bem-estar social e recreativo.
1986	Incorporação da FUNCEP à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP	Com base na <i>École Nationale d'Administration</i> – ENA francesa, surge para atender à formação de quadros superiores da Administração Pública Federal.
1988	Constituição Federal	É considerado como um momento de retrocesso no processo de modernização do Estado. E nesse período, um engessamento do aparelho estatal e a instituição de regras burocráticas rígidas e universais para a administração direta e indireta.
1990 a 1992	Era Collor	Usando a estratégia de <i>downsizing</i> , promoveu a redução do número de ministérios, fusão e extinção de órgãos, afastamento e remanejamento de pessoal, com o propósito do desmantelamento da máquina pública. Possui ainda redução da profissionalização do serviço – no sentido de tornar a Administração mais eficaz, pautada em relações formais e meritocráticas –, de forma que não há relato de ação significativa no sentido de aumentar a

		dimensão profissional dos servidores.
1995 a 2002	Era Fernando Henrique Cardoso	Nova e forte tentativa de reforma gerencial. Enfatizando a definição de um sistema estruturado de carreiras; a avaliação constante de desempenho e o treinamento sistemático. Fortemente vinculados aos das reformas anteriores; a principal diferença estava na forma de controle, que deveria deixar de se basear nos processos para se concentrar nos resultados, também se baseava em dois principais pilares: reestruturação das carreiras e reorganização das carreiras e cargos e desenvolvimento profissional dos servidores.
2003 a 2011	Governo Lula	Continuidade das propostas iniciadas na gestão FHC. Em 2012, havia 194 instituições governamentais, com diferentes trajetórias e formatos, participando da Rede: escolas de governo propriamente ditas, centros de treinamento e capacitação, universidades, universidades corporativas, secretarias de administração de estados e de municípios, e outras instituições de governo interessadas, distribuídas em todas as regiões do país.

Fonte: Elaborado pela autora (2019), com base em Brasil (2006); Costa (2008); Klering *et al.* (2010).

Apesar das tentativas de implementação de políticas apresentadas no quadro anterior, Costa (2008) e Klering *et al.* (2010), destacam o baixo aproveitamento das mesmas. O primeiro enfatiza as contradições existentes nos planos econômicos, político e sociais, que demarcam o desequilíbrio da modernização do próprio Estado Brasileiro, pois convivem forças que defendem a centralização com mais intensidade que os defensores da descentralização e recorrem aos padrões de hierarquia e indisciplina. Por sua vez, o segundo credita o malogro aos estágios históricos de administração pública – patrimonialismo, e gerencialismo – esses se sucedem no tempo, sem que, contudo, qualquer um destes paradigmas tenha sido completamente abandonado.

A relação entre o planejamento da gestão de pessoas para o servidor público brasileiro encontra de forma paradoxal, na estrutura da burocracia profissional, a ratificação das ideias de Mintzberg (1995, p. 189), ao expor que as “organizações podem ser burocráticas sem que sejam centralizadas”. Isso significa que as organizações tornam-se um mecanismo de coordenação que permite, ao mesmo tempo, a padronização e a descentralização - a saber, a padronização das habilidades.

De significativa importância, também são as ideias de Boaventura (1997) *apud* Fialho (2000, p. 19), ao analisar o texto constitucional de 1998, a existência de dispositivo que aponta para a descentralização como uma modalidade de organização universitária, visto que permite a manutenção de um centro “principal

conectado com *campus* em outras localidades, configurando o sistema multicampi de funcionamento”.

O que chama atenção nesta perspectiva é a possível descentralização organizacional, “da” e “na” gestão universitária. Esta possibilidade descentralizadora, discutida por Mintzberg (1995), traz à tona cinco possibilidades na estrutura da organização: (a) centralização vertical e horizontal (concentração de poder em um só indivíduo); (b) descentralização horizontal limitada (seletiva), identificada em organização burocrática com tarefas sem especialização; (c) descentralização vertical limitada (paralela), presente em organização dividida em unidades, cujos decisores recebem delegação; (d) descentralização seletiva horizontal e vertical, existente em processo de decisão onde existe delegação às constelações de trabalho em todas as dimensões; (e) descentralização horizontal e vertical, comuns em ambientes organizacionais nas quais o poder decisório está concentrado no núcleo operacional (MINTZBERG, 1995, p. 120-122).

Em suas observações, acerca da burocracia profissional, Mintzberg (1995) destaca que as organizações detentoras desta estrutura desenvolvem uma base sofisticada de tecnologia, mas paradoxalmente, seu sistema técnico (organização de serviços pessoais – agrupamento de pessoas com conhecimento técnico específico), não acompanha as necessidades adjacentes, podendo proporcionar o surgimento de configuração rígida, capaz de produzir de forma padronizada, mas com dificuldades para se adaptar à produção de novos resultados.

No campo da gestão universitária Hardy e Fachin (1996), destacam que a descentralização está estreitamente ligada ao intercruzamento da estrutura organizacional no campo da gestão universitária funcional e da gestão universitária acadêmica, isto é, a ocorrência da influência dos “[...] membros do corpo docente no processo decisório” (HARDY; FACHIN, 1996, p. 23).

Sob esta perspectiva, a pesquisa de Pimenta (2007, p. 64), sobre o processo decisório em universidade multicampi, atenta para o fato de a descentralização manter estreita “[...] relação com o processo de tomada de decisão”, notadamente nas estruturas colegiadas, que possibilita a organicidade das unidades acadêmicas.

Fialho e Novais (2010, p. 585), ao realizarem uma arqueologia conceitual acerca da descentralização, em vários contextos, com o objetivo de “[...] fornecer elementos para entender os paradoxos que envolvem a descentralização no contexto educacional e evidenciar nuances que estão implicadas no processo”,

admitem que sobre este termo persiste em uma série de ambiguidades, levando a várias interpretações.

A percepção de ambiguidades, em Fialho e Novais (2010), se dá em função da escolha dentre os modelos de descentralização, que poderá definir o nível de autonomia das organizações públicas no cumprimento de suas missões de prestação de serviços. O que está em questão, nesse processo de escolha são as intercorrências que definem de um lado a “entrega” da autonomia, que podem ocorrer processos de fluxos decisórios que denotem um nível de parcialidade de autonomia, pois o órgão central possui, por exemplo, o controle da despesa e da prestação do serviço; no segundo caso as entidades passam por reformas (como desconcentração ou delegação de responsabilidades).

Por outro lado, quando o órgão central define transferências e ações específicas (para um setor de despesas peculiar) condicionadas ao cumprimento de um determinado nível de serviço social em um local previamente identificado; no último caso, ocorrem transferências gerais e condicionadas aos propósitos da organização e seus objetivos.

Essa descentralização pode precipitar avanços na carreira dos servidores públicos em universidades públicas, quando adequadamente ajustadas aos planos que orientam os propósitos e objetivos dos mesmos aos processos organizacionais. Notadamente naquelas instituições com características multicampi, cuja abrangência de atuação ultrapassa as fronteiras físicas de campus único e alcança outros territórios, tanto dentro do Estado onde mantém sua sede, quanto em territórios vizinhos a este.

2.2 Gestão de Pessoas e o Princípio da Autonomia Universitária

A gestão de pessoas evoluiu ao longo dos anos, simultaneamente aos avanços da sociedade e das organizações na busca pelo ajuste às novas realidades socioeconômicas, científicas e tecnológicas, reformuladoras dos conceitos até então conhecidos (PIMENTA, 2007).

Kotter (1999) destaca a existência de inúmeras mudanças que redefiniram as corporações e como se tornaram mais frequentes e bruscas ao longo do século XX, deixando de ser um caráter opcional, para incorporarem uma condição direta com a obtenção de resultados, mantendo postura mais planejada em relação às mudanças.

É nesse cenário - no qual as organizações públicas acompanham as evoluções das organizações privadas, no processo de atender neste período à crescente demanda, num crescente de exigências da qualidade de críticas dirigidas ao enxugamento da máquina pública, a gestão criticam pela redução da máquina pública -, as universidades públicas reivindicam a autonomia – tratada como inerente à organização -, para definir os seus rumos na oferta do ensino, da pesquisa e da extensão, levando em conta os aspectos da gestão, no campo financeiro, orçamento, econômico, social e de pessoas.

Desse modo, ao tratar da autonomia das instituições de ensino superior públicas no Brasil, Durham (2003), destaca o paradoxo existente. Ressalta, que a própria Carta Magna de 1988, ao tempo em que enfatiza este tema em seu artigo 207 ao afirmar que as “[...] universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.” (BRASIL,2003, p. 44). Por outro lado, nega esta autonomia e segundo Durham (2003) define os limites ao exercício da autonomia, quando define no artigo 206 que a universidade deverá ser obediente a princípios educacionais.

No item, a Instituição de Ensino Superior (IES) pública, com a nomenclatura de universidade, possui a “liberdade de condições de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber”. E, no item V onde trata da gestão de pessoas no âmbito universitário está prescrito: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”. (BRASIL,2003, p. 44).

Portanto, que a autonomia universitária é abordada como um pressuposto inerente à própria natureza da instituição de ensino superior, notadamente por estar fundamentada em norma constitucional e, por ser relativa ao direito à educação e afeta ao princípio da legalidade, previsto no artigo 37 da Constituição Federal, tem índole de garantia constitucional fundamental da pessoa jurídica em análise.

Para Eunice Durham (2003), a autonomia universitária tem que ser entendida como a capacidade que uma Universidade ostenta de reger-se por leis próprias, todavia restritas ao exercício de suas próprias atribuições não tem como referência o seu próprio benefício, mas uma finalidade outra, que diz respeito à sociedade. Desta forma, a autonomia da instituição é sempre relativa e deve ser definida como o

reconhecimento de sua capacidade de reger-se por suas próprias normas no cumprimento das finalidades sociais às quais se destina. (DURHAM, 2003).

Conforme definido por Durham (2003), próprio texto constitucional, afirmando que “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial”, diz, simultaneamente, que “obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”. (BRASIL, 2003, p. 44).

Assim, se a atual Constituição não define explicitamente as funções da Universidade, o faz indiretamente, estabelecendo que se trata de uma instituição caracterizada pela indissociabilidade entre ensino e pesquisa, que são suas finalidades precípuas (estando o terceiro termo, “extensão”, obviamente, referido aos dois primeiros). Como consequência, o reconhecimento da autonomia não exige as instancias públicas mais amplas da verificação da prestação efetiva destes serviços”. (DURHAM, 2003).

Nesse campo paradoxal, seguindo as ideais de Durham (2007) a gestão administrativa da UNEB é realizada subjacente ao valor da autonomia universitária, sedimentada no texto da Constituição Federal, em seu art. 207, cujo enunciado define que “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”.

Tendo como fundamento jurídico a norma constitucional sobre a autonomia universitária, a UNEB dispõe em seu Estatuto e, também no Regimento Geral, que goza de autonomia didática-científica, administrativa, de gestão financeira e patrimonial, consoante o Art. 2º, caput, do Estatuto, conforme Resolução do Conselho Superior Universitário nº 863/2011 e homologado pelo Decreto Estadual nº 13.664/2012.

Quanto à autonomia administrativa, objeto de estudo desta pesquisa, o Estatuto definiu o seu exercício nas hipóteses para:

- I - definir a política geral e de expansão da Universidade;
- II - elaborar e reformar os regimentos dos órgãos de deliberação superior, dos Departamentos e demais Órgãos da Universidade;
- III - propor a reforma, em conformidade com a legislação vigente, do presente Estatuto e do Regimento Geral;
- IV - organizar e disciplinar o processo eleitoral para a escolha dos nomes dos Dirigentes da Universidade, na forma como dispuser a legislação específica;

- V - conceber e realizar concursos públicos para os quadros: docente e técnico-administrativo e para o processo seletivo discente de acesso à Universidade;
- VI - prover cargos permanentes ou temporários e praticar os demais atos de pessoal, conforme legislação aplicável;
- VII - celebrar acordos, convênios, contratos e outros instrumentos congêneres para atender às suas finalidades;
- VIII - exercer o regime disciplinar no âmbito da Universidade (BAHIA, 2012, p. 3).

A Universidade encontra, portanto, em seu Estatuto próprio a legitimidade normativa para exercer a sua autonomia, na medida em que lhe compete adotar as medidas administrativas para o alcance da sua finalidade institucional, principalmente no que tange à “formação integral do cidadão e o desenvolvimento das potencialidades”.

Esse regramento normativo que a UNEB tem a sua disposição – Estatuto e o Regimento Geral – não enseja o exercício da autonomia universitária de modo absoluto, discricionário ou, como apontado por Durham (2003), confundida com soberania. Os seus atos administrativos praticados sob a égide da garantia constitucional da autonomia têm de guardar consonância com as normas próprias, em grau hierárquico, consoante disposição no Art. 4º, do Estatuto. Vejamos:

- A UNEB é regida, observada a sequência hierárquica de enumeração:
- I- pela Constituição Federal;
 - II- pela Constituição do Estado da Bahia;
 - III- pela Lei Federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;
 - IV- pela legislação brasileira no que se aplicar especificamente à educação e ao ensino superior mantidos pelo Estado;
 - V- pela legislação estadual específica;
 - VI- pelo presente Estatuto;
 - VII- pelo Regimento Geral da UNEB;
 - VIII- pelas normas dos órgãos deliberativos integrantes da administração superior universitária da UNEB, nos respectivos âmbitos de competência estatutária e regimental;
 - IX- pelos regimentos internos da administração e dos órgãos deliberativos setoriais, dos seus respectivos campos de atuação, na forma do Regimento Geral;
 - X- pelas normas dos órgãos deliberativos setoriais da Universidade, respeitadas as instâncias contidas no inciso precedente (BAHIA, 2012, p. 4).

Esse conjunto de normas a serem observadas pela Universidade pauta o exercício da autonomia universitária constitucional, implicando em discutir os efeitos no âmbito da gestão administrativa decorrentes de uma autonomia exercida frente a esses instrumentos normativos, os quais servem, a um só tempo, como fundamento

e balizes para a efetividade da autonomia constitucional, inclusive o controle exercido pelo Poder Público.

De acordo com Durham (2003), esse conjunto de regras jurídicas irradiante sobre a gestão administrativa no âmbito da Universidade Pública no País conduz a discussão desse tema para a esfera jurídica, (Durham, 2003). Para a autora, inicialmente, esse embate no campo jurídico foi deflagrado a partir da criação das autarquias, muito mais autônoma, a qual foi amplamente utilizada na criação de universidades. Mas, o centralismo burocrático que caracteriza a filosofia administrativa brasileira acabou descaracterizando, através da legislação posterior, o grau de autonomia anteriormente concedido.

Houve então uma segunda tentativa, na criação da Universidade de Brasília, por Darcy Ribeiro, que foi instituída como fundação dotada de um conselho curador e com pessoal contratado pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), isto é, fora do funcionalismo público. Novamente, as vantagens desta organização levaram à transformação de diversas universidades federais neste novo tipo de instituição. Mas, mais uma vez, a pressão da orientação centralista burocrática da administração pública, aliada aos docentes e funcionários que ansiavam pelos privilégios dos servidores públicos (especialmente no que toca à estabilidade e a aposentadoria com salário integral) promoveram novamente a descaracterização da iniciativa.

Foi esta mesma tendência, de rigidez crescente da administração pública, que orientou a formulação de muitos dos artigos constitucionais que contradizem o princípio da autonomia universitária tal como é definida na própria Constituição e regulamentada na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei Federal nº 9.394/96.

Na sequência das ideias de Durham (2003), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional procurou definir mais claramente o âmbito da autonomia. Mas, se a conceituação de autonomia ficou juridicamente mais clara, as contradições do texto constitucional não foram totalmente resolvidas no que tange às instituições de direito público. Há, entretanto, na própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9.394/96, um artigo, o de número 54, que encaminha uma solução para o problema:

Art. 54. As universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como dos seus planos de carreira e do regime jurídico do seu pessoal (BRASIL, 2019, p. 38).

A regulamentação deste artigo permitiria, de fato, resolver as enormes contradições e percalços legais que se colocam no caminho da autonomia das universidades estatais com o reconhecimento de que universidades não podem ser tratadas como repartições públicas, nem o estatuto do funcionalismo público constitui a forma adequada de gestão para o seu pessoal (DURHAM, 2003). Pimenta (2007, p. 24) salienta ainda:

A autonomia da Universidade ainda pode sofrer influência das entidades mantenedoras (poder público ou iniciativa privada), caracterizando-se tal acontecimento como fator de tensão nas relações internas. Como exemplo, constitui-se a prerrogativa de criação e implantação de *campi* na UNEB resultante de promulgação de disposição governamental sem, necessariamente, ser ouvida a comunidade interna dos órgãos deliberativos e executivos da instituição na sua forma atual.

Resta evidenciado, portanto, que a autonomia universitária prevista em texto constitucional serve às Universidades Públicas no Brasil, dentre as quais a UNEB, como uma espécie de referencial ideológico, pois legitima a persecução das finalidades institucionais (ensino, pesquisa e extensão), mas também define limites para o exercício dos atos administrativos próprios da gestão administrativa, notadamente por ser vinculada ao princípio constitucional da legalidade, cujo conteúdo valorativo estabelece a necessidade de prévia disposição normativa para o agir ou não agir da Administração Pública.

Reiterando o pensamento de Pimenta (2007), esta autora busca retirar as dúvidas no campo da universidade da esfera pública, visto que a Constituição Federal se refere a várias “autonomias”. A instituição universitária também possui duas significativas autonomias, como: a administrativa referente à condição para elaborar e reformular o seu estatuto e normas complementares; regimento geral e internos e manuais; dispor sobre o pessoal dos seus quadros docente, técnico-administrativo; prover os cargos de provimento temporário; contratar obras e serviços de que necessitar; apresentar ao chefe do Poder Executivo seus planos de

cargos e salários, bem como os nomes para exercer os cargos de Reitor e Vice-Reitor escolhidos pela comunidade universitária.

A outra tipologia de autonomia é gestão financeira e patrimonial. Essa retrata a competência da universidade para gerar e captar recursos, incorporar bens e recursos ao seu patrimônio, elaborar e administrar seu orçamento e plano de trabalho, manter em suas contas os saldos anuais dos respectivos recursos, contabilizando-os, como receita patrimonial por exercício civil. Ao tratar do tema, a autora deixa a ideia de que a autonomia da universidade pública federal se confunde com competências e atribuições, visto que atendem o regramento legal oriundo do poder público e as orientações da burocracia estatal em sua dependência dos recursos oriundos da administração pública.

3 GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO DA UNEB

Este item traz como principais argumentos a gestão de pessoas na universidade pública brasileira, em face à ideia de autonomia universitária e conclui com a constituição do corpo técnico-administrativo da UNEB. No tocante à autonomia universitária, os autores dentre os quais Pimenta (2007, p. 15-16), assim expõe:

A universidade brasileira, em especial a gerida pelo setor público, não obstante sua atuação marcante na sociedade convive com graves problemas, dentre os quais: autonomia restrita em decorrência das limitações impostas pela legislação concernente às áreas de execução orçamentária e financeira e de pessoal com um montante insuficiente de recursos destinados para financiamento da própria manutenção; dificuldade na definição de políticas de investimento e salarial; e, ainda, quadros docente e técnico-administrativo com quantitativo defasado de profissionais e a conseqüente dificuldade na realização de concursos públicos para provimento dessas vagas.

Para efeitos deste trabalho, a ideia de Pimenta (2007), traz à tona o desequilíbrio entre o dito e o efetivamente possível no âmbito da gestão universitária no contexto do que o aparato legal define como autonomia universitária e situa o seu papel quanto ao campo da gestão de pessoas, notadamente os de nível técnico-administrativo. A partir desta ideia inicial e com o apoio teórico da Constituição Federal, Estatuto da UNEB e outros documentos, é possível identificar como sintetiza Pimenta (2007), que a autonomia universitária encontra-se restrita ao desenvolvimento científico e tecnológico, incentivando novas descobertas e colocando-as à disposição da própria sociedade, procurando absorver inovações para oferecer conhecimentos e técnicas atualizadas, compatíveis com o estágio de desenvolvimento das tecnologias e exigências contemporâneas.

3.1 Constituição do Corpo Técnico-Administrativo na UNEB

O trabalho de Pimenta (2007) auxilia na elucidação da complexa gestão universitária ao salientar acerca das relações de indivíduos que a projetam-na para o cumprimento da sua missão, no cerne de sua especificidade na produção e na reprodução do conhecimento:

[...] enquanto os administradores e técnico-administrativos são responsáveis pelas atividades de manutenção, compete aos docentes e pesquisadores o desenvolvimento das atividades acadêmicas, centradas na construção, gestão e divulgação do conhecimento produzido (PIMENTA, 2007, p. 16-17).

A autora, nos seus estudos acerca do processo decisório da alta gestão da *multicampi* UNEB, considera na existência destes níveis funcionais de responsabilidade (técnico-administrativos, docentes e pesquisadores), um foco dicotômico, gerador de conflito, pela possibilidade de desgastes “[...] desgastes e dificuldades na consecução das próprias funções da instituição” (PIMENTA, 2007, p. 16-17), que passamos a tratar.

A Lei Delegada n.º 66 que estruturou a UNEB sob a forma de um Sistema *Multicampi* de Educação Superior, também definiu sobre os seus quadros próprios de pessoal, neste trabalho entendido como definido pela Lei nº 6677/1994, no art. 6º “conjunto de cargos de provimento permanente e de provimento temporário, integrantes dos órgãos dos Poderes do Estado, das autarquias e das fundações públicas”, submetidos ao regime estatutário ou da legislação trabalhista nos seguintes termos:

Art. 14- A Universidade Estadual da Bahia disporá de quadros próprios de pessoal, submetidos ao regime estatutário ou da legislação trabalhista.

§ 1º- Integrarão os quadros de Pessoal da UNEB, sob os regimes estatutário ou trabalhista, conforme o caso, os servidores das unidades de ensino aludidas no art. 3º desta lei, inclusive os pertencentes a seu corpo docente, obedecidas, quanto a estes, as disposições da Lei Estadual nº 3.905/81.

§ 2º- Os funcionários da extinta Superintendência de Ensino Superior do Estado da Bahia - SESEB, deverão optar, no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação desta lei, pelo seu aproveitamento na UNEB, podendo, em caso negativo, ser redistribuídos pelos órgãos centralizados e autarquias da Secretaria da Educação e Cultura (UNEB, 1994).

Assim, a constituição do quadro de pessoal do corpo técnico-administrativo da UNEB foi estruturada com os servidores das unidades que passaram a fazer parte da Universidade conforme, Art. 3 da Lei Delegada nº 66, além dos servidores da Superintendência de Ensino Superior (SESEB), autarquia que através desta mesma lei, art. 5, passa a ser órgão extinto.

Em 11 de agosto de 1988, a Lei nº 4794/1988 instituiu o Plano de Carreira do Serviço Público Civil do Estado cujos grupos ocupacionais estavam vinculados ao respectivo nível de escolaridade, descrito no seu no seu Art. 4º:

- I- AUXILIAR - compreendendo as atividades inerentes aos cargos de reduzida complexidade, a nível de apoio às ações desenvolvidas nas diversas áreas, exigindo pouca escolaridade formal (elementar ou 1º grau incompleto), ou nenhuma;
- II- AGENTE - compreendendo as atividades inerentes aos cargos caracterizados pelas ações de pequena complexidade, exigindo escolaridade correspondente ao 1º grau completo;
- III- ASSISTENTE - compreendendo as atividades inerentes aos cargos caracterizados por ações de alguma complexidade, exigindo conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, obtidos mediante escolaridade de 2º Grau completo;
- IV- TÉCNICO - compreendendo as atividades inerentes aos cargos caracterizados pelas ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, exigindo como requisito a formação profissionalizante de 2º grau ou provisionamento;
- V- SUPERIOR - compreendendo as atividades inerentes a cargos caracterizados por ações desenvolvidas em área de conhecimento específico obtido em cursos de nível superior de curta ou longa duração, oferecidos pelo Sistema Nacional de Ensino Superior (BAHIA, 1988).

Esta Lei instituiu o Plano de Carreira de todo Estado, sem levar em consideração as particularidades das Universidades. As Universidades à época teriam que enquadrar os servidores do quadro técnico-administrativo conforme a categorização acima. E, somente em 1990 as instituições de Ensino Superior no Estado da Bahia por meio da Lei nº 5.835, do ano de 1990, passaram a ter um Plano de Carreira específico. Nesta Lei os grupos ocupacionais estavam categorizados, conforme art. 3º da citada Lei, da seguinte forma:

- I- Grupo de Nível de Apoio, abrangendo os cargos permanentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram escolaridade de 1º grau incompleto ou experiência comprovada, ou ainda conhecimento específico;
- II- Grupo de Nível Médio, abrangendo os cargos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas para cujo exercício é exigida formação de 2º grau ou capacitação específica, ou ainda, formação de 1º grau completo, inclusive com conhecimento específico ou experiência na área;
- III- Grupo de Nível Superior, compreendendo cargos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas para cujo exercício é exigida a formação de 3º grau. (BAHIA, 1990).

A partir desta categorização de grupos as Universidades passaram a ter a estrutura como exposta no quadro a seguir:

Quadro 05 – Disposição do Quadro Técnico-Administrativo do grupo Nível de Apoio (NA) das Universidades Estaduais Baianas.

NOMENCLATURA	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS
SUB-GRUPO - NA 01	Auxiliar de cozinha, Auxiliar operacional, Auxiliar rural, Contínuo, Copeiro, Servente de limpeza, Servente de obras.
SUBGRUPO - NA 02	Auxiliar de carpintaria, Auxiliar de chapeador/lanterneiro/funileiro, Auxiliar de encanador, Auxiliar de mecânica, Chaveiro, Porteiro, Vidraceiro.
SUBGRUPO - NA 03	Armazenista, Auxiliar em agropecuária, Auxiliar de anatomia e necropsia, Auxiliar de artes gráficas, Auxiliar de creche, Auxiliar de industrialização e conservação alimentar, Auxiliar de laboratório, Auxiliar de nutrição, Carpinteiro, Cozinheiro, Encanador, Chapeador/funileiro/lanterneiro, Jardineiro, Marceneiro, Motociclista, Operador de máquinas agrícolas, Operado de máquinas copiadoras, Paginador, Pedreiro

Fonte: Lei nº 5.835/1990 (anexo II).

Para ser categorizado em cada Subgrupo o requisito estabelecido por esta Lei era o seguinte: NA - 01 Sem exigência de escolaridade ou até a 4ª série do 1º grau; NA - 02 Idem experiência mínima de até seis meses comprovadas; NA - 03 Idem quanto a escolaridade, mais exigência comprovada de 12 meses.

Quadro 06 – Disposição do Quadro Técnico-Administrativo do grupo Nível Médio (NM) das universidades estaduais baianas.

NOMENCLATURA	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS
SUB-GRUPO NM 01	Agente de áudio/vídeo/vídeo-tape, Agente atendente de consultório, Agente administrativo, Agente de metodologia, Agente de processamento de dados, Agente de topografia, Agente de veterinária e zootecnia, Contramestre ofício, Datilógrafo, Digitador, Eletricista, Fotogravador, Fotógrafo, Impressor, Laboratorista, Linotipista, Mecânico, Motorista, Recepcionista, Telefonista, Vigilante
SUBGRUPO - NM 02	Assistente de Enfermagem, Assistente técnico em processamento de dados, Assistente em anatomia e necropsia, Assistente de audiovisual, Assistente em equipamento médico-odontológico, Assistente em herbário, Assistente em piscicultura, Assistente administrativo, Almojarife, Mestre/ofício, Operador de computador
SUBGRUPO NM 03	Técnico em administração, Técnico em agrimensura, Técnico em agropecuária/agrícola, Técnico em contabilidade, Técnico de enfermagem do trabalho, Técnico de laboratório, Técnico de manutenção de áudio/vídeo, Técnico em meteorologia, Técnico em secretariado, Técnico em telecomunicações, Técnico em eletricidade, Desenhista técnico, Editor de vídeo-tape, Programador de computador, Datilógrafo especializado, Outros técnicos de nível médio.

Fonte: Lei nº 5.835/1990 (anexo II).

Aos Subgrupos do Grupo de Nível e Médio os requisitos estabelecidos foram os seguintes: NM 01: 1º grau completo, mais conhecimento específico no cargo NA -

02 2º grau completo; NA - 03 2º grau completo profissionalizante e/ ou especialização:

Quadro 07 – Disposição do Quadro Técnico-Administrativo do Grupo Nível Superior (NS) das Universidades Estaduais Baianas.

NOMENCLATURA	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS
SUB-GRUPO NS	Administrador, Arquiteto, Assistente social, Antropólogo, Arqueólogo, Astrônomo, Bibliotecário, Biólogo, Contador, Economista, Enfermeiro, Engenheiro agrônomo, Engenheiro agrimensor, Engenheiro civil, Estatístico, Farmacêutico, Filósofo, Físico, Geógrafo, Geólogo, Historiógrafo, Jornalista, Músico, Matemático, Médico, Médico veterinário, Museólogo, Nutricionista, Odontólogo, Outros profissionais de nível superior, Pedagogo, Psicólogo, Procurador autárquico, Químico, Relações públicas, Revisor de textos, Secretária Executiva, Sociólogo, Tecnólogo, Tradutor/interprete, Técnico em assuntos educacionais, Técnicos em cooperativismo, Zootecnista, Analista de sistema.

Fonte: Lei nº 5.835/1990 (anexo II).

Os cargos de Nível Superior também foram categorizados conforme o seguinte requisito: NS 01: Graduação de nível superior; NS – 02, idem, acrescido de curso de pós-graduação com carga horária igual ou acima de 360 horas ou duas graduações na área, ou ainda, duas habilitações no mesmo curso. A edição da Lei nº 5.835/90 representou um grande avanço na carreira dos Técnicos-Administrativos das IESBA, que até então não possuíam plano de carreira que considerasse a natureza específica da Universidade, sobretudo, porque o quadro técnico administrativo também possui atribuições educacionais como bem definiu SANDER (1995, p. 108), a mediação administrativa não está a serviço do processo educacional: ela é parte do processo.

A Lei nº 8.824 de 22 de setembro de 2003 foi editada para reorganizar os cargos de provimento permanente do Quadro de Pessoal das Instituições de Ensino Superior do Estado da Bahia estabelecendo correlação de cargos por nível de escolaridade e a partir daí altera a nomenclatura dos mesmos: os cargos de Nível de Apoio passam a ser Auxiliar Universitário, os de Nível Médio passam a ser Assistente de Técnico Universitário e os de Nível Superior passam a ser chamados de Técnicos Universitários. A partir desta lei os cargos do quadro Técnico Administrativos passam a ter nomenclatura específica para exercício nas Universidades Estaduais.

Ainda em 2003, com a edição da Lei nº 8.889, no ano de 2003, a carreira do grupo ocupacional das IES da Bahia passa a ser organizada conforme a seguir:

Técnico-Universitário, de escolaridade de nível médio, e Analista Universitário, de escolaridade de nível superior, ou seja, os cargos efetivos de Assistente-Técnico Universitário e Técnico Universitário estabelecido pela Lei nº 8.824, do ano de 2003, passam a denominar-se respectivamente de Técnico Universitário e Analista Universitário às quais compete a execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações educacionais. Esta mesma Lei determina a extinção dos Cargos do Grupo de Nível de Apoio, cuja escolaridade exigida é de nível fundamental.

Com o advento da Lei nº 11.375/2009, a carreira dos cargos de Técnicos e Analistas Universitários é reestruturada criando gratificação específica para os cargos de Técnicos e Analistas Universitários instituindo os níveis de promoção e progressão conforme atribuição, formação e remuneração.

3.2 Planos de Carreira Técnico-Administrativo das UEBAS

O primeiro Plano de Carreira específico do quadro técnico administrativo das Instituições de Ensino Superior na Bahia (IESBA) foi instituído pela Lei nº 5.835/90, publicada no Diário Oficial do Estado da Bahia em 12 de julho de 1990, estabelecendo diretrizes básicas para gestão do quadro técnico-administrativo. Esta lei organizou os cargos em três grupos: Grupo de Nível de Apoio (escolaridade de 1º grau); Grupo de Nível Médio (escolaridade de 2º grau ou profissionalizante) e, Grupo de Nível Superior (escolaridade de 3º grau). Os Grupos eram organizados em Subgrupos distribuídos em função de escolarização, experiência e qualificação profissional.

O referido diploma legal, no art. 8º estabeleceu que o ingresso para investidura em cargo de provimento permanente do Quadro de Pessoal das IESBA, far-se-ia mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no nível inicial da respectiva carreira. O avanço funcional se daria através da progressão horizontal e vertical.

Art. 11 - A progressão funcional será horizontal ou vertical.

§ 1º - A progressão horizontal é a movimentação do servidor de um nível para o subsequente, dentro do mesmo cargo e do mesmo grupo, alternadamente, por antiguidade e merecimento, observados os interstícios de dois anos e um ano, respectivamente, segundo

critérios estabelecidos pelo Conselho Superior competente de cada IESBA.

§ 2º - A progressão vertical é a movimentação do servidor de um sub-grupo para o seguinte dentro do mesmo cargo e mesmo grupo, em decorrência da sua melhor qualificação, observando os requisitos constantes do Anexo II (BAHIA, 1990).

Estabelecia requisitos de merecimento, antiguidade e qualificação profissional como condição para o avanço funcional. A expressão referência na lei equivale a progressão vertical, entendida como posição estabelecida para o ocupante do cargo mudar dentro do respectivo nível, de acordo com o critério de antiguidade. Nesse plano cada nível possui 17 referências que são estabelecidas por nível de escolaridade.

Quanto a essa progressão os níveis para cada Grupo foram estabelecidos conforme tabela abaixo.

Quadro 08 - Especificação de Grupos Ocupacionais.

CATEGORIAS FUNCIONAIS DOS GRUPOS	SUBGRUPO	REQUISITOS
Nível de Apoio	NA – 01	Sem exigência de escolaridade ou até a 4ª série do 1º grau.
	NA – 02	Idem experiência mínima de até seis meses comprovadas.
	NA – 03	Idem quanto a escolaridade, mais exigência comprovada de 12 meses.
Nível Médio	NM – 01	1º grau completo, mais conhecimento específico no cargo.
	NM – 02	2º grau completo
	NM – 03	2º grau completo profissionalizante e/ou especialização.
Nível Superior	NS – 01	Graduação de nível superior
	NS – 02	Idem, acrescido de curso de pós-graduação com carga horária igual ou acima de 360 horas ou duas graduações na área, ou ainda, duas habilitações no mesmo curso.

Fonte: Lei nº 5.835/1990 (anexo II).

Na medida em que o servidor tinha avanço funcional vertical ou horizontal o salário se modificava a carreira, assim, tinha dinâmica de movimentação conforme quadro abaixo:

Quadro 09 - Especificação de Avanços por Grupos Ocupacionais.

		REFERÊNCIA															
NÍVEL	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII
NA - 01																	
NA - 02																	
NA - 03																	
NM - 01																	
NM - 02																	
NM - 03																	
NS - 01																	
NS - 02																	

Fonte: Elaborado pela autora (2019) - adaptação do Anexo IV da Lei nº 5835/90.

Além dos avanços horizontais e verticais o servidor poderia ter a concessão de incentivo funcional de maneira cumulativa com variação de percentuais em função da formação/qualificação do servidor em cada Nível.

Nos grupos de Nível de Apoio era acrescido o percentual sobre o salário base de 5% (cinco por cento) por apresentar cursos de aperfeiçoamento totalizando carga horária de 60 (sessenta) a 179 (cento e setenta e nove) horas e 10% (dez por cento) por apresentar cursos totalizando carga horária de 180 (cento e oitenta) a 360 (trezentos e sessenta) horas; para os cargos do grupo de Nível Médio era acrescido o percentual sobre o salário base de 5% (cinco por cento) por apresentar cursos de 90 (noventa) a 219 (duzentos e dezenove) horas e 10% (dez por cento) por apresentar cursos com carga horária de 220 (duzentos e vinte) a 360 (trezentos e sessenta) horas; já nos grupos de Nível Superior o percentual acrescido ao salário base é de 10% (dez por cento) se apresentar cursos de aperfeiçoamento com carga total de 220 (duzentos e vinte) a 360 (trezentos e sessenta) horas, de 20% (vinte por cento) se apresentar curso de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, 25% (vinte e cinco por cento) se apresentar curso de especialização com, no mínimo, 600 horas (seiscentas), 30% (trinta por cento) se apresentar Diploma de Mestrado e, 30% (trinta por cento) se apresentar Doutorado.

Embora a Lei trate de merecimento como condição para o avanço horizontal não especifica com clareza qual ferramenta e qual o parâmetro para mensurar merecimento. Qualificação profissional e Antiguidade são os requisitos objetivos na constituição deste Plano.

A edição da Lei nº 8889/2003 institui o Plano de Carreira no âmbito do Poder Executivo. Esta lei utiliza os conceitos no seu Art. 2º:

- I- Servidor Público – pessoa legalmente investida em cargo público;
- II- Cargo Público – conjunto de atribuições e responsabilidades com denominação própria, criado por Lei, para provimento em caráter permanente ou temporário, com remuneração ou subsídio pagos pelos cofres públicos;
- III- Área de Atuação – conjunto de atividades e responsabilidades de natureza especializada ou não, que compõe um cargo público;
- IV- Grupo Ocupacional – agrupamento de cargos identificados pela especificidade, peculiaridade e similaridade da natureza da atividade;
- V- Carreira – linha estabelecida para evolução em cargo de igual nomenclatura e nível de escolaridade, de acordo com a aquisição de competência;
- VI- Competência - conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, necessários à realização das atividades relacionadas ao cargo e a área de atuação;
- VII- Desenvolvimento na Carreira – evolução em cargo de igual nomenclatura e nível de escolaridade, mediante progressão e promoção;
- VII- Progressão – passagem do servidor para o padrão imediatamente superior de uma mesma classe;
- IX- Promoção – passagem do servidor para a classe imediatamente superior a ocupada;
- X- Remuneração Variável – retribuição, a título de prêmio, pelo desempenho na obtenção de resultados institucionais, grupais ou individuais esperados.
- XI- Desempenho – padrão de resultados obtidos em conformidade com os resultados esperados e as metas estabelecidas no planejamento estratégico institucional (BAHIA, 2003).

Sob a égide desta Lei, o Plano de Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos das Instituições Superiores de Ensino passa a denominar-se de Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores Técnico-Administrativos das Universidades Estaduais. Já os cargos efetivos de Assistente-Técnico Universitário e Técnico Universitário do referido Plano, passam a denominar-se respectivamente de Técnico Universitário e Analista Universitário.

Com efeito, o grupo ocupacional que compreende as carreiras das Universidades Estaduais da Bahia nesta Lei passa a denominar-se de Técnico Específico. Este grupo ocupacional é constituído das carreiras Técnico Universitário, de escolaridade de nível médio, e Analista Universitário, de escolaridade de nível superior.

Outro aspecto relevante refere-se ao avanço funcional que ocorre por meio de promoção - passagem do servidor para a classe imediatamente superior a ocupada e progressão - passagem do servidor para o padrão imediatamente superior de uma mesma classe. A promoção na carreira ocorre após o interstício de 36 meses que corresponde ao estágio probatório da Classe I para II, cinquenta e quatro meses da Classe II para III e, setenta e quatro meses da Classe III para IV. Nesta estrutura,

tanto o cargo de Técnico Universitário quanto o cargo de Analista Universitário possuíam quatro classes. A antiguidade é o elemento principal para o avanço.

3.3 Marco Regulatório

As organizações vêm, ao longo do tempo, analisando e implementando ferramentas e estratégias de gestão para alcance dos seus objetivos, principalmente no que se refere à gestão de pessoas, cuja evolução perpassou pela desvinculação da compreensão de quadro de pessoal como um “recurso para atingir determinados resultados” e alcançou o patamar de elemento integrador entre os objetivos individuais aos organizacionais.

Nesse contexto, a administração pública tem também, ao longo do seu desenvolvimento, acompanhado essa modernização e aparelhado administrativamente os Estados com o objetivo de atingir os princípios de eficiência e eficácia e os aspectos constitucionais de democracia e isonomia, e, sob estas premissas, a gestão de pessoas tem sido elemento prioritário. O Plano de Carreira neste cenário representa ferramenta de significativa importância para a administração de pessoas, assegurando aspectos democráticos de isonomia e de mérito, contribuindo, assim, com o princípio sustentável da eficiência.

A palavra “carreira”, no seu sentido etimológico, origina-se do latim *via carraria*, cujo significado é “estrada para carros” (MODESTO, 2016). Quando utilizada na Gestão de Pessoas associa-se ao conceito de evolução ou progressão funcional. Assim, o Plano de Carreira representa o percurso de elevação e desenvolvimento do servidor a posições mais elevadas de sua função. O plano de carreira, dessa forma, organiza os cargos públicos de mesma natureza, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade, tendo como requisito qualificação específica, com estrutura ascendente associada ao avanço da remuneração (MODESTO, 2016).

No setor público, observamos três principais dificuldades em relação à carreira: a primeira é que as pessoas se frustram pois acreditam que é a organização que deve proporcionar sua carreira, ou seja, acreditam que é algo dado e que é a organização que deve satisfazer suas expectativas, não assumindo o papel de protagonistas; a segunda é decorrente de uma característica das Organizações Públicas de oferecerem uma possibilidade de carreira lenta, que não necessariamente deve ser vista como algo ruim; a terceira é que as

peças acreditam que apenas haverá valorização e crescimento quando forem alçadas à posição de gestão. Com isso em mente, algumas pessoas aceitam a mobilidade para o eixo de gestão com o único propósito de terem maior remuneração ou *status*, mesmo sabendo que não possuem competência para o exercício da posição (DUTRA, 2019, p. 38).

Por outro lado, a Constituição Federal (1988) na “seção II – Dos Servidores Públicos” no artigo 39 determina à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a obrigação de instituírem conselho de política da administração e remuneração de pessoal (Planos de Carreiras dos servidores públicos), observando para fixação dos padrões de vencimento: a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira, os requisitos para investidura, além da peculiaridade dos cargos.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 assegurou aos servidores públicos o Plano de Carreira, o qual deve associar a estrutura de remuneração com a complexidade e a responsabilidade das atribuições inerentes ao cargo, exigindo para tal a qualificação necessária para atender esta complexidade, em observância aos princípios constitucionais, em especial, o da igualdade. O que, por um lado, é direito do servidor, pelo outro, é obrigação do Estado.

O plano de carreira, por consequência, é uma ferramenta de gestão importantíssima para a motivação dos servidores públicos no sentido de incentivar a qualificação e a ampliação dos níveis de escolaridades, além de ser elemento atrativo para ingresso de novos servidores, o que colabora com o princípio da eficiência estabelecido pela Constituição Federal. Os critérios para o este avanço funcional deverão, portanto, ser objetivos, normativos e estruturantes. (MODESTO, 2016).

Pondera o mesmo autor que, a Constituição prestigiou fortemente o instituto da carreira, pois faz referência em vários artigos da construção do texto constitucional, como demonstrado:

- a) Art. 37, V: reserva de parte dos cargos em comissão para “servidores de carreira” nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei;
- b) Art. 37, XXII: exercício das administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios por servidores de carreiras específicas;
- c) Art. 39, caput: instituição pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da

- administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas (consulte o leitor a ADIN nº 2.135-4);
- d) Art. 39, §1º: fixação de padrões de vencimento segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
- e) Art. 39, § 2º: obrigação de manutenção pela União, os Estados e o Distrito Federal de escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira;
- f) Art. 39, §8: possibilidade de instituição de subsídio para os servidores organizados em carreira;
- g) Art. 93, I: forma de ingresso na carreira da magistratura;
- h) Art. 128, §§1º. e 3º: escolha do Procurador-Geral do Ministério Público da União e dos Estados e do Distrito Federal a partir de lista tríplice formada entre integrantes da carreira;
- i) Art. 132: organização em carreira das procuradorias estaduais e municipais;
- j) Art. 134, parágrafo único: organização da defensoria pública em carreira;
- k) Art. 206, V: valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira (BRASIL, 2003).

Na análise do disposto no texto constitucional do ano de 1988, Modesto (2016) vislumbra no teor apresentado mais do que um direito à carreira, a exigência do plano representa a instituição do direito à evolução funcional. No Estado da Bahia, a Lei nº 6677/94 (BAHIA, 1994), que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, estabelece conceitos que são referências na elaboração dos planos de carreira dos diversos cargos que pertencem a estrutura do Estado. Nesta Lei o conceito de Carreira, definido no artigo II, inciso V, é o seguinte: é a linha estabelecida para evolução em cargo de igual nomenclatura e na mesma categoria funcional, de acordo com o merecimento e antiguidade do servidor; e a mesma lei conceitua categoria funcional como agrupamento de cargos classificados segundo o grau de conhecimentos ou de habilidades exigidos.

Os planos de carreiras dos servidores públicos estaduais são constituídos através da edição de Lei Específica sancionada pelo Chefe do Poder Executivo, quando se trata de servidores vinculados a este poder e, muitas vezes, regulamentados por Decretos.

Os Planos de Carreira dos servidores estaduais da Bahia estão estruturados por Promoção, que representa o avanço vertical, o qual utiliza como pressupostos fundamentais a antiguidade e o merecimento; e a Progressão, que representa o avanço horizontal, o qual utiliza como pressuposto fundamental a qualificação

profissional. Cada carreira acrescenta outros requisitos que lhe são peculiares, contudo, em linhas gerais, os pressupostos fundamentais acima citados são respeitados.

No âmbito das organizações educadoras, as Universidades Estaduais têm seu próprio corpo técnico de conhecimentos e práticas sociais, construídas historicamente através de seu papel específico no ensino da sociedade, comprometida com a promoção dos valores éticos que norteiam o pleno exercício da cidadania. (PIMENTA, 2007; BOAVENTURA, 2009).

A própria natureza das atribuições educacionais conduz a reelaboração dos mecanismos de gestão dos seus servidores. Para SANDER (1995, p. 108), a mediação administrativa não está a serviço do processo educacional: ela é parte do processo. Muitas vezes os fins da educação e os objetivos específicos das universidades têm sido preteridos por tecnologias organizacionais e práticas administrativas alinhadas com o culto da eficiência econômica e da eficácia institucional. Princípio que se impõe como fundamental, reduzindo a atenção aos valores éticos, às aspirações políticas e à dimensão humana da gestão da educação. (SANDER, 1995).

Nesta perspectiva, considerando os planos de carreira como ferramenta imprescindível na gestão de pessoas, os princípios que muitas vezes são reduzidos como elencado por (SANDER, 1995; PIMENTA, 2007; BOAVENTURA, 2009), no contexto das Universidades devem ser observados na análise dos planos de carreira do quadro docente e técnico-administrativo que compõe a estrutura das Universidades Estaduais.

As Universidades Estaduais da Bahia possuem os mesmos planos de carreira, seja para o quadro docente normatizado pelo Estatuto do Magistério Superior da Bahia, Lei nº 8.352 de 02 de setembro de 2002, ou para o quadro técnico-administrativo, regulamentado através da Lei nº 11.375 de 09 de fevereiro de 2009 e dos Decretos nº 15.143/2014 e nº 15.144/2014, instrumentos legais que versam, respectivamente, sobre a carreira dos Analistas e Técnicos Universitários das Universidades Estaduais da Bahia.

4 METODOLOGIA

O processo metodológico concebido para esse problema de pesquisa - que responde quais os elementos, no arcabouço teórico do conceito de Gestão de Pessoas, estão contemplados na Lei nº 11.375/2009, que estrutura a carreira dos servidores Técnicos e Analistas Universitários, nas Instituições Públicas do Ensino Superior do Estado da Bahia. Está concentrado em auxiliar nas etapas do processo investigativo e se encontra diretamente vinculado aos objetivos desse estudo.

A trilha metodológica buscou atender às metas do trabalho, contidas em seus objetivos. Acrescenta-se a isso, no que concerne ao objetivo geral da pesquisa: apresentar contribuições que possibilitem alterações ao disposto na Lei estadual nº 11.375/2009 para regulamentar a carreira dos técnico-administrativos das UEBA; o procedimento adotado parte de uma pesquisa documental, de caráter exploratório e descritivo, associado à revisão bibliográfica do campo da Gestão de Pessoas, documental e de levantamento de dados acerca do impacto da implantação do plano de carreira dos técnicos e dos analistas universitários.

Há que se pontuar os objetivos específicos, quais sejam: (a) estudar a evolução da gestão de pessoas no contexto organizacional; (b) conhecer a dinâmica de gestão de pessoas na instituição universitária, conhecer a legislação pertinente ao quadro técnico administrativo da universidade; (c) apresentar proposta de alteração à Lei estadual baiana, nº 11.375/2009 que define a atuação do técnico administrativo no funcionamento da instituição universitária pública mantida pelo Estado da Bahia.

Para isso é adotado o percurso metodológico centrado em uma análise crítica comparativa entre o que existe no plano e os conceitos teóricos fundadores da gestão de pessoas no contexto das Universidades Estaduais da Bahia.

4.1 Natureza da Pesquisa

O presente trabalho investigativo possui natureza dupla, ao nos reportarmos aos autores Gil (2007) e Triviños (1987).

Gil (2007) oferece argumentos para uma natureza de caráter exploratório, visto que a sua construção envolve dois aspectos, intimamente ligados a este

procedimento: (a) levantamento bibliográfico; e (b) análise de exemplos que estimulem a compreensão. Concordando com Gil (2007), o estudo exploratório [...] é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas. (BRESSAN, 2018, p. 1).

Essa pesquisa, de acordo com as ideias de Gil (2007), pode ser ainda classificada como pesquisa bibliográfica (desenho utilizado pela presente comunicação na abordagem do conceito de gestão de pessoas). Ademais, a pesquisa é também documental, uma vez que trata da análise da lei e do plano de carreira. Pela riqueza de conteúdo, permite testar teorias e validar hipóteses, lastreada em procedimentos que usam fontes de informações documentais e bibliográficas. As questões de estudo, o plano de análise e a condução da pesquisa, que também se basearam em Yin (2001) e Bressan (2018), buscou responder [...] questões do tipo “como” e “por que”, são mais explanatórias, e é provável que levem ao uso de [...] pesquisas históricas [...] tais questões com ligações operacionais que necessitam ser traçadas ao longo do tempo, em vez de serem encaradas como meras repetições [...]. (YIN, 2001, p. 22-27).

No tocante ao aspecto descritivo, aproxima-se das orientações de Triviños (1987), na medida em que este estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade, envolvendo análise documental, que, ainda segundo o autor, exige do investigador um exame crítico das informações, a fim de minimizar possíveis resultados equivocados e a geração de imprecisão.

4.2 Abordagem

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, sem desprezar a representatividade numérica que envolve o fenômeno estudado, mas também se preocupa com os aspectos referentes ao aprofundamento da compreensão. Dessa forma, afasta-se de uma perspectiva meramente positivista, a fim de não incorrer na possibilidade de julgamentos nem permitir que preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

No entanto, a concentração básica deste trabalho é com os aspectos relacionados ao tema que levam ao aprofundamento da compreensão acerca de

aspectos legais pertinentes ao plano de carreira do servidor técnico administrativo da UNEB, enquanto grupo social que integra uma organização.

Em que pese enfatizar que a abordagem qualitativa, não representa um grupo único possível de investigação, mas, neste trabalho reconhecendo as especificidades das ciências sociais e do problema em questão, a escolha recai ainda por evitar a possibilidade de julgamentos precipitados e estabelecer comparações com outros grupos e relações de trabalho que cuidam da gestão universitária.

Desta maneira, a perspectiva qualitativa permite explicar, a partir de documentos em conexão com teóricos, a evolução da gestão de pessoas, o que foi discutido, ampliado e aplicado nas organizações em cada momento suscitados da interação em diferentes instâncias.

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009, p. 32):

[...] na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações.

Neste sentido, nesta investigação o autor é sujeito e objeto da pesquisa, pois integra o quadro técnico-administrativo da UNEB. Assim, faz parte, portanto da realidade de forma parcial e limitada, visto que se concentra em apresentar informações e suas respectivas análises sobre o tema bem como a sua dinâmica na evolução das relações sociais, com a preocupação em descrever e explicar, com o respeito ao caráter interativo no tempo e espaço da evolução da gestão de pessoas, suas orientações teóricas e os dados referentes ao ambiente universitário e mais especificamente nas universidades estaduais baianas e por fim à Uneb, na busca de fidedignidade nos resultados.

Godoy (1995) destaca a importância da pesquisa qualitativa por auxiliar na busca de dados descritivos e processos interativos, por estabelecer contato direto do pesquisador com a situação estudada, permitindo a melhor compreensão dos objetos de investigação.

Portanto, utilizando a pesquisa de natureza qualitativa, nesta abordagem, conforme as orientações de Gerhardt e Silveira (2009), as informações foram

coletadas de três formas diferentes: observação e experiência da autora, técnica-servidora da UNEB; a coleta de dados bibliográficos e documentais que auxiliaram para atingir os objetivos da pesquisa.

4.3 Métodos Utilizados

O método histórico permite analisar a partir da bibliografia disponível a trajetória evolutiva da gestão de pessoas, no âmbito da empresa privada e no segmento do setor público, em diversos momentos da construção organizacional e da organização de teorias que justifica os arranjos no tempo e espaço, quando se percebe a escassez de estudos acerca do tema no plano das instituições de ensino superior pública no Brasil.

Esse procedimento é associado ao método do estudo de caso, especificamente destinado para a análise e compreensão das conexões históricas entre os avanços existentes com a temática a gestão de pessoas e o percurso traçado para a definição de regras e procedimentos nas universidades estaduais da Bahia.

Enquanto o método histórico oferece o lastro teórico, capaz de pautar uma análise dos fatos empíricos por meio de um estudo exploratório, o estudo de caso representa o objeto investigado, um fenômeno contemporâneo, no contexto da vida real, envolvendo os aspectos da gestão de pessoas em instituição de ensino superior no Estado da Bahia.

Desta maneira os métodos escolhidos intencionalmente neste trabalho – histórico e de estudo de caso – conduzem esta autora testar teorias e validar hipóteses lastreadas em procedimentos que usou fontes de informações documentais e bibliográficas, permitindo assim minimizar conflitos pela aproximação do pesquisador com o objeto de estudo.

Ambos os métodos atuaram como norteadores, permitindo à autora que está diretamente envolvida com o fenômeno estudado que encontrasse um ponto equidistante no processo de elaboração da investigação e escrita, minimizando as perspectivas de sua vivência para se posicionar e embasar as suas percepções com o máximo de isenção ao buscar o cumprimento dos objetivos, com estudo exploratório e descritivo do modelo, e, uma abordagem de cunho qualitativo.

Outrossim, para identificar os elementos propostos para o conceito de Gestão de Pessoas no contexto da administração pública no Brasil, o recurso utilizado foi o uso de bibliografias especializadas, cujos autores são citados ao longo do trabalho; este critério foi associado ao recurso documental para analisar as formulações contidas no plano de carreira do corpo técnico administrativo das IESBA.

Para a conexão do conteúdo empírico relativo à gestão de pessoas no segmento das UEBA, para demonstrar aspectos que devem ser aprimorados na legislação atual com base nas teorias de carreiras, foi de valia a análise documental, que consagrou o estudo de caso, visto que não se fixou apenas em protocolos teóricos mas recorreu aos documentos existentes sobre a temática da Gestão de Pessoas nas esferas privada e pública, apresentando ao final um diagnóstico e proposta de reestruturação da Lei nº 11.375/2009 que trata do plano de carreira dos servidores das universidades públicas mantidas pelo Estado da Bahia.

5 PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DE TÉCNICO E DE ANALISTA UNIVERSITÁRIO

Na perspectiva de um diálogo contínuo entre a organização e o servidor, o Plano de Carreira pode ser caracterizado e categorizado, DUTRA (2017), como um conjunto de políticas que oferecem suporte a: decisões individuais sobre carreira, de forma vinculada ou não à organização; gerenciamento de carreira pela organização; comunicação entre as pessoas e a organização. Nesse sentido, o Plano de Carreira é uma ferramenta que deverá ser estratégica e integradora e, para isso, algumas características são essenciais para sua elaboração: projetar o crescimento dentro da organização deve ser prioridade tanto do servidor quanto da organização. Transparência, Honestidade nas Intenções, Sentimento de Segurança; Clareza nas regras, DUTRA (2017; p.109-110). Nessa nova perspectiva é que a Lei nº 11.375/2019 será analisada neste estudo.

5.1 Lei nº 11.375/2009: Diretrizes, Avanços e Rupturas

O atual plano de carreira das Universidades Estaduais da Bahia, objeto deste estudo, é regido pela Lei nº 11.375/2009, publicada no Diário Oficial do Estado da Bahia em 05 de fevereiro de 2009. Essa Lei reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003.

O instrumento legal determina que o desenvolvimento do servidor nas Carreiras de Técnico e Analista Universitário se dá por Promoção, avanço vertical, (que representa a passagem do servidor para Grau imediatamente seguinte) desde que atenda aos requisitos legais estabelecidos, bem como Progressão, avanço horizontal, que representa a passagem do servidor para Referência imediatamente seguinte, desde que atenda aos requisitos legais.

Os cargos de Analista e Técnico Universitário têm, respectivamente, conforme essa Lei a seguinte atribuição em seu artigo 2º:

II - Analista Universitário: atividades de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados nas Universidades Estaduais;

II - Técnico Universitário: atividades de suporte técnico de média complexidade aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais. (BAHIA, 2003).

As atribuições dos cargos de Técnico e Analista Universitário foram definidas conforme acima descrito, relacionando o grau de escolaridade com o nível de complexidade e divergência das atividades organizacionais, no âmbito da gestão universitária.

O grau de complexidade na prestação de serviços é função direta do conjunto de atividades e sequência do processo necessário para a realização do serviço em questão. O grau de divergência é função direta do grau de liberdade dado ao prestador de serviço para que ele possa personalizar o serviço em cada passo do processo (SVEIBY, 1998, p.43).

Assim, as atividades de maior exigência em nível de competência em nível de conhecimento e habilidade específicos são atribuídas aos Analistas Universitários cujo grau de escolaridade exigido para investidura do cargo é de nível superior ao passo que, as atividades de média complexidade desenvolvidas nessas instituições são atribuídas aos Técnicos Universitários, cujo grau de escolaridade exigido para investidura do cargo é de nível médio.

Vale destacar ainda com base nos ensinamentos em SVEIBY (1998, p.44), que neste texto conhecimento representa a “capacidade de agir”, ou seja, a condição que o ser humano tem de agir continuamente, criada por um processo de saber, sendo essa capacidade contextual.

Desse modo, a progressão da carreira, avanço horizontal, em conformidade com o dispositivo da Lei, leva-se em conta a escolaridade inicial, ocorrendo, assim, na medida em que o servidor apresenta titulação ou aperfeiçoamento. Cada cargo possui uma dinâmica para esse avanço horizontal. Para cada titulação ou aperfeiçoamento há uma referência correspondente.

A partir do advento da Lei nº 11.375/2009 a composição dos proventos dos Técnicos e Analistas Universitários passa a ser a seguinte: Vencimento + Gratificação de Suporte Técnico Universitário (GSTU), gratificação privativa no Estado da Bahia dos Técnicos e Analistas Universitários. Para cada grau e para

cada referência há um valor de GSTU que para os Técnicos Universitários são distribuídas conforme quadro abaixo:

Tabela 01 – Tabela de vencimento para técnico universitário.

		TÉCNICO UNIVERSITÁRIO	
		GRAU	VENCIMENTO
PROMOÇÃO	I		796,26
	II		863,16
	III		883,54
	IV		945,87

Fonte: Lei nº 13.342 DE 07/05/2015 (anexo).

Tabela 02 – Tabela de gratificação para técnico universitário.

		PROGRESSÃO					
		GSTU – Gratificação de Suporte Técnico Universitário					
		30 HORAS – REFERÊNCIA			40 HORAS - REFERÊNCIA		
PROMOÇÃO	GRAU	1	2	3	1	2	3
	I	493,12	600,99	718,03	917,34	1.062,98	1.221,01
	II	770,69	899,79	1.038,44	1.317,52	1.491,97	1.680,40
	III	1.160,05	1.311,81	1.474,97	1.850,78	2.055,86	2.276,29
	IV	1.576,34	1.751,48	1.938,93	2.435,16	2.671,83	2.925,06

Fonte: Lei nº 13.342 DE 07/05/2015 (anexo).

Desse modo, a composição dos proventos de um servidor que está no Grau I, Referência 1, com jornada de trabalho de 40 horas será o seguinte: Vencimento R\$ 796,26 (setecentos e noventa e seis reais e vinte e seis centavos) mais GSTU R\$ 917,34 (novecentos e dezessete reais e trinta e quatro centavos) totalizando R\$ 1.713,60 (um mil setecentos e treze reais e sessenta centavos). Na medida em que há mudança de referência há mudança de valor da GSTU.

No cargo de Técnico Universitário a progressão se dá quando o servidor apresenta os cursos de aperfeiçoamento. Desse modo, a progressão da Referência 1 para a Referência 2 se dará se o servidor apresentar certificados de cursos de aperfeiçoamento totalizando carga horária de 180 (cento e oitenta) horas, sendo o mínimo de carga horária por certificado o quantitativo de 8 (oito) horas, em área relacionada às atribuições do cargo; a progressão da Referência 2, para a

Referência 3, ocorrerá se o servidor apresentar cursos de aperfeiçoamento totalizando carga horária de 240 (duzentos e quarenta) horas, onde o mínimo de carga horária por certificado é de 20 (vinte) horas, em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

O desenvolvimento da carreira se dá na medida em que o servidor incorpora atribuições e responsabilidades. Na medida em que o servidor apresenta realização de cursos de aperfeiçoamento (conforme requisitos descritos no parágrafo anterior) o avanço funcional se consolida. A carreira conforme definição de DUTRA (2017) é uma sucessão de degraus de complexidade.

Além da apresentação dos cursos de aperfeiçoamento, é necessário o cumprimento dos interstícios de 12 (doze) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando no Grau I; e de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando nos Graus II, III e IV.

Em 10 de junho de 2019, o Estado da Bahia editou a Lei nº 14.098 que altera o Plano de Carreiras das UEBA, especialmente no cargo de Técnico Universitário. A alteração proposta por essa Lei o cargo de Técnico Universitário passa a distinguir o vencimento do servidor que tem jornada de trabalho de 30 (trinta) horas do servidor que tem jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas. O quadro a partir dessa mudança passa a ser distribuído conforme segue:

Tabela 03 - Grupo Ocupacional Técnico-Específico (30 horas).

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO			
Regime de Trabalho: 30 horas			
Grau	Vencimento (R\$)		
I	796,26		
II	863,16		
III	932,20		
IV	1.006,80		

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO			
Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU (30 horas)			
Grau	Nível		
	1	2	3
I	648,80	758,00	876,50
II	949,40	1.080,30	1.221,60
III	1.346,30	1.500,10	1.665,40
IV	1.781,70	1.959,20	2.149,10

Fonte: Lei nº 13.342 de 07/05/2015 (anexo).

Tabela 04 - Grupo Ocupacional Técnico-Específico (40 horas).

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO			
Regime de Trabalho: 40 horas			
Grau	Vencimento (R\$)		
I	1.009,35		
II	1.099,22		
III	1.187,20		
IV	1.282,20		

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO			
Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU (40 horas)			
Grau	Nível		
	1	2	3
I	917,34	1.062,98	1.221,01
II	1.317,52	1.491,97	1.680,40
III	1.850,78	2.055,86	2.276,29
IV	2.435,16	2.671,83	2.925,06

Fonte: Lei nº 13.342 de 07/05/2015 (anexo).

Já a carreira dos Analistas Universitários é composta por 09 (nove) graus e 05 (cinco) Referências onde para cada Grau e para cada referência há um valor de GSTU (Gratificação de Suporte Técnico Universitário) conforme demonstrado no quadro a seguir:

Tabela 05 - Grupo Ocupacional Analista Universitário.

PROMOÇÃO	GRAU	VENCIMENTO
	I	R\$ 1.177,56
	II	R\$ 1.354,21
	III	R\$ 1.557,32
	IV	R\$ 1.790,92
	V	R\$ 2.059,56
	VI	R\$ 2.306,71
	VII	R\$ 2.583,52
	VIII	R\$ 2.893,59
	IX	R\$ 3.240,78

Fonte: Lei nº 13.342 de 07/05/2015 (anexo).

Tabela 06 – Progressão de Suporte Técnico Universitário 30 horas.

		PROGRESSÃO				
		Gratificação de Suporte Técnico Universitário – 30 HORAS				
GRAU		S	E	EE	M	D
PROMOÇÃO	I	804,42	1.104,56	1.380,65	1.896,06	2.514,55
	II	827,86	1.296,20	1.461,74	2.028,69	2.708,99
	III	844,84	1.311,49	1.542,06	2.165,71	2.914,08
	IV	853,32	1.326,32	1.620,29	2.306,30	3.129,50
	V	870,79	1.348,56	1.694,66	2.449,26	3.354,79
	VI	896,76	1.380,12	1.824,80	2.654,85	3.650,96
	VII	942,21	1.473,88	1.963,03	2.876,09	3.971,79
	VIII	986,64	1.571,48	2.109,55	3.113,94	4.319,16
	IX	1.029,30	1.672,66	2.264,51	3.369,32	4.695,12

Fonte: Lei nº 13.342 de 07/05/2015 (anexo).

Tabela 07 - Gratificação de Suporte Técnico Universitário 40 horas.

		Gratificação de Suporte Técnico Universitário – 40 HORAS				
GRAU		S	E	EE	M	D
PROMOÇÃO	I	1.471,30	1.871,45	2.239,57	2.926,79	3.751,40
	II	1.561,42	2.179,41	2.406,52	3.162,45	4.069,54
	III	1.651,74	2.190,58	2.581,38	3.412,86	4.410,67
	IV	1.740,91	2.273,51	2.763,51	3.678,16	4.775,76
	V	1.827,34	2.413,19	2.952,21	3.958,33	5.165,69
	VI	1.970,75	2.615,22	3.208,10	4.314,82	5.642,90
	VII	2.123,59	2.832,47	3.484,68	4.702,08	6.162,95
	VIII	2.286,17	3.065,96	3.783,35	5.122,49	6.729,45
	IX	2.458,81	3.316,56	4.105,67	5.578,73	7.346,39

Fonte: Lei nº 13.342 de 07/05/2015 (anexo).

Um Analista Universitário no Grau I, Referência S com jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas terá seguinte composição dos proventos: Vencimento R\$ R\$ 1.177,56 (hum mil, setecentos e setenta e sete reais e cinquenta e seis centavos) mais GSTU R\$ 1.471,30 (hum mil quatrocentos e setenta e um reais e trinta centavos) totalizando R\$ 2.648,86 (dois mil seiscentos e quarenta e oito reais e oitenta e seis centavos).

A Lei nº 14.098 de 10 de junho de 2019 alterou a estrutura remuneratória dos Técnicos Universitários, contudo, não o fez com a estrutura remuneratória dos Analistas Universitários onde o vencimento independente da jornada de trabalho não se altera o que se modifica em função da jornada é a GSTU.

Para efeito de fixação do valor da GSTU a progressão dos Analistas Universitários se dá a partir da apresentação dos títulos acadêmicos definidos a

seguir: Referência S título de graduação, pré-requisito para investidura no cargo; Referência E título de Especialização em nível de pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas; Referência EE 02 títulos de Especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada, ou 01 título de Especialização com carga horária mínima de 600 (seiscentas) horas; Referência M título de Mestrado e, Referência D título de Doutorado. A progressão no cargo de Analista Universitário se dará respeitando o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses em cada Referência.

A Promoção, passagem do servidor para o Grau imediatamente seguinte, descrita no Plano apresentado pela Lei em estudo diferencia as etapas dos cargos de Técnicos e Analistas Universitários. Como requisito comum utiliza para mensuração do mérito a Avaliação de Desempenho Funcional, tempo de efetivo exercício no cargo permanente, participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação da Universidade, além de realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.

A Avaliação de Desempenho Funcional é um dos requisitos necessários para alcançar a promoção funcional e é regulamentada, no Estado da Bahia, pelo Decreto nº 13.341 publicado no Diário Oficial do Estado da Bahia em 07 de outubro de 2011. Desse modo, embora o Plano de Carreira tenha sido estruturado em 2009, através da Lei nº 11.375, só em 2011 a Avaliação de Desempenho Funcional no Estado é normatizada com o objetivo de tornar os elementos avaliados menos subjetivos. Segundo Lotta (2002) a avaliação é um mecanismo necessário para viabilizar as transformações no âmbito funcional das organizações públicas, ferramenta que pode viabilizar políticas de desenvolvimento pessoal.

A utilização da Avaliação de Desempenho como condição para a promoção funcional representa um avanço na gestão de pessoas do Estado e particularmente, nas Universidades, pois considera o mérito elemento fundante, contribuindo, desse modo, para efetivação do princípio da eficiência determinado pela Constituição vigente.

Conforme Decreto nº 13.341/2011, a Avaliação de Desempenho Funcional (ADF) constitui requisito obrigatório para o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo permanente das carreiras do grupo Técnico-Específico, ou seja,

Técnicos e Analistas Universitários. As perspectivas analisadas na Avaliação de Desempenho conforme define o Decreto são as seguintes:

Art. 7º- A Avaliação de Desempenho Funcional será constituída das perspectivas:

I - **comportamental**, a partir da qual será avaliado o comportamento do servidor avaliado no desempenho de suas atribuições, considerando as seguintes competências:

- a) foco em resultado;
- b) visão sistêmica;
- c) trabalho em equipe;
- d) comprometimento;

II- **responsabilidade**, pela qual se avaliará a qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor avaliado, relacionadas com as atribuições do cargo ocupado ou da função exercida;

III- **técnica**, da qual se avaliará a apropriação do conhecimento e das habilidades necessários à execução das atribuições do cargo ocupado ou da função exercida;

IV- **resultado**, por meio de que se avaliará:

- a) o atingimento das metas previamente pactuadas entre o servidor avaliado e o chefe imediato;
- b) o alinhamento das metas às atribuições do cargo ou função, previstas em suas legislações específicas;
- c) a complexidade e o impacto das atividades desempenhadas no atingimento das metas pactuadas (BAHIA, 2011a).

Além da ADF, outro requisito para concessão da promoção é a participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação da Universidade. A Lei nº 10.851 de 10 de dezembro de 2007, alterada pela Lei nº 12.047/2011 de 04 de janeiro de 2011 instituiu a atividade de instrutoria interna no âmbito da Administração Pública do Poder executivo do Estado. Conforme esse diploma legal considera-se instrutoria interna como atuação em docência eventual desempenhada por servidores públicos em ações de desenvolvimento voltadas para o alcance de objetivos, metas e resultados institucionais, sem prejuízo do exercício das atividades normais do cargo ou função de que for titular. (BAHIA,2011 b).

O servidor Técnico-Administrativo a partir da edição dessa Lei pode exercer eventualmente à docência promovendo cursos nas áreas que atuam em qualquer órgão do Estado e, principalmente, na Universidade. Este requisito não é eliminatório, mas, classificatório.

Outro requisito apreciado para concessão de promoção é a realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira. As definições dessas atividades prioritárias foram definidas pelos Decretos nº 15.143/2014 e nº 15.144/2014, ambos de 21 de maio de 2014, que regulamentam, respectivamente, a carreira dos Analistas e Técnicos Universitários

das UEBA. São consideradas atividades prioritárias a participação em grupo de estudos, grupo de trabalho, comissão de sindicância, comissão de processo administrativo disciplinar, comissão de licitação e outras comissões regularmente constituídas.

Além dos requisitos comuns, descritos nos parágrafos anteriores, a concessão da promoção dos Técnicos e Analistas Universitários possui requisitos específicos. No tocante aos Técnicos Universitários, são eles: o exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade além de titulação adquirida pelo ocupante do cargo. Já no que tange aos Analistas Universitários, esses devem apresentar produção técnica ou acadêmica em sua área específica de exercício, além de frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação.

Todos esses requisitos fazem parte da constituição dos processos de promoção funcional dos cargos de Técnicos e Analistas Universitários e o objetivo deste trabalho é analisar cada aspecto da Lei nº 11.375/2009, com a finalidade de apresentar proposta para sua reelaboração.

5.2 Contribuições para Alterações e Reforma da Lei nº 11.375/2009

Pretende este capítulo analisar a Lei nº 11.375/2009 na perspectiva de aprimorá-la, levando-se em consideração lacunas que são percebidas nos aspectos teóricos da Gestão de Pessoas e princípios norteadores da Administração Pública definidos na Constituição Federal, com enfoque na impessoalidade e na eficiência.

O Plano de Carreira na Gestão de Pessoas no âmbito da Administração Pública, imperativo constitucional a todos os entes federativos, é de importância na Gestão de Pessoas como ferramenta propiciadora de aprimoramento do serviço público, a esperar cada vez mais prestações públicas cidadãos. O referido Plano constitui, assim, uma interação entre atribuição, desenvolvimento e remuneração, elementos que, bem estruturados, representam motivação na atuação do servidor que já está na instituição, atrativo para incorporação de novos, além de viabilizar a retenção e manutenção dos servidores na instituição. Para Marconi (2014) o Plano de Carreira representa uma política integrada na Gestão de Pessoas, onde a constituição da estrutura remuneratória está intimamente ligada à estrutura de evolução dos servidores nas carreiras.

Mais do que direito do servidor e obrigação da administração pública, as ideias de Modesto (2016) destacam que o Plano de Carreira representa para a gestão de pessoas um elemento integrador entre os objetivos organizacionais e aos objetivos individuais, sobretudo, por estimular os servidores a buscarem o seu desenvolvimento profissional favorecendo, assim, a produtividade e o alcance da eficiência, princípio constitucional da administração pública.

O Plano de Carreira dos Técnicos e Analistas Universitários das Universidades Estaduais da Bahia, à luz do aporte das diversas teorias da gestão de pessoas, permite-se vislumbrar aspectos merecedores de críticas visando ao aprimoramento e dispostas a seguir.

A progressão, avanço horizontal e de promoção, avanço vertical do cargo de técnico-universitário são dependentes, só permite a promoção se o servidor passar por todas as referências da promoção, conforme o art. 12 da Lei em estudo. Esse artigo estabelece que o desenvolvimento do servidor na carreira de Técnico Universitário ocorrerá por promoção, de um Grau para o imediatamente seguinte, sendo obrigado à passagem por todas as Referências dentro do mesmo Grau.

Ademais, a promoção na carreira está sujeita a existência de vaga definida pela Lei nº 13.184/2014 e, ao observarmos a distribuição das vagas por grau, a construção dessa carreira respeita uma estrutura piramidal (número de vagas decrescente à medida que se atingem graus mais elevados), com remuneração maior que a estabelecida entre os níveis anteriores. Este formato piramidal encontra-se de acordo com as orientações de muitos teóricos sobre a estrutura dos Planos de Carreira, contudo, quando a promoção está atrelada a progressão, a mobilidade dentro da carreira é muito mais difícil e engessada. Um servidor Técnico Universitário para ter promoção do Grau I para o Grau II precisa passar pela referência 1, 2 e 3 para, só a partir daí, poder pleitear sua promoção.

Ocupação de Cargo Comissionado ou Função de Confiança como requisito para Promoção. Cargos de livre nomeação e livre exoneração não obedecem ao critério do mérito para serem ocupados. A prerrogativa de nomeação pertence ao Reitor da Universidade, assim, o servidor que já foi beneficiado com a ocupação do cargo comissionado é, pelas regras do Plano vigente, novamente beneficiado quando pontua neste fator para efeitos de promoção, situação que fere o princípio da impessoalidade.

Em consonância com o fator exercício de cargo comissionado, definido por esta Lei, o Decreto nº 15.144/2014 que regulamenta a carreira do Técnico Universitário estabelece no art. 27 a pontuação atribuída ao servidor quando da ocupação de cargo comissionado/confiança, a saber: I - 01 (um) ponto pelo símbolo DAI-5 ou equivalente; II - 03 (três) pontos pelo símbolo DAI-4 ou equivalente; III - 05 (cinco) pontos pelo símbolo DAS-3 ou equivalente; IV - 07 (sete) pontos pelo símbolo DAS-2D ou equivalente; V - 09 (nove) pontos pelo símbolo DAS-2C ou equivalente; VI - 11 (onze) pontos pelo símbolo DAS-2B ou equivalente. Podemos perceber que a pontuação atribuída ao servidor é em função da simbologia do cargo e não necessariamente pelo cargo exercido. Simbologia como DAS 2D e DAS 2B não pertencem a estrutura das UEBA são símbolos que pertencem a outros órgãos da administração pública.

Os fatores realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira que contemplam os cargos de Técnicos e Analistas Universitários também merecem aprimoramento. Apesar de ser um estímulo para o servidor participar de comissões, grupos de trabalhos e eventos, a complexidade das atividades realizadas pelo servidor devem ser elemento importante para a escolha dos servidores que realizarão as atividades prioritárias e, na medida em que o Plano não oferece referências objetivas para as escolhas dos servidores que realizarão tais atividades, a subjetividade impera, ferindo, dessa forma, os princípios da impessoalidade e da isonomia.

Realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira – Esse critério não é apresentado com objetividade. Um aspecto que merece apreciação é este fator como condição da promoção funcional. Com característica classificatória e não eliminatória este fator conforme a Lei será regulamentada através de Decreto que normatizará e descreverá de forma objetiva quais as atividades que são consideradas prioritárias nas UEBA.

A Lei nº 11375/2009 não foi suficiente para garantir ao servidor avanço funcional pois, a mesma, determinou que regulamentos seriam editados pelo Governador do Estado da Bahia. Esse mecanismo definido pela Lei inviabilizou a imediata efetivação da progressão e promoção na carreira. Só em maio de 2014, cinco anos após a promulgação da Lei é que foram publicados os Decretos nº

15.144/2014 e nº 15.143/2014, que normatizam a promoção e a progressão dos Técnicos e Analistas Universitários, respectivamente.

5.2.1 Cargo Técnico Universitário

Entendemos, como proposta de alteração, que a promoção do Técnico Universitário deve ser desatrelada da progressão como é a carreira dos Analistas Universitários. Além da criação de mais 05 graus de promoção totalizando 09 graus equiparando a carreira dos Analistas Universitários proporcionando um equilíbrio entre as carreiras dos cargos de Técnico e Analista Universitário com interstício de 36 (trinta e seis) meses no primeiro grau e, após o estágio probatório enquanto os outros graus terão interstício de no mínimo 24 (vinte e quatro) meses.

A passagem do servidor por todos os graus da carreira continua sendo obrigatória. Contudo, não seria mais obrigatória a passagem por todas as referências. Para cada referência o interstício seria de dois anos, entretanto o servidor que está posicionado na referência 1 poderá avançar para referência 3 desde que apresente 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo. O interstício entre uma referência e outra será então de no mínimo de dois anos.

Os fatores que pontuam para promoção na carreira de Técnico Universitário tais como: I- avaliação de desempenho; II- tempo de efetivo exercício no cargo permanente; III -realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira; IV- exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade; V- participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade; VI - titulação adquirida pelo ocupante do cargo.

A sugestão é que o item IV - exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade sejam suprimidos dos fatores para promoção, pois, os servidores que são contemplados com o exercício de cargo de provimento temporário já são beneficiados com a gratificação inerente ao cargo temporário além do benefício da estabilidade econômica. Para Dutra (2017) o avanço funcional deve ser fator para ocupação de cargos temporários e não o inverso. A natureza dos cargos de livre nomeação e livre exoneração têm a

subjetividade como elemento determinante para o provimento, o direito à evolução funcional deve ser norteado por critérios objetivos, normativos, e estruturantes da carreira (MODESTO, 2016).

Assim sendo, a produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor representa um critério objetivo que proporciona de forma mais eficiente o protagonismo das pessoas na gestão de sua carreira considerando que o lócus é uma Universidade, berço do saber, o estímulo à produção acadêmica é fator de crescimento tanto da organização quanto do servidor.

Ocupação dos cargos comissionados contempla principalmente os servidores que estão na Administração Central. A ocupação de cargo comissionado desta forma pontuaria sem levar em consideração o símbolo (S) ocupado DAI-5, DAI-4, DAS-3 ou DAS-2C.

A não obrigatoriedade da passagem por todas as referências possibilita que o avanço funcional proporcionado ao Técnico Universitário seja mais célere ao tempo em que atende ao princípio da isonomia entre as carreiras considerando que não há uma obrigatoriedade na carreira de Analista Universitário na passagem por todas as referências. Se o servidor possuir o título correspondente à referência pode imediatamente passar do **S**, que corresponde à graduação para o título acadêmico que possuir.

5.2.2 Cargo Analista Universitário

Considerando que o vencimento a partir da edição da Lei nº 14.098, de 10 de junho de 2019 passa a ser distinto para jornada de trabalho de 30 ou 40 horas não apenas o GSTU a proposta desta pesquisa também estende a alteração para o cargo de Analista Universitário utilizando para isso o princípio constitucional da isonomia.

A progressão na perspectiva da proposta aqui apresentada inclui o Pós-Doutorado como mais uma referência a ser alcançada pelo Analista Universitário considerando que esta habilitação atualmente é uma exigência crescente no contexto acadêmico.

5.2.3 Alterações Comuns aos dois cargos (Analista e Técnico Universitário)

O Art. 18, § 5º da Lei nº 11.375/2009, integrante do capítulo que trata dos vencimentos e das vantagens determina incompatibilidade entre a Gratificação de Suporte Técnico Universitário e as gratificações que são concedidas quando o servidor é investido de cargo de provimento temporário – Condição Especial de Trabalho (CET) e Regime de Tempo Integral (RTI).

A incompatibilidade entre a GSTU e essas gratificações obriga o servidor que ocupa cargo de provimento temporário faça a opção entre a GSTU e/ou CET/RTI. Considerando que a GSTU já integra a remuneração do cargo de analista, portanto, a ocupação do cargo temporário deveria proporcionar o acréscimo remuneratório, ou seja: GSTU + CET/RTI e não GSTU ou CET/RTI.

Este benefício materializa financeiramente o efetivo reconhecimento do servidor que foi escolhido para ocupar o cargo de provimento temporário. Nas condições em que a lei se apresenta atuais a ocupação de cargos temporários na Universidade só acrescenta ao servidor atribuições e responsabilidades não repercutindo significativa remuneração em razão da vedação legal.

Vale destacar, ainda que a ideia desta pesquisa ressalte a necessária contratação de pessoal em regime especial de direito administrativo, para suprir falta em decorrência de vacância por: demissão, exoneração, falecimento, aposentadoria, afastamento ou licenças de concessão obrigatória, enquanto não houver autorização para realização de concurso público para os cargos das Universidades de Técnico Universitário e Analista Universitário correspondendo respectivamente aos cargos de Técnico de Nível Médio e Técnico de Nível Superior o número de contratação não poderá superar a 20% do quadro da Universidade.

5.2.4 A situação das Carreiras do Nível de Apoio – NA

Os cargos de Nível de Apoio das UEBA, tais como: Servente de Limpeza, Contínuo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Agropecuária entre outros, foram considerados extintos a partir da edição da Lei nº 8824/2003 no art. 2º. tomando como referência o Decreto nº 3.151, de 23 de agosto de 1999, publicado pela Presidência da República, cujo teor disciplina os critérios para extinção de cargos públicos considerando o interesse público e a conveniência da administração, os

cargos públicos poderão ser declarados desnecessários, nos casos de extinção ou de reorganização de órgãos ou de entidades.

Assim sendo, a Lei nº 8.824/2003 reorganizou a estrutura do quadro especial Técnico Específico determinando a extinção dos cargos denominados Nível de Apoio (NA), cujo requisito de escolaridade é o ensino fundamental.

Contudo, o imperativo da Constituição quanto à existência de um Plano de Carreira para o servidor público possibilitando crescimento funcional dentro da organização há de se questionar a extinção e de um cargo associada à extinção de um Plano de Carreira. A decisão do Estado de não mais realizar concurso público para determinado cargo não pode representar penalidade na vida funcional do servidor que ocupa este cargo extinto.

Assim sendo, esta Proposta recorrendo ao ideário de Modesto (2016) defensor do direito constitucional, apresenta a possibilidade de avanço funcional dos servidores das UEBA denominados Nível de Apoio (NA) considerando que Plano de Carreira é percebido como assegurado na Carta Magna.

5.3 Sugestões para Alteração da Lei nº 11.357/2009, que trata do Plano de Carreira dos Servidores Técnico Administrativo das UEBA's

O quadro abaixo, em duas colunas, condensa as informações contidas nos capítulos referentes à lei nº 11.375/2009, que define a carreira dos servidores técnicos administrativos das UEBA. Assim, dividido em cinco capítulos, tem na primeira coluna, à esquerda, expostos os dispositivos contidos originalmente, e, motivo das modificações propostas. A coluna da direita contém as alterações sugeridas como produto desta investigação.

Quadro 10 - Proposta de Reestruturação - Demonstrativo de mudanças.

CAPÍTULO I	
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	
LEI DE REFERÊNCIA	PROPOSTA DE ALTERAÇÃO
<p>Art. 1º - Ficam reestruturadas as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu Plano de Carreira e Remuneração, conforme disposto nesta Lei.</p>	<p>Artigo 1º- Ficam reestruturadas as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, reorganizados pela Lei nº 11.375/2009 bem como seu Plano de Carreira dispendo sobre qualificação, habilitação, desempenho e remuneração dos referidos profissionais, observados os dispositivos legais relacionados à matéria, de modo a:</p>

	<p>I – Desenvolver com eficiência a missão institucional da Universidade;</p> <p>II – Garantir aperfeiçoamento profissional do servidor</p> <p>III – Promover o reconhecimento do mérito individual do servidor através de regras objetivas para o seu avanço funcional articulado com os objetivos organizacionais.</p> <p>IV – Considerar as particularidades das Unidades/Órgãos e das áreas de atuação dos servidores;</p> <p>V – Preparar para ocupação de cargos de liderança</p>
Art. 2º - Os cargos das carreiras de que trata esta Lei terão as seguintes atribuições:	Art. 2º - Os cargos das carreiras de que trata esta Lei terão as seguintes atribuições, de acordo com os níveis de escolaridade:
I - Analista Universitário: atividades de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados nas Universidades Estaduais;	I – Analista Universitário: atividades de planejamento, organização, execução e avaliação das tarefas necessárias à administração do ensino superior que exijam formação de nível superior.
II - Técnico Universitário: atividades de suporte técnico de média complexidade aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais.	II - Técnico Universitário: atividades de planejamento, organização, execução e avaliação das tarefas necessárias à administração do ensino superior que exijam formação de nível médio.
Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:	Permanecer
I - Referência - posição horizontal estabelecida para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário, prevista no artigo 18 desta Lei, de acordo com a titulação ou aperfeiçoamento do servidor e o Grau, cuja evolução dar-se-á por progressão;	Permanecer
II - Grau - posição vertical estabelecida para o vencimento básico e para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário em cada Referência, cuja evolução dar-se-á pela promoção.	Permanecer
Art. 4º - Os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário passam a ser estruturados em Graus, conforme Anexos I-A e II desta Lei.	Permanecer
Art. 5º - Os cargos de Analista Universitário passam a ser estruturados em 09 Graus, na forma do Anexo II desta Lei.	Permanecer.
Art. 6º - O ingresso na carreira de Analista Universitário dar-se-á no Grau I, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, e na carreira de Técnico Universitário, no Grau I, Referência I, mediante aprovação em concurso público de provas.	Art. 6º - O ingresso na carreira se dará exclusivamente mediante aprovação em Concurso Público com realização de provas e títulos para o cargo de Analista Universitário, e de provas para o cargo de Técnico Universitário observados os demais critérios definidos em Edital próprio. O grau e referência inicial para o cargo de Analista Universitário se dará no Grau I, Referência S e no cargo de Técnico Universitário se dará no Grau I, Referência 1.
§ 1º - Para o ingresso nas carreiras de Analista Universitário será exigido diploma de conclusão de curso superior devidamente registrado no Ministério da Educação e, para a de Técnico	§ 1º - Para o ingresso nas carreiras de Analista Universitário será exigido diploma de conclusão de curso superior devidamente registrado no Ministério da Educação e, para a

Universitário, certificado de conclusão de 2º grau devidamente registrado no Ministério da Educação.	de Técnico Universitário, certificado de conclusão do Ensino Médio devidamente registrado no Ministério da Educação.
§ 2º - O edital do concurso definirá o número de cargos a serem providos, conforme a especificidade da função e observará a disponibilidade orçamentária e o interesse da Administração Pública.	§ 2º - O edital do concurso definirá o número de vagas para cada cargo, habilitação e especialidade exigida para a especificidade da função e observados a disponibilidade orçamentária e o interesse da Administração Pública.
Art. 7º - A carreira de Técnico Universitário passa a ser estruturada em 04 (quatro) Graus e integrada pelo quantitativo de cargos de igual nomenclatura que consta do Anexo I-B desta Lei.	Art. 7º - A carreira de Técnico Universitário passa a ser estruturada em 09 (nove) Graus conforme.
Art. 8º - A jornada de trabalho dos integrantes dos cargos reestruturados por esta Lei é de 30 (trinta) horas semanais.	Permanecer
Parágrafo único - A jornada de trabalho poderá ser ampliada a qualquer tempo por interesse da Administração Pública com a anuência do servidor, sendo a Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU atribuída de acordo com a respectiva jornada.	Parágrafo único - A jornada de trabalho de 30 para 40h poderá ser ampliada a qualquer tempo por interesse da Administração Pública com a anuência do servidor, sendo o vencimento e a Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU atribuída de acordo com a respectiva jornada.
CAPÍTULO II DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS	
Art. 9º - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário, bem como para efeito de atribuição da Gratificação de Suporte Técnico Universitário ocorrerá por:	Permanecer
I - promoção, passagem do servidor para Grau imediatamente seguinte, observados os fatores estabelecidos nesta Lei, na forma do regulamento;	Permanecer
II - progressão, mudança do valor da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao servidor, dentro do mesmo Grau, observada para o cargo de Analista Universitário a titulação exigida e, para o cargo de Técnico Universitário, a conclusão em curso de aperfeiçoamento, nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 18 desta Lei, conforme dispuser o regulamento.	Permanecer
Art. 10 - A promoção na carreira de Analista Universitário basear-se-á na pontuação obtida pelo servidor em razão dos seguintes fatores:	Permanecer
I - avaliação de desempenho;	Permanecer
II - frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação;	II - frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação promovido pela Universidade;
III - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;	Permanecer
IV - produção técnica ou acadêmica na área específica de exercício do servidor;	Permanecer
V - participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade;	Permanecer
VI - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.	VI - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira tais como: participação em comissões e

	participação nos conselhos deliberativos Universidade.
Parágrafo único - É requisito para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, sendo obrigatória a aprovação no estágio probatório.	Permanecer
Art. 11 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Analista Universitário a aquisição da titulação exigida para a Referência correspondente, observado o cumprimento de interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Referência ocupada.	Permanecer
Parágrafo único - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo em função da disponibilidade orçamentária e financeira.	Permanecer
Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Técnico Universitário ocorrerá por promoção, de um Grau para o imediatamente seguinte, sendo obrigado à passagem por todas as Referências dentro do mesmo Grau, conforme dispuser o regulamento, baseada na pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:	Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Técnico Universitário ocorrerá por promoção, de um Grau para o imediatamente seguinte e progressão através da reunião dos requisitos de formação exigidos para cada referência. A Promoção da carreira de Técnico Universitário será baseada na pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:
I - avaliação de desempenho;	Permanecer
II - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;	Permanecer
III - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira;	III – realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira tais como: participação em comissões e participação nos conselhos deliberativos da Universidade.
IV - exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade;	IV- Participação em Produção de Manual e Relatórios Técnicos
V - participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade;	Permanecer
VI - titulação adquirida pelo ocupante do cargo.	Permanecer
§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I, 54 (cinquenta e quatro) meses nos Graus II e III, podendo estes ser reduzidos para 48 (quarenta e oito) meses, desde que atendidos os fatores previstos nos incisos do caput deste artigo, a critério da Administração.	§ 1º É requisito para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, sendo obrigatória a aprovação no estágio probatório.
§ 2º - É obrigatório para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I com aprovação no estágio probatório.	Permanecer
Art. 13 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Técnico Universitário a frequência e o aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação, conforme dispuser o regulamento.	Permanecer
Parágrafo único - É requisito básico para a progressão o cumprimento dos seguintes	Permanecer

interstícios:	
I - 12 (doze) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando no Grau I;	Permanecer
II - 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando nos Graus II, III e IV.	II - 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando nos Graus II, III e IV, V, VI, VII e VIII, sendo obrigatório a permanência de pelo menos 2 referências por Grau
Art. 14 - Observado o disposto neste Capítulo e as diretrizes procedentes da Secretaria da Administração - SAEB, os órgãos e entidades de lotação do servidor divulgarão, anualmente, o número de cargos das carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário a serem providos mediante promoção.	Permanecer
Art. 15 - O regulamento estabelecerá o sistema de pontuação dos critérios definidos nos artigos 10,12, 13 e 14 desta Lei, bem como os procedimentos e requisitos de participação em processo seletivo exigido para o desenvolvimento nas carreiras.	Permanecer
Art. 16 - Deverá ser instituído pelo órgão ou entidade de lotação do servidor, observadas as diretrizes definidas pela SAEB, o Programa de Formação e Aperfeiçoamento continuado para o desenvolvimento nas carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico.	Permanecer
CAPÍTULO III DOS VENCIMENTOS E DAS VANTAGENS	
Art. 17 - Os vencimentos dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário são os constantes do Anexo I-A e II desta Lei.	Permanecer
Art. 18 - Fica instituída a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, privativa dos ocupantes dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário, que será concedida em razão da jornada de trabalho, conforme os valores constantes dos Anexos I-A e II desta Lei.	Permanecer
§ 1º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Analista Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:	Permanecer
I - Referência S, integrado por Analista Universitário com escolaridade de nível superior;	Permanecer
II - Referência E, integrado por Analista Universitário com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;	Permanecer
III - Referência EE, integrado por Analista Universitário com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;	Permanecer
IV - Referência M, integrado por Analista Universitário com título de mestrado;	Permanecer
V - Referência D, integrado por Analista	Permanecer

Universitário com título de doutorado.	
	VI – Referência de PD, integrado por Analista Universitário com aperfeiçoamento de Pós-Doutorado
§ 2º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Técnico Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:	Permanecer
I - Referência 1, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;	Permanecer
II - Referência 2, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 100 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, em área relacionada às atribuições do cargo;	Permanecer
III - Referência 3, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.	Permanecer
	III - Referência 4, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.
	§ 2º - O servidor poderá solicitar a progressão a qualquer tempo desde que tenha adquirido o título correspondente e cumprido o interstício exigido na lei vigente
§ 3º - O servidor integrante das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário terá assegurado o direito à percepção da gratificação nas seguintes hipóteses de afastamento, a ser paga no mesmo valor percebido no mês anterior ao do afastamento:	Permanecer
I – licença-prêmio, desde que a vantagem esteja sendo percebida ininterruptamente há mais de seis meses;	Permanecer
II - exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa da categoria dos servidores públicos do Estado da Bahia;	Permanecer
III - nas demais hipóteses previstas nos artigos 113 e 118, incisos I, III, VII e XI, alíneas “a”, “b” e “c” da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.	Permanecer
§ 4º - A Gratificação será paga conjuntamente com o vencimento e demais vantagens do cargo e não servirá de base para cálculo de qualquer outra vantagem, integrando a remuneração apenas para os efeitos de cálculo das seguintes parcelas:	Permanecer
I - remuneração de férias;	Permanecer
II - abono pecuniário, resultante da conversão de parte das férias;	Permanecer
III - gratificação natalina.	Permanecer
§ 5º - A Gratificação é incompatível com as	Permanecer

seguintes vantagens:	
I - Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime Integral e Dedicção Exclusiva;	Excluir
II - Gratificação por Condições Especiais de Trabalho;	Excluir
III - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes;	Permanecer
IV - Gratificação Especial por Produtividade;	Permanecer
V - Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica;	Permanecer
VI - Gratificação por Serviços Extraordinários;	Permanecer
VII - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia;	Permanecer
VIII - Prêmio por Desempenho Fazendário.	Permanecer
§ 6º - O servidor investido em cargo em comissão ou função de confiança poderá optar, enquanto perdurar a investidura, entre a Gratificação de Suporte Técnico Universitário e a gratificação de CET ou de RTI, atribuídas em decorrência da comissão ou função de confiança, observado o disposto no artigo 78 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.	§ 6º - O servidor investido em cargo em comissão ou função de confiança poderá acumular, enquanto perdurar a investidura, a Gratificação de Suporte Técnico Universitário e a gratificação de CET ou de RTI, observado o disposto no artigo 78 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.
§ 7º - Para efeito de percepção da Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, nos afastamentos decorrentes de Licença Prêmio, bem como para incorporação aos proventos de aposentadoria, somam-se indistintamente os períodos de percepção desta vantagem e da Gratificação por Competência – GPC, da Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica – GIQ, da Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT, da Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET, da Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – RTI, da Gratificação Especial por Produtividade – GEP, da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes – GET e da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia – GEP.	Permanecer
§ 8º - Fica extinta a Gratificação por Competência - GPC para as carreiras de Analista Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico, na mesma data que se inicia a vigência desta Lei.	Excluir
§ 9º - Os servidores das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário que estejam percebendo quaisquer das vantagens previstas nos incisos I a VIII do § 5º deste artigo deverão optar pela manutenção das mesmas, sendo-lhes facultado, por uma única vez e a qualquer tempo, alterar para a gratificação ora instituída.	Permanecer
§ 10 - Nos vencimentos básicos dos cargos da carreira de Técnico Universitário, constantes do Anexo I-A desta Lei, está incorporado o valor de R\$25,38 (vinte e cinco reais e trinta e oito centavos) percebido a título de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho.	Excluir
Art. 19 - Os vencimentos e a gratificação privativa	Permanecer

das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, constantes dos Anexos I-A e II desta Lei, estarão sujeitos à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais que ocorrerem a partir de 01 de fevereiro de 2009.	
CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO	
Art. 20 - Para o enquadramento na tabela de Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, ao servidor que esteja ocupando cargo em comissão ou função gratificada em órgão ou entidade do Poder Executivo ou em outros Poderes do Estado da Bahia e que não tenha optado pela,, percepção da Gratificação por Competência – GPC será atribuído, em 31 de janeiro de 2009, o enquadramento na tabela da GPC, sem a percepção do valor correspondente, obedecendo aos seguintes critérios:	Permanecer
I - No caso de exoneração ou dispensa de cargo em comissão ou função gratificada até 31 de janeiro de 2009, o servidor terá o seu enquadramento conforme a regra estabelecida no caput deste artigo, fazendo jus à percepção automática do valor correspondente à Gratificação por Competência - GPC da classe ocupada no cargo efetivo conforme artigo 117 da Lei nº 8.889, de 1º de dezembro de 2003.	I - No caso de exoneração ou dispensa de cargo em comissão ou função gratificada até XX/XX/XX, o servidor terá o seu enquadramento conforme a regra estabelecida no caput deste artigo, fazendo jus à percepção automática do valor correspondente à Gratificação de Suporte Universitário - GSTU da classe ocupada no cargo efetivo.
II - Atendido o disposto neste artigo, aplicar-se-á o enquadramento do Analista Universitário na tabela da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU observado o disposto no artigo 21 desta Lei.	Excluir
Art. 21 - Os atuais ocupantes do cargo de Analista Universitário que estejam enquadrados na tabela da Gratificação por Competência – GPC, por carga horária, passam a perceber a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor do nível da GPC atribuída com base na jornada de trabalho e de acordo com a titulação nas Referências seguintes:	Art. 21 - Os atuais ocupantes do cargo de Analista Universitário que estejam apresentem o a comprovação de aperfeiçoamento no Pós-Doutorado será enquadrado conforme quadro constante no Anexo I desta Lei.
I - Referência S, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com escolaridade de nível superior;	Excluir
II - Referência E, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;	Excluir
III - Referência EE, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada uma, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;	Excluir

IV - Referência M, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com título de mestrado;	Excluir
V - Referência D, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com título de doutorado.	Excluir
§ 1º - A entidade de lotação do servidor promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por titulação de Especialização em nível de Pós-graduação, Mestrado ou Doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC, concluída em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão do curso.	§ 1º - A entidade de lotação do servidor promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por apresentação de comprovação de curso de aperfeiçoamento de Pós-Doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC, concluída em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente.
§ 2º - A regra de enquadramento prevista no parágrafo anterior terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão.	Permanecer
§ 3º - Para efeito do disposto neste artigo, o valor de remuneração apurado deverá ser comparado com padrões de vencimentos para os graus dos cargos efetivos e os valores de GSTU fixados na nova estrutura de Graus, respeitada a titulação requerida em cada Referência, e o regime de trabalho a que o servidor esteja submetido, atribuindo esta vantagem pelo Grau e Referência, conforme titulação, cujo valor de GSTU somado ao vencimento represente valor igual ou imediatamente superior ao da remuneração, esta entendida como vencimento acrescido de Gratificação por Competência – GPC, percebida na data de início de vigência desta Lei.	§ 3º - Para efeito do disposto neste artigo, o valor de remuneração apurado deverá ser comparado com padrões de vencimentos para os graus dos cargos efetivos e os valores de GSTU fixados na nova estrutura de Graus, respeitada a titulação requerida em cada Referência, e o regime de trabalho a que o servidor esteja submetido, atribuindo esta vantagem pelo Grau e Referência, conforme titulação, cujo valor de GSTU somado ao vencimento represente valor igual ou imediatamente superior ao da remuneração.
§ 4º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Competência – GPC, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.	Excluir
§ 5º - Se do comparativo de remuneração previsto nos parágrafos 3º e 4º deste artigo resultar indicação de Grau superior à prevista nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber, ao valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.	Permanecer
§ 6º - Se, após o enquadramento previsto neste artigo, o somatório das parcelas remuneratórias	Excluir

percebidas em janeiro de 2009 resultar em valor superior ao total das parcelas remuneratórias a perceber a partir de fevereiro de 2009, a título de vencimento e Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU no último Grau da tabela de 40 horas, o valor excedente será atribuído ao servidor como Vantagem Pessoal.	
§ 7º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Analista Universitário	Excluir
§ 8º - O valor correspondente à Vantagem Pessoal, a que se refere o parágrafo 6º deste artigo, será reajustado quando da revisão geral da remuneração dos servidores públicos.	Excluir
Art. 22 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário que estejam enquadrados no percentual de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho – CET, estabelecido pelo Conselho de Política de Recursos Humanos – COPE, por carga horária, passam a perceber a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor do nível da CET atribuída com base na jornada de trabalho e de acordo com os seguintes critérios:	Excluir
I - Referência 1, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;	Excluir
II - Referência 2, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (horas)	II - Referência 2, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 100 (cem) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (horas)
III - Referência 3, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.	III - Referência 3, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.
	III - Referência 4, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.
§ 1º - A Secretaria da Administração promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por	§ 1º - As Universidades através da área de Gestão de Pessoas promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício

integralização de cursos de aperfeiçoamento concluídos com carga horária mínima de 8 (oito) horas em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão dos cursos.	ou a requerimento do interessado, por integralização de cursos de aperfeiçoamento concluídos com carga horária mínima de 8 (oito) horas em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão dos cursos.
§ 2º - A regra de enquadramento prevista no parágrafo anterior terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão.	Excluir
§ 3º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Condições Especiais de Trabalho – CET, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.	Permanecer
§ 4º - Se do comparativo de remuneração previsto nos §§ 2º e 3º deste artigo resultar indicação de Grau superior ao previsto nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento, somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber o valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.	Permanecer
§ 5º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Técnico Universitário.	Permanecer
CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	
Art. 23 - Em 01 de novembro de 2009, será realizada promoção dos ocupantes dos cargos da carreira de Analista Universitário, que ingressaram até 30 de dezembro de 2003, a ser feita para o Grau imediatamente superior ao resultante do enquadramento previsto no artigo 21 desta Lei, não se aplicando nesta única situação as exigências estabelecidas no artigo 10 desta Lei.	Artigo 23 – Poderá haver contratação de Técnico de Nível Médio e Técnico de Nível Superior correspondente respectivamente a Técnico Universitário e Analista Universitário, nos termos da legislação em vigor para suprir falta em decorrência de vacância por: demissão, exoneração, falecimento, aposentadoria, afastamento ou licenças de concessão obrigatória.
Parágrafo único - Na mesma data prevista no caput deste artigo conceder-se-á progressão para a Referência imediatamente superior para os Técnicos Universitários que ingressaram na carreira até 30 de dezembro de 2003.	Parágrafo único – A contratação de que trata este artigo far-se-á, até o limite de 20%(vinte por cento) do pessoal dos cargos de Técnicos e Analista Universitários em exercício.

<p>Art. 24 - Os cargos NM-1, NM-2, NM-3, NS-1 e NS-2, constantes do Quadro Especial previsto no Anexo II da Lei nº 8.824, de 22 de setembro de 2003, passam a compor as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, observada a respectiva escolaridade.</p>	<p>Art. 24 - Os cargos NA, constantes do Quadro Especial previsto no Anexo II da Lei nº 8.824, de 22 de setembro de 2003, passam a compor as carreiras de Auxiliar Universitário, conforme Anexo II desta Lei</p>
<p>Parágrafo único - Aplicar-se-á aos servidores citados no caput deste artigo as regras de enquadramento previstas nos artigos 21 e 22 desta Lei.</p>	<p>Excluir</p>
<p>Art. 25 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário, admitidos anteriormente à vigência da Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, investidos em cargos para cujo provimento era exigido a escolaridade de nível médio e que possuam curso profissionalizante terão validados os respectivos títulos de admissão nos respectivos cargos de ingresso, que continuarão classificados como de natureza técnica, para todos os efeitos legais.</p>	<p>Permanecer</p>
<p>Art. 26 - Os aposentados e pensionistas das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário serão enquadrados e terão os seus proventos ajustados com base nos valores de vencimentos da nova estrutura da carreira, observada a situação em que se encontravam na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.</p>	<p>Permanecer</p>
<p>Art. 27 - O prazo para regulamentação do processo de promoção e progressão para os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário será de 365 (trezentos e sessenta e cinco dias) a partir da data de vigência desta Lei.</p>	<p>Permanecer</p>
<p>Art. 28 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários próprios, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias.</p>	<p>Permanecer</p>
<p>Art. 29 - A Secretaria da Administração - SAEB editará legislação específica com o quadro de cargos por Grau da carreira de Analista Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico resultante da aplicação das regras previstas no artigo 20 desta Lei.</p>	<p>Excluir</p>
<p>Art. 30 - Excetuando-se o disposto no § 2º do artigo 21 e no artigo 22, os enquadramentos previstos no Capítulo IV desta Lei produzirão os seus efeitos a partir de 01 de fevereiro de 2009.</p>	<p>Excluir</p>
<p>Art. 31 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros nas datas indicadas nas tabelas que compõem os seus Anexos.</p>	<p>Permanecer</p>
<p>Art. 32 - Revogam-se as disposições em contrário.</p>	<p>Permanecer</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2019), com base na Lei 11.375/2009.

Dessa forma, o quadro detalhado acima exposto, com base na lei anterior e nas propostas de alteração, para ser didaticamente esclarecido, merece ser detalhado também a partir do teor dos seus capítulos, importante dizer que a construção desta pesquisa considerando que o arcabouço teórico remete a ideia de que plano de carreira é uma projeção pessoal.

Capítulo I - Das Disposições Preliminares

Este capítulo se propõe a estabelecer o pré-requisito para a investidura dos cargos de Técnico e Analista Universitário respectivamente de Nível Médio e Superior. Define também a forma de ingresso cuja exigência é a obrigatoriedade da realização de concurso público de provas e prova de títulos, este último para o cargo de Analista Universitário.

Na proposta deste estudo, as atribuições conferidas aos Técnicos e Analistas Universitários são conceituadas conforme atividades desenvolvidas pela Universidade, atribuindo-se ao Analista as ações mais estratégicas e de gestão. No que concerne, ao Técnico Universitário seriam ações mais operacionais e de reduzida complexidade. O art. 3º mantém o conceito de Grau (avanço vertical) e de Referência (avanço horizontal), sendo alterado o art. 7º. Esta proposta amplia de quatro para nove os graus da carreira de Técnico Universitário equiparando-se ao de Analista Universitário.

Quanto à jornada de trabalho tratada no art. 8º, permanece a de 30 (trinta) horas, contudo quando houver interesse da administração pública e, com a anuência do servidor poderá ser alterada para 40 (quarenta) horas modificando assim a estrutura remuneratória: a jornada de 30 (trinta) horas haverá o vencimento e a GSTU correspondente e para jornada de 40 (quarenta) horas haverá o vencimento e a GSTU correspondente, tanto para a carreira de Técnico Universitário quanto Analista Universitário.

Capítulo II – Do Desenvolvimento da Carreira

O desenvolvimento da carreira descrito neste capítulo detalha os critérios e os interstícios necessários na dinâmica de avanço funcional seja por progressão,

avanço horizontal, ou promoção, avanço vertical na carreira. Esta pesquisa propõe a permanência desses critérios com as alterações a seguir.

No Art. 10º que trata dos critérios da promoção para o Analista Universitário permanecem os critérios para a concessão da promoção, sendo acrescido no item II *frequência positiva em curso de capacitação* realizados pela Universidade. No item VI deste mesmo artigo as atividades prioritárias e as condições especiais de trabalho vinculam-se à participação em comissões e conselhos deliberativos da Universidade.

Para o Art. 12, relativo aos critérios de promoção para o Técnico Universitário, altera-se a obrigatoriedade da passagem por todas as referências como pré-requisito para promoção. A proposta desta reestruturação é de passagem por pelo menos duas referências como condicionante da promoção. No item III, deste artigo, *condições especiais de trabalho e atividade prioritária*, assim como as alterações proposta para os Analistas Universitários, vincula-se a participação em comissões e aos conselhos deliberativos da Universidade; o item IV *exercício em cargo comissionado* é substituído por Produção de Manual e Relatórios Técnicos considerando que o ocupante de cargo comissionado já possui o benefício da nomeação no cargo. No §1º, ainda no Art. 12 o interstício proposto é de 36 (trinta e seis) meses em cada grau após aprovação no estágio probatório.

Já o Art. 13, inciso II, destaca o interstício na passagem pelos graus II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX, a ocupação em cada referência por grau será de 18 meses sendo obrigatório a passagem por pelo menos duas referências por grau.

Capítulo III – Dos Vencimentos e das Vantagens

A estrutura remuneratória definida por esta carreira composta por vencimento e GSTU foi alterada este ano pela Lei nº 14.098 de 10 de junho de 2019 apenas para o cargo de Técnico Universitário nesta proposta se estende ao cargo de Analista Universitário considerando-se o princípio da isonomia.

Assim sendo, o vencimento tanto para o cargo de Técnico Universitário como de Analista Universitário será definido em função da Jornada de Trabalho de 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais. No Art. 18, § 2, o item VI é criado para o Analista Universitário a referência Pós Doutorado (PD) enquanto para o cargo de Técnico Universitário é criada a referência 4 integrado por Técnicos Universitários

com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

O Art. 18, § 3 permite que o servidor poderá solicitar a progressão a qualquer tempo desde que tenha adquirido o título correspondente e cumprido o interstício exigido na lei vigente.

As gratificações elencadas no § 5 foram consideradas incompatíveis com o GSTU, e, assim propomos a retirada do item I e II referente respectivamente à CET – Condição Especial de Trabalho e RTI – Regime de Tempo Integral. E, por consequência, o § 6 permite quando do exercício de cargo comissionado a acumulação entre as gratificações correspondentes ao cargo permanente e temporário.

Capítulo IV - Enquadramento

Este capítulo define prazos e procedimentos para o enquadramento das condições atuais, definidas pela Lei nº 11375/2009, para as condições proposta pela nova Lei. nº art. 21, considerando o acréscimo da referência PD para ser enquadrado nesta referência desde que apresentem a comprovação de aperfeiçoamento no Pós-Doutorado. As Universidades terão o prazo de 120 dias para realizar o enquadramento dos servidores, considerando as alterações propostas nesta pesquisa para apresentar Diploma ou certificados, reconhecidos pelo Ministério da Educação que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente.

Os Técnicos Universitários no período de 120 (cento e vinte) dias se não apresentarem novos certificados permanecerão na mesma posição ocupada nesta data e deverão aqueles que pretendem ser enquadrados considerando as mudanças propostas nesta pesquisa deverão apresentar: para a Referência 2, 100 (cem) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (horas); para a Referência 3, 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo; para a Referência 4, 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga

horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

Capítulo V – Disposições Gerais

Nas disposições gerais a proposta apresentada limita o número de contratações Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) nos cargos de Técnico de Nível Médio e Técnico de Nível Superior correspondendo respectivamente aos cargos de Técnico Universitário e Analista Universitário em função de vacância adente aos cargos de Técnico Universitário e demissão, exoneração, falecimento, aposentadoria, afastamento ou licenças de concessão obrigatória no percentual de 20 %. Este elemento limitador impede que o quadro Técnico Administrativo não seja substituído completamente por REDA obrigando a Administração Pública a realizar Concurso Público.

O Art. 24 os cargos de Nível de Apoio extintos pela Lei nº 8824 de setembro de 2003, passam a compor as carreiras da Universidade. A proposta é que os cargos sejam extintos, não possibilitando a realização de Concurso Público contudo, a possibilidade de avanço funcional, para os remanescentes, passa a existir.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração deste trabalho se baseou na ideia de apresentar, em seu aspecto principal, uma proposta de ordenamento jurídico para a carreira do servidor técnico-administrativo que atua nas universidades estaduais da Bahia, a partir da visão e do fazer, ou seja, da vivência de quem ocupa por mais de 10 (dez) anos diversas funções na Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Universidade do Estado da Bahia, instituição de ensino superior com características *multicampi* e integrante do quadro que compõe as universidades públicas mantidas pelo estado baiano.

No decorrer desse período, ampliou-se a percepção de mudanças sociais e tecnológicas - tanto pela análise direta, quanto por leituras formativas sobre a atuação nas organizações - que possibilitaram o surgimento de um novo paradigma na gestão de pessoas, focada no atendimento dos anseios da comunidade, alicerçada em políticas de capacitação, programas de valorização, bem como investimentos na infraestrutura administrativa e discussões frequentes para ajustes do plano de carreira para alinhamento a este novo cenário, com vistas ao desenvolvimento profissional dos servidores para o desempenho de suas funções, e, por extensão, com benefício de serviços de qualidade prestados no segmento público.

Portanto, a pesquisa consegue o objetivo de apresentar uma proposta de contribuições que pode alterar o que dispõe a atual Lei nº 11.375/2009 que estabelece o Plano de carreira dos Técnicos e Analistas Universitários das UEBA, que possibilita minimizar a insatisfação existente entre os que integram a carreira, visto que a legislação vigente não contempla mais as expectativas de desenvolvimento profissional e salarial. Ademais, no documento ora proposto é possível perceber a inserção de dispositivos para contemplar essa nova realidade de mudanças sociais e tecnológicas, e, sobretudo, profissional dos servidores técnicos-administrativos das UEBA.

Para conseguir desenvolver a proposta, a pesquisa foi devidamente traçada a partir de planos em três objetivos específicos para: (a) Identificar os elementos propostos para o conceito de Gestão de Pessoas no contexto da administração pública no Brasil; (b) Analisar as formulações contidas no plano de carreira do corpo

técnico administrativo das UEBA; (c) Demonstrar aspectos que devem ser aprimorados na legislação atual com base nas teorias de carreiras. Ante as ações desenvolvidas em sua execução, trata-se de pesquisa documental, com abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com significativa revisão bibliográfica, documental e levantamento de dados, de forma descritiva e com rigorosa análise de conteúdo.

A fim de Identificar o desenvolvimento conceitual de Gestão de Pessoas no contexto da administração pública no Brasil, a pesquisa recorreu à literatura possível, para no entrelaçamento da diversidade dos aspectos históricos disponíveis acerca da gestão de pessoas, desvelar o surgimento do Departamento de Pessoal, à culminância das ideias e conceitos de Recursos Humanos, até a concepção da Gestão de Pessoas, fazendo correlações entre as experiências das empresas privadas e das organizações do setor público.

No plano da formação das teorias acerca da gestão de pessoas, com relação às metodologias adotadas e aos fluxos constituídos, foi recorrente o uso das pesquisas de Drucker (1998). Para Fischer (2002), Maximiano (2007), Faria (1994), que trazem múltiplos aspectos relacionados à estruturação das ideias sobre a evolução da administração de pessoal, desde os modelos mais antigos (do Departamento de Pessoal, linear e funcional) até estruturas mais recentes de Recursos Humanos, ordenadas na maioria das vezes por componentes intimamente associados para os fins estratégicos em configurações com características do ordenamento burocrático. Por fim, a Gestão de Pessoas, que se concentra em ajustar pessoas considerando que as organizações apresentam estruturas características variadas.

As pesquisas de Fialho (2000) e Pimenta (2007) contêm análises indicadoras, que mesmo na rigidez burocrática é possível a existência de configurações e fluxos diferentes, exibindo a presença dos servidores técnicos administrativos nas organizações universitárias, especialmente nas do segmento público, e, de forma mais acentuada, em universidades *multicampi*.

São as observações destas duas autoras, que concentram inspiração para atender a perspectiva da *multicampia*. Essa visão contém o ingrediente que possibilita perceber que a lei de ordenamento da carreira de servidores públicos, neste modelo organizacional, exige não a percepção legal e de forma genérica, mas a especificidade para uma lei de ordenamento da carreira dos servidores técnico-

administrativos lotados nas UEBA, para além das ideias de Recursos Humanos, ou em sua tentativa de adotar proposta dos modelos de Gestão de Pessoas, sem relacionar ao caso específico em análise relacionado à condição *multicampi*.

Assim, estas escolhas foram incorporadas à estrutura da proposta, a fim de atender também à peculiaridade de duas das universidades estaduais baianas, com características multicampi, que necessitam de um olhar diferenciado acerca da operacionalização administrativa que exigem para a melhoria da gestão de pessoas, orientada de forma estratégica para o atendimento dos setores que se encontram descentralizados da administração central, sem perder o foco na missão institucional.

Portanto, o trabalho considerou indispensável associar o plano de carreira contido na Lei nº 11.375/2009, também em consonância com os desejos dos servidores e as necessidades estratégicas da gestão universitária das estaduais baianas, e apresentar subsídios para a reformulação da legislação vigente.

Para tanto, utilizou o método de abordagem histórica, destacando a constituição histórica da gestão de pessoas e como está elencado o plano de carreira existente, homologado pela Lei nº 11.375/2009, que define a peculiaridade funcional dos servidores técnico administrativo para atuação nas UEBA.

Da teoria analisada para compreender a evolução das estratégias adotadas disponíveis para o desenvolvimento de pessoas, no ambiente organizacional público, foi possível apresentar a proposta que faz alterações em todos os capítulos de sua estrutura legal, da Lei nº 11.375/2009 que ordena o plano de carreira do servidor público das universidades estaduais da Bahia e sugerir mudanças.

Assim, no capítulo I, que trata das disposições preliminares, foram feitas alterações desde o artigo 1º., com inclusão de súmula que dispõe sobre a reestruturação em respeito à equiparação entre Analistas e Técnicos quanto aos graus de carreira, bem como a possibilidade de modificação da alteração da jornada de trabalho e da própria estrutura remuneratória do GSTU correspondente.

No artigo segundo, a proposta apresenta definição coesa das atribuições dos servidores técnicos administrativo nos níveis de analista universitário e técnico universitário, sem o anterior excesso de atribuições que os confunde com os servidores docentes da atividade de planejamento e execução na dimensão acadêmica.

Por sua vez, enquanto os artigos terceiro e quarto permanecem, por entendermos que não carecem de alterações, enquanto o quinto, o sexto, o sétimo e o oitavo sofrem modificações para se ajustarem às questões de ingresso e de estruturação dos cargos, e, procura atribuir ao Analista ações voltadas às estratégias para o desenvolvimento da missão administrativa, enquanto a competência destinada aos Técnicos Universitários são tratadas como ações operacionais e de complexidade rotineira.

Ao tratar do enquadramento funcional, no capítulo IV, além do acréscimo da referência PD (Pós-Doutorado), a proposta orienta que as UEBA terão o prazo de 120 (cento e vinte) dias para realizar o enquadramento dos servidores, que ainda não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente.

Fica definido ainda que, para o caso dos Técnicos Universitários no período de 120 (cento e vinte) dias se não apresentarem novos certificados permanecerão na mesma posição ocupada nesta data. Aqueles que pretendem ser enquadrados considerando as mudanças propostas nesta pesquisa deverão apresentar: para a Referência 2, 100 (cem) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (oito) horas; para a Referência 3, 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo; para a Referência 4, 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

A proposta encerra suas orientações no capítulo V, que trata das disposições gerais, sugere limitação do número de contratações REDA nos cargos de Técnico de Nível Médio e de Técnico de Nível Superior relacionadas respectivamente aos cargos de Técnico Universitário e Analista Universitário, como forma de preservar a categoria, que ante ao elevado número de desistências, poderá ser substituído completamente por REDA, condicionado, assim, a Administração Pública a realizar Concurso Público.

A pesquisa, ao trazer de forma específica a ideia da necessária mudança na legislação que ordena o plano de carreira dos servidores das UEBA, ressalta, ainda, o quanto o sucesso das UEBA estaduais públicas depende do investimento na capacitação permanente e na valorização dos seus servidores. Esta pesquisa se

propõe a inspirar a categoria dos Técnicos e Analistas Universitários das Universidades Estaduais da Bahia que, coletivamente, discutirão e aprimorarão a proposta aqui apresentada.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. A gestão estratégica de pessoas. *In*: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

AZEVEDO, Clóvis Bueno de; LOUREIRO, Maria Rita. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, n.1, p. 47-61, jan-mar. 2003. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/261>. Acessado em: 03 jan. 2018.

BAHIA. **Lei Delegada nº 66 de 01 de junho de 1983**. Cria a Universidade do Estado da Bahia - UNEB e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 01 de junho de 1983. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/70067/lei-delegada-66-83>. Acessado em: 15 fev. 2018.

BAHIA. **Lei nº 4.794 de 11 de agosto de 1988**. Institui o Plano de Carreira do Serviço Público Civil do Estado, fixa valores de vencimentos, salários e proventos, introduz modificações na legislação de pessoal e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 11 de agosto de 1988. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85525/lei-4794-88>. Acessado em: 15 fev. 2018.

BAHIA. **Lei nº 5.835 de 12 de julho de 1990**. Ficam transformados nos cargos instituídos por esta Lei, de acordo com a correlação estabelecida no Anexo I, os cargos de provimento permanente que integram as Instituições de Ensino Superior do Estado da Bahia, estruturados pela Lei nº 5.835, de 12 de julho de 1990." Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 12 de julho de 1990. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85728/lei-5835-90>. Acessado em: 13 mar. 2018.

BAHIA. **Lei nº 6.677 de 26 de setembro de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 26 de setembro de 1994. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85381/estatuto-do-servidor-publico-do-estado-da-bahia-lei-6677-94>. Acessado em: 28 abr. 2018

BAHIA. **Decreto no. 3.151 23 de agosto de 1999**. Disciplina a prática dos atos de extinção e de declaração de desnecessidade de cargos públicos, bem assim a dos atos de colocação em disponibilidade remunerada e de aproveitamento de servidores públicos em decorrência da extinção ou da reorganização de órgãos ou entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Salvador: AGERBA, 24 de agosto de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3151.htm. Acessado em: 22 abr. 2018.

BAHIA. Lei 8.352 de 02 de setembro de 2002. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 03 de setembro de 2002. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/86168/lei-8352-02>. Acessado em: 05 maio. 2018.

BAHIA. Lei nº 8889/2003 de 01 de dezembro de 2003. Dispõe sobre a estrutura dos cargos e vencimentos no âmbito do Poder Executivo do Estado da Bahia e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 02 de dez. de 2003. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85810/lei-8889-03>. Acessado em: 05 maio. 2018.

BAHIA. Lei nº 8824 de 22 de setembro de 2003. Reorganiza os cargos de provimento permanente do quadro de pessoal das instituições de ensino superior do Estado da Bahia. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 22 de setembro de 2003. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-8824-de-22-de-setembro-de-2003>. Acessado em: 20 maio. 2018.

BAHIA. Lei nº 10.851 de 10 de dezembro de 2007. Institui a atividade de Instrutoria Interna, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. 2007. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 11 de dez. de 2007. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ba/lei-ordinaria-n-10851-2007-bahia-institui-a-atividade-de-instrutoria-interna-no-ambito-da-administracao-publica-do-poder-executivo-estadual-e-da-outras-providencias>. Acessado em: 21 maio. 2018.

BAHIA. Lei nº 11.375 de 05 de fevereiro de 2009. Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico Específico, e Plano de Carreira e Vencimentos dos Servidores Técnico-Administrativos das Universidades Estaduais Baianas. 2009. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 06 de fevereiro de 2009. Disponível em: file:///C:/Users/Acer/Downloads/Lei%20n%2011.374%20de%2005%20de%20fevereiro%20de%202009_1.pdf. Acessado em: 21 maio. 2018.

BAHIA. Lei nº 12.047 de 04 de janeiro de 2011. Altera Dispositivos da Lei 10.851 de 10 de dezembro de 2007 que institui a atividade de Instrutoria Interna, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 05 de janeiro de 2011. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/1026443/lei-12047-11>. Acessado em: 22 maio. 2018.

BAHIA. Decreto nº 13.341 de 07 de outubro de 2011. Regulamenta os procedimentos gerais da Avaliação de Desempenho Funcional, para fins de promoção ou progressão, do servidor ocupante de cargo efetivo das carreiras dos Grupos Ocupacionais Artes e Cultura, Fiscalização e Regulação, Gestão Pública, Técnico-Administrativo, Técnico-Específico, Obras Públicas e Comunicação Social e da carreira de Especialista em Produção de Informações Econômicas, Sociais e Geoambientais da Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 08 de out. de 2011. Disponível em:

<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/1029458/decreto-13341-11>. Acessado em: 25 maio. 2018.

BAHIA. Decreto nº 13.664 de 07 de fevereiro de 2012. Dispõe sobre o Recredenciamento da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 08 de fevereiro de 2012. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/1030970/decreto-13664-12>. Acessado em: 13 jun. 2018.

BAHIA. 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. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 21 de maio de 2014. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-15143-de-21-de-maio-de-2014>. Acessado em: 16 jun. 2018.

BAHIA. Decreto nº 15.144 de 21 de maio de 2014. Regulamenta a progressão e a promoção da carreira de Técnico Universitário, integrante do Grupo Ocupacional Técnico-Específico. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 21 de maio de 2014. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-15144-de-21-de-maio-de-2014>. Acessado em: 16 jun. 2018.

BAHIA. Lei nº 13.184 de 17 de junho de 2014. Altera dispositivos das Leis nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, nº 11.366, de 29 de janeiro de 2009, nº 11.370, de 04 de fevereiro de 2009, nº 11.373, de 05 de fevereiro de 2009, nº 11.374, de 05 de fevereiro de 2009 nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009 e nº 13.149, de 04 de abril de 2014, na forma que indica. Salvador: AGERBA, 18 de junho de 2014. Disponível em: <http://www.grh.uefs.br/wp-content/uploads/2014/11/Lei-13184-Quadro-de-vagas-analista-e-tecnico.pdf>. Acessado em: 18 jun. 2018.

BAHIA. Lei nº 14.098 de 10 de junho de 2019. Altera a estrutura remuneratória da carreira de Técnico Universitário e o quantitativo de cargos por grau das carreiras de Técnico e Analista Universitário do grupo ocupacional Técnico-Específico das Universidades Estaduais, na forma que indica, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador: AGERBA, 11 de junho de 2019. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/lei-no-14098-de-10-de-junho-de-2019>. Acessado em: 20 jun. 2018.

BOAVENTURA, Edivaldo Machado. **A educação brasileira e o direito.** Belo Horizonte: Nova Alvorada, 1997.

BOAVENTURA, Edivaldo Machado. **A construção da universidade baiana: objetivos, missões e afrodescendência.** Salvador: EDUFBA, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_14.12.2017/CON1988.pdf. Acessado em: 08 jul. 2018.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública. **ENAP20 anos: caminhos de uma escola de governo.** Brasília: ENAP, 2006.

BRASIL. **Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) 9.394/96.** Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acessado em: 08 jul. 2018

BRESSAN, Flávio. **O método do estudo de caso e seu uso em administração.** Disponível em: Disponível em: http://fecap.br/adm_online/art11/flavio.htm. Acessado em: 19 jun. 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.120, n.1, p. 07-40, jan-abr.1996. Disponível em:<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1996/95.AdmPublicaBurocraticaAGerencial.pdf>. Acessado em: 10 jul. 2018.

COSTA, Frederico Lustosa da. História das reformas administrativas no Brasil: narrativas, teorizações e representações. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.59, n. 3, p.271-288, jul-set. 2008.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos.** 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DRUCKER, Peter. **Fator humano e desempenho.** São Paulo: Pioneira, 1997.

DRUCKER, Peter. **Introdução à administração.** São Paulo: Pioneira, 1998.

DURHAM, Eunice R. **A autonomia universitária – extensão e limites.** São Paulo: Universidade de São Paulo. 2003.

DURHAM, Eunice Ribeiro. **A autonomia universitária: o princípio constitucional e suas implicações.** São Paulo: USP, 2007. Disponível no site: <http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt8909.pdf>. Acessado em: 03 jul. 2018.

DUTRA. Joel Souza. **Gestão de Carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

DUTRA. Joel Souza. [et al.] **Gestão de Pessoas em Empresas e Organizações Públicas.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FARIA, José Carlos. **Administração: introdução ao estudo.** 01. ed. São Paulo: Pioneira, 1994.

FIALHO, Nádia Hage. Universidade *multicampi*: modalidade organizacional, espacialidade e funcionamento. **Tese de Doutorado.** Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2000.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. *In*: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord.). **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GEUS, Arie de. **A empresa viva**. Rio de Janeiro: Campus: Publifolha, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GODOY, Arilda S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, mai-jun.1995. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901995000300004 .Acessado em: 03 out. 2018.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

HARDY, CYNTIA; FACHIN, Roberto. **Gestão estratégica na universidade brasileira: teoria e casos**. Porto Alegre: Universidade UFRGS, 1996.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

KLERING, Luiz Roque; PORSE, Melody de Campos Soares; GUADAGNIN, Luís Alberto. Novos caminhos da administração pública brasileira. **Análise**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 4-17, jan-jun. 2010. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/face/article/viewFile/8231/5903>. Acessado em: 12 out 2018.

KOTTER, John P. Liderando a mudança: porque fracassam as tentativas de transformação. In: **MUDANÇA: Harvard Business Review**. Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de Gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, São Paulo, v. 5, nº 2, p. 157-174, maio-ago. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v5n2/v5n2a08.pdf>. Acessado em: 19 jun 2018.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva: 2005.

LOTTA, Gabriela Spanghero. Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. **RAE-eletrônica**, v. 1, n. 2, jul-dez. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v1n2/v1n2a12>. Acessado em: 21 abr 2018.

MARCONI, Nelson. Políticas de Recursos Humanos Recursos Humanos para o Setor Público. **Biblioteca Virtual TOP sobre Gestão Pública**. 2014. Disponível em: http://www.campinas.sp.gov.br/arquivos/recursos-humanos/txt_apoio_marconi_rh.pdf, 2014. Acessado em: 05 abr. 2018.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; KIRSCHBAUM, Charles. Fundamentos de gestão estratégica de pessoas. In: **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MAXIMIANO, Antônio Cesar. **Administração para empreendedores**. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2007.

MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. 2. ed. 4, São Paulo: Atlas, 1995.

MINTZBERG, Henry et al. **Safári de estratégia – Um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

MODESTO, Paulo. O Sentido Constitucional de Carreira no Serviço Público. **Direito do Estado**. n. 241. 2016. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/paulo-modesto/o-sentido-constitucional-de-carreira-no-servico-publico>. Acessado em: 12 jan. 2019.

NOVAES, Ivan Luiz; FIALHO, Nadia Hage. Descentralização educacional: características e perspectivas. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v.26, n.3, p. 585-602, set.-dez. 2010. Disponível no site: <http://seer.ufrgs.br/rbpae/article/viewFile/19800/11538>. Acessado em: 18 mar. 2019.

PIMENTA, Lídia Boaventura. Processo decisório na universidade multicampi: dinâmica dos Conselhos Superiores e Órgãos de Execução. 2007. 211f. **Tese de Doutorado** - Universidade Federal da Bahia. 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/11342>. Acessado em: 01 mar. 2018.

PIRES, Marília Freitas de Campos. O materialismo histórico-dialético e a Educação. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**. UNESP, v. 1, n. 1, p. 83-94, 1997. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/30353>. Acessado em: 19 mar. 2018.

PORTER, Michael. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. 27 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1989.

PORTER, Michael. **Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

REZENDE, Flávio da Cunha. Por que as reformas administrativas falham? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.17, n. 50, p.123-184, out. 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/318200054_Alguas_licoes_da_reforma_a_dministrativa_italiana_nos_anos_1990. Acessado em: 01 mai. 2018.

SANDER, Benno. **Gestão da educação na América Latina: Construção e reconstrução do conhecimento**. São Paulo: Autores Associados, 1995.

SANTOS, Maria Helena de Castro; MACHADO, Érica Máximo. A Reforma Administrativa e a Constituição de 1988. **Relatório de pesquisa**. Brasília: ENAP, 1995.

SVEIBY, Karl Erik. **A nova riqueza das organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Estatuto da UNEB Aprovado pela **Resolução CONSU nº863/2011** (D.O.E. 19/20-11-2011), homologada pelo Decreto nº 13.664, de 07-02-2012 (D.O.E. 08-02-2012). Salvador/BA – 2012. Disponível no site: <https://portal.uneb.br/wp-content/uploads/2018/09/Estatuto-UNEB-2012.pdf>. Acessado em: 01 mai. 2018.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 2000.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Trad. Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE – Minuta de Lei - Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

MINUTA DE LEI

Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889 de 01 de dezembro de 2003 e reestruturado pela Lei 11.375/2009 de 05 de fevereiro de 2019, bem como o seu padrão remuneratório, e dá outras providências.

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS E CONCEITOS

Artigo 1º- Ficam reestruturadas as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, reorganizados pela Lei nº 11.375/2009 bem como seu Plano de Carreira dispendo sobre qualificação, habilitação, desempenho e remuneração dos referidos profissionais, observados os dispositivos legais relacionados à matéria, de modo a:

- I – Desenvolver com eficiência a missão institucional da Universidade;
- II – Garantir aperfeiçoamento profissional do servidor
- III – Promover o reconhecimento do mérito individual do servidor através de regras objetivas para o seu avanço funcional articulado com os objetivos organizacionais.
- IV – Considerar as particularidades das Unidades/Órgãos e das áreas de atuação dos servidores;
- V – Preparar para ocupação de cargos de liderança

Art. 2º - Os cargos das carreiras de que trata esta Lei terão as seguintes atribuições, de acordo com os níveis de escolaridade:

- I – Analista Universitário: atividades de planejamento, organização, execução e avaliação das tarefas necessárias à administração do ensino superior que exijam formação de nível superior.

II - Técnico Universitário: atividades de planejamento, organização, execução e avaliação das tarefas necessárias à administração do ensino superior que exijam formação de nível médio.

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Referência - posição horizontal estabelecida para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário, prevista no artigo 18 desta Lei, de acordo com a titulação ou aperfeiçoamento do servidor e o Grau, cuja evolução dar-se-á por progressão;

II - Grau - posição vertical estabelecida para o vencimento básico e para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário em cada Referência, cuja evolução dar-se-á pela promoção.

Art. 4º - Os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário passam a ser estruturados em Graus, conforme Anexos I-A e II desta Lei.

Art. 5º - Os cargos de Analista Universitário passam a ser estruturados em 09 Graus, na forma do Anexo II desta Lei.

Art. 6º - O ingresso na carreira se dará exclusivamente mediante aprovação em Concurso Público com realização de provas e títulos para o cargo de Analista Universitário, e de provas para o cargo de Técnico Universitário observados os demais critérios definidos em Edital próprio. O grau e referência inicial para o cargo de Analista Universitário se dará no Grau I, Referência S e no cargo de Técnico Universitário se dará no Grau I, Referência 1.

§ 1º - Para o ingresso nas carreiras de Analista Universitário será exigido diploma de conclusão de curso superior devidamente registrado no Ministério da Educação e, para a de Técnico Universitário, certificado de conclusão do Ensino Médio devidamente registrado no Ministério da Educação.

§ 2º - O edital do concurso definirá o número de vagas para cada cargo, habilitação e especialidade exigida para a especificidade da função e observados a disponibilidade orçamentária e o interesse da Administração Pública.

Art. 7º - A carreira de Técnico Universitário passa a ser estruturada em 09 (nove) Graus conforme.

Art. 8º - A jornada de trabalho dos integrantes dos cargos reestruturados por esta Lei é de 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único - A jornada de trabalho de 30 (trinta) horas para 40 (quarenta) horas poderá ser ampliada a qualquer tempo por interesse da Administração Pública com a anuência do servidor, sendo o vencimento e a Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU atribuída de acordo com a respectiva jornada.

CAPÍTULO II DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Art. 9º - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário, bem como para efeito de atribuição da Gratificação de Suporte Técnico Universitário ocorrerá por:

I - promoção, passagem do servidor para Grau imediatamente seguinte, observados os fatores estabelecidos nesta Lei, na forma do regulamento;

II - progressão, mudança do valor da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao servidor, dentro do mesmo Grau, observada para o cargo de Analista Universitário a titulação exigida e, para o cargo de Técnico Universitário, a conclusão em curso de aperfeiçoamento, nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 18 desta Lei, conforme dispuser o regulamento.

Art. 10 - A promoção na carreira de Analista Universitário basear-se-á na pontuação obtida pelo servidor em razão dos seguintes fatores

I - avaliação de desempenho;

II - frequência e aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação promovido pela Universidade;

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;

VI – realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira tais como: participação em comissões e participação nos conselhos deliberativos Universidade.

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

Parágrafo único - É requisito para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, sendo obrigatória a aprovação no estágio probatório.

Art. 11 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Analista Universitário a aquisição da titulação exigida para a Referência correspondente, observado o cumprimento de interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Referência ocupada.

Parágrafo único - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo em função da disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Técnico Universitário ocorrerá por promoção, de um Grau para o imediatamente seguinte e progressão através da reunião dos requisitos de formação exigidos para cada referência. A Promoção da carreira de Técnico Universitário será baseada na pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:

III – realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira tais como: participação em comissões e participação nos conselhos deliberativos da Universidade.

IV- Participação em Produção de Manual e Relatórios Técnicos

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

VI - titulação adquirida pelo ocupante do cargo.

§ 1º É requisito para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, sendo obrigatória a aprovação no estágio probatório.

§ 2º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I, 54 (cinquenta e quatro) meses

nos Graus II e III, podendo estes ser reduzidos para 48 (quarenta e oito) meses, desde que atendidos os fatores previstos nos incisos do caput deste artigo, a critério da Administração.

§ 3º - É obrigatório para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I com aprovação no estágio probatório.

Art. 13 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Técnico Universitário a frequência e o aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação, conforme dispuser o regulamento.

Parágrafo único - É requisito básico para a progressão o cumprimento dos seguintes interstícios:

I - 12 (doze) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando no Grau I;

II - 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando nos Graus II, III e IV, V, VI, VII e VIII, sendo obrigatório a permanência de pelo menos 2 referências por Grau

Art. 14 - Observado o disposto neste Capítulo e as diretrizes procedentes da Secretaria da Administração - SAEB, os órgãos e entidades de lotação do servidor divulgarão, anualmente, o número de cargos das carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário a serem providos mediante promoção

Art. 15 - O regulamento estabelecerá o sistema de pontuação dos critérios definidos nos artigos 10, 12, 13 e 14 desta Lei, bem como os procedimentos e requisitos de participação em processo seletivo exigido para o desenvolvimento nas carreiras.

Art. 16 - Deverá ser instituído pelo órgão ou entidade de lotação do servidor, observadas as diretrizes definidas pela SAEB, o Programa de Formação e Aperfeiçoamento continuado para o desenvolvimento nas carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico.

CAPÍTULO III DOS VENCIMENTOS E DAS VANTAGENS

Art. 17 - Os vencimentos dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário são os constantes do Anexo I-A e II desta Lei.

Art. 18 - Fica instituída a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, privativa dos ocupantes dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário, que será concedida em razão da jornada de trabalho, conforme os valores constantes dos Anexos I-A e II desta Lei.

§ 1º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Analista Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:

I - Referência S, integrado por Analista Universitário com escolaridade de nível superior;

II - Referência E, integrado por Analista Universitário com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - Referência EE, integrado por Analista Universitário com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;

IV - Referência M, integrado por Analista Universitário com título de mestrado;

V - Referência D, integrado por Analista Universitário com título de doutorado;

VI – Referência de PD, integrado por Analista Universitário com aperfeiçoamento de Pós-Doutorado.

§ 2º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Técnico Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:

I - Referência 1, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;

II - Referência 2, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 100 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, em área relacionada às atribuições do cargo;

III - Referência 2, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 100 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, em área relacionada às atribuições do cargo;

IV - Referência 3, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

V - Referência 4, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

§ 3º - O servidor poderá solicitar a progressão a qualquer tempo desde que tenha adquirido o título correspondente e cumprido o interstício exigido na lei vigente.

§ 4º - O servidor integrante das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário terá assegurado o direito à percepção da gratificação nas seguintes hipóteses de afastamento, a ser paga no mesmo valor percebido no mês anterior ao do afastamento:

I – licença-prêmio, desde que a vantagem esteja sendo percebida ininterruptamente há mais de seis meses;

II - exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa da categoria dos servidores públicos do Estado da Bahia;

III - nas demais hipóteses previstas nos artigos 113 e 118, incisos I, III, VII e XI, alíneas “a”, “b” e “c” da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

§ 5º - A Gratificação será paga conjuntamente com o vencimento e demais vantagens do cargo e não servirá de base para cálculo de qualquer outra vantagem, integrando a remuneração apenas para os efeitos de cálculo das seguintes parcelas:

I - remuneração de férias; III - gratificação natalina.

§ 6º - A Gratificação é incompatível com as seguintes vantagens:

III - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes;

IV - Gratificação Especial por Produtividade;

V - Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica;

VI - Gratificação por Serviços Extraordinários

VII - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia;

VIII - Prêmio por Desempenho Fazendário

§ 7º - O servidor investido em cargo em comissão ou função de confiança poderá acumular, enquanto perdurar a investidura, a Gratificação de Suporte Técnico Universitário e a gratificação de CET ou de RTI, observado o disposto no artigo 78 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

§ 8º - Para efeito de percepção da Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, nos afastamentos decorrentes de Licença Prêmio, bem como para incorporação aos proventos de aposentadoria, somam-se indistintamente os períodos de percepção desta vantagem e da Gratificação por Competência – GPC, da Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica – GIQ, da Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT, da Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET, da Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – RTI, da Gratificação Especial por Produtividade – GEP, da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes – GET e da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia (GEP).

§ 9º - Os servidores das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário que estejam percebendo quaisquer das vantagens previstas nos incisos I a VIII do § 5º deste artigo deverão optar pela manutenção das mesmas, sendo-lhes facultado, por uma única vez e a qualquer tempo, alterar para a gratificação ora instituída.

Art. 19 - Os vencimentos e a gratificação privativa das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, constantes dos Anexos I-A e II desta Lei, estarão sujeitos à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais que ocorrerem a partir de 01 de fevereiro de 2009.

CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

Art. 20 - Para o enquadramento na tabela de Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, ao servidor que esteja ocupando cargo em comissão ou função gratificada em órgão ou entidade do Poder Executivo ou em outros Poderes do Estado da Bahia e que não tenha optado pela,, percepção da Gratificação por Competência – GPC será atribuído, em 31 de janeiro de 2009, o enquadramento na tabela da GPC, sem a percepção do valor correspondente, obedecendo aos seguintes critérios:

I - No caso de exoneração ou dispensa de cargo em comissão ou função gratificada até XX/XX/XX, o servidor terá o seu enquadramento conforme a regra estabelecida no caput deste artigo, fazendo jus à percepção automática do valor correspondente à Gratificação de Suporte Universitário - GSTU da classe ocupada no cargo efetivo.

Art. 21 - Os atuais ocupantes do cargo de Analista Universitário que estejam apresentem o a comprovação de aperfeiçoamento no Pós-Doutorado será enquadrado conforme quadro constante no Anexo I desta Lei.

§ 1º - Se do comparativo de remuneração previsto nos parágrafos 3º e 4º deste artigo resultar indicação de Grau superior à prevista nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber, ao valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.

II - Referência 2, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 100 (cem) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (horas)

III - Referência 3, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

IV - Referência 4, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e

quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

§ 2º - As Universidades através da área de Gestão de Pessoas promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por integralização de cursos de aperfeiçoamento concluídos com carga horária mínima de 8 (oito) horas em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão dos cursos.

§ 3º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Condições Especiais de Trabalho – CET, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.

§ 4º - Se do comparativo de remuneração previsto nos §§ 2º e 3º deste artigo resultar indicação de Grau superior ao previsto nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento, somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber o valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.

§ 5º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Técnico Universitário.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 22 – Poderá haver contratação de Técnico de Nível Médio e Técnico de Nível Superior correspondente respectivamente a Técnico Universitário e Analista Universitário, nos termos da legislação em vigor para suprir falta em decorrência de vacância por: demissão, exoneração, falecimento, aposentadoria, afastamento ou licenças de concessão obrigatória.

Parágrafo único – A contratação de que trata este artigo far-se-á, até o limite de 20% (vinte por cento) do pessoal dos cargos de Técnicos e Analista Universitários em exercício.

Art. 23 - Os cargos NA, constantes do Quadro Especial previsto no Anexo II da Lei nº 8.824, de 22 de setembro de 2003, passam a compor as carreiras de Auxiliar Universitário, conforme Anexo II desta Lei.

Art. 24 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário, admitidos anteriormente à vigência da Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, investidos em cargos para cujo provimento era exigido a escolaridade de nível médio e que possuam curso profissionalizante terão validados os respectivos títulos de admissão nos respectivos cargos de ingresso, que continuarão classificados como de natureza técnica, para todos os efeitos legais.

Art. 25 - Os aposentados e pensionistas das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário serão enquadrados e terão os seus proventos ajustados com base nos valores de vencimentos da nova estrutura da carreira, observada a situação em que se encontravam na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

Art. 26 - O prazo para regulamentação do processo de promoção e progressão para os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário será de 365 (trezentos e sessenta e cinco dias) a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 27 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários próprios, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias.

Art. 29 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros nas datas indicadas nas tabelas que compõem os seus Anexos.

Art. 30 - Revogam-se as disposições em contrário.

**COM BASE NA SUGESTÃO DE MODIFICAÇÃO À LEI 11.375/2009
PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO**

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO			
		30 HORAS	40 HORAS
	GRAU	VENCIMENTO R\$	VENCIMENTO R\$
PROMOÇÃO	I	796,26	
	II	863,16	
	III	883,54	
	IV	945,87	
	V	1008,2	
	VI	1070,53	
	VII	1132,86	
	VIII	1195,19	
	IX	1257,52	

PROGRESSÃO				
GSTU – 30 HORAS				
GRAU	1	2	3	4
I	493,12	600,99	718,03	
II	770,69	899,79	1.038,44	
III	1.160,05	1.311,81	1.474,97	
IV	1.576,34	1.751,48	1.938,93	
V	1.853,91	2.050,28	2.259,34	
VI	2.131,48	2.349,08	2.579,75	
VII	2.409,05	2.647,88	2.900,16	
VIII	2.686,62	2.946,68	3.220,57	
IX	2.964,19	3.245,48	3.540,98	
GSTU – 40 HORAS				
I	917,34	1.062,98	1.221,01	

II	1.317,52	1.491,97	1.680,40	
III	1.850,78	2.055,86	2.276,29	
IV	2.435,16	2.671,83	2.925,06	
V	2.835,34	3.100,82	3.384,45	
VI	3.235,52	3.529,81	3.843,84	
VII	3.635,70	3.958,80	4.303,23	
VIII	4.035,88	4.387,79	4.762,62	
IX	4.436,06	4.816,78	5.222,01	

ANALISTA UNIVERSITÁRIO

PROMOÇÃO	GRAU	VENCIMENTO
	I	R\$ 1.177,56
	II	R\$ 1.354,21
	III	R\$ 1.557,32
	IV	R\$ 1.790,92
	V	R\$ 2.059,56
	VI	R\$ 2.306,71
	VII	R\$ 2.583,52
	VIII	R\$ 2.893,59
IX	R\$ 3.240,78	

PROGRESSÃO						
GSTU – 30 HORAS						
GRAU	S	E	EE	M	D	PD
I	804,42	1.104,56	1.380,65	1.896,06	2.514,55	3.133,04
II	827,86	1.296,20	1.461,74	2.028,69	2.708,99	3.389,29
III	844,84	1.311,49	1.542,06	2.165,71	2.914,08	3.662,45
IV	853,32	1.326,32	1.620,29	2.306,30	3.129,50	3.952,70
V	870,79	1.348,56	1.694,66	2.449,26	3.354,79	4.260,32
VI	896,76	1.380,12	1.824,80	2.654,85	3.650,96	4.647,07
VII	942,21	1.473,88	1.963,03	2.876,09	3.971,79	5.067,49
VIII	986,64	1.571,48	2.109,55	3.113,94	4.319,16	5.524,38
IX	1.029,30	1.672,66	2.264,51	3.369,32	4.695,12	6.020,92
GSTU – 40 HORAS						
GRAU	S	E	EE	M	D	PD
I	1.471,30	1.871,45	2.239,57	2.926,79	3.751,40	4.576,01
II	1.561,42	2.179,41	2.406,52	3.162,45	4.069,54	4.976,63
III	1.651,74	2.190,58	2.581,38	3.412,86	4.410,67	5.408,48

IV	1.740,91	2.273,51	2.763,51	3.678,16	4.775,76	5.873,36
V	1.827,34	2.413,19	2.952,21	3.958,33	5.165,69	6.373,05
VI	1.970,75	2.615,22	3.208,10	4.314,82	5.642,90	6.970,98
VII	2.123,59	2.832,47	3.484,68	4.702,08	6.162,95	7.623,82
VIII	2.286,17	3.065,96	3.783,35	5.122,49	6.729,45	8.336,41
IX	2.458,81	3.316,56	4.105,67	5.578,73	7.346,39	9.114,05

ANEXOS: Regramentos Legais – Federal e Estadual (Bahia).

ANEXO A – Lei nº 5.835, de 12 de julho de 1990

Lei nº 5.835 de 12 de julho de 1990

Institui o Plano de Cargos, Vencimentos e Salários dos Servidores Técnico-Administrativos das Instituições Estaduais do Ensino Superior - IESBA, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DOS CARGOS DE PROVENTO PERMANENTE E TEMPORÁRIO

Art. 1º - O Plano de Cargos, Vencimentos e Salários das Instituições do Ensino Superior da Bahia - IESBA, estabelece as diretrizes básicas para a administração de seu pessoal técnico-administrativo, tendo como base as Constituições Federal e Estadual, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Estatuto dos Funcionários Público da Bahia, Legislação complementar Específica e normas básicas das IESBA.

Art. 2º - O Quadro de Pessoal das IESBA é constituído de cargos de provimento permanente organizados em carreira e cargos de provimento temporário, que compreendem as funções comissionadas e funções gratificadas.

Art. 3º - Os cargos de provimento permanente são específicos das atividades técnico-administrativas, compreendendo os seguintes grupos ocupacionais, na forma indicada no Anexo II desta Lei:

Grupo de Nível de Apoio, abrangendo os cargos permanentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram escolaridade de 1º grau incompleto ou experiência comprovada, ou ainda conhecimento específico;

Grupo de Nível Médio, abrangendo os cargos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas para cujo exercício é exigida formação de 2º grau ou capacitação específica, ou ainda, formação de 1º grau completo, inclusive com conhecimento específico ou experiência na área;

Grupo de Nível Superior, compreendendo cargos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas para cujo exercício é exigida a formação de 3º grau.

§ 1º - Os cargos de provimento permanente que integram os grupos de atividades referidas ficam estruturados em categorias funcionais agregadas em grupos, subgrupos e níveis correspondentes, constantes do Anexo I.

§ 2º - Ficam mantidos os atuais cargos técnico-jurídicos de Procurador Autárquico, organizados em carreiras, com estrutura própria, previstos em Lei e Regimento.

Art. 4º - O Quadro de Cargos e de Funções de Provimento Temporário se caracteriza pelo conjunto de atribuições específicas, de direção, chefia, assessoramento superior e intermediário, e outros encargos classificados de acordo com o Anexo III desta lei, sendo seus ocupantes passíveis de demissão “ad notum”, ressalvados os cargos regidos por leis ou normas próprias, inclusive eletivos ou de mandatos definidos.

§ 1º - Os cargos comissionados e as funções gratificadas serão exercidos, preferencialmente, por servidores do quadro de carreira, respeitadas as condições estabelecidas no artigo 7º da presente Lei e ressalvados aqueles privativos de determinadas categorias.

§ 2º - As funções gratificadas serão cometidas, preferencialmente, a servidores do quadro de cada IESBA ou postos à sua disposição.

Art. 5º - A nomeação para o exercício de cargos e funções de provimento temporário far-se-á mediante ato do Reitor da Instituição, excetuados os cargos de Reitor e Vice-Reitor, de competência do Governador do Estado.

Art. 6º - A remuneração de cargos e provimento permanente e dos cargos de funções de provimento temporário terá como base os valores, níveis e faixas constantes dos Anexos IV e V desta Lei.

Parágrafo único - o servidor nomeado para os cargos e funções de provimento temporário poderá optar pelo valor do respectivo símbolo ou pelo vencimento/salário do seu cargo, fazendo jus, nesta última hipótese, a uma gratificação de 30% (trinta por cento) do valor do símbolo ou da diferença entre o valor do símbolo e o vencimento/salário do cargo permanente.

Art. 7º - Exigir-se-á escolaridade de nível superior compatível para o exercício dos cargos comissionados, símbolo FC-6 a FC-4, respeitadas os cargos privativos dos integrantes da carreira do magistério superior de cada IESBA.

CAPÍTULO II DO INGRESSO

Art. 8º - A investidura em cargo de provimento permanente do Quadro de Pessoal das IESBA, far-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no nível inicial da respectiva carreira.

Art. 9º - A jornada de trabalho para os cargos previstos nesta Lei será de 30 (trinta) horas semanais, exceto para os cargos com legislação específica.

CAPÍTULO III DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 10 - A movimentação do servidor dentro do quadro de pessoal de cada IESBA, após o enquadramento de que trata esta Lei, será efetuada mediante progressão funcional, no mesmo grupo.

Art. 11 - A progressão funcional será horizontal ou vertical.

§ 1º - A progressão horizontal é a movimentação do servidor de um nível para o subsequente, dentro do mesmo cargo e do mesmo grupo, alternadamente, por antiguidade e merecimento, observados os interstícios de dois anos e um ano, respectivamente, segundo critérios estabelecidos pelo Conselho Superior competente de cada IESBA.

§ 2º - A progressão vertical é a movimentação do servidor de um sub-grupo para o seguinte dentro do mesmo cargo e mesmo grupo, em decorrência da sua melhor qualificação, observando os requisitos constantes do Anexo II.

CAPÍTULO IV DA REMUNERAÇÃO, GRATIFICAÇÃO E OUTRAS VANTAGENS.

Art. 12 - O piso salarial mínimo dos servidores ativos e os proventos dos inativos da IESBA, são os mencionados nas tabelas constantes dos Anexos IV e V desta Lei.

Art. 13 - O servidor titular de cargo de provimento permanente com mais de cinco anos no serviço público estadual, terá direito à gratificação adicional, calculada à razão de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento ou salário básico do cargo que ocupa, por cada período de cinco anos de efetivo exercício, contínuos ou não, observado o limite máximo de 35% (trinta e cinco por cento).

Parágrafo único - A gratificação adicional será devida a partir do dia imediato àquele em que o servidor completar o período previsto neste artigo.

Art. 14 - Fica assegurada ao servidor a faculdade de converter 1/3 (um terço) por período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, sobre a remuneração percebida no exercício do cargo.

Art. 15 - Serão concedidos incentivos funcionais, de maneira não cumulativa, à titulação e qualificação do pessoal técnico-administrativo de acordo com os seguintes critérios:

GRUPO DE NÍVEL DE APOIO	PERCENTUAL SOBRE SALÁRIO BASE
I - Curso de 60 a 179 horas	5%
II - Curso de 180 a 360 horas	10%
- GRUPO DE NÍVEL MÉDIO	PERCENTUAL SOBRE SALÁRIO BASE
I - Curso de 90 a 219 horas	5%
II - Curso de 220 a 360 horas	10%
- GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR	PERCENTUAL SOBRE SALÁRIO BASE
I - Curso de aperfeiçoamento 220 a 360 horas	10%
II- Curso de especialização com no mínimo 360 horas	20%
III- Curso de especialização com, no mínimo, 600 horas	25%
IV- Mestrado	30%
V- Doutorado	30%

CAPÍTULO V DA COMISSÃO PERMANENTE DO PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO (CPPTA)

Art. 16 - Haverá, em cada Instituição, uma Comissão Permanente de Pessoal Técnico - Administrativo (CPPTA).

§ 1º - À CPPTA caberá assessorar os dirigentes da Instituição a acompanhar a execução da política de pessoal técnico-administrativo.

§ 2º - As atribuições e as normas de funcionamento da CPPTA serão definidas pelo Conselho Superior competente da IESBA.

CAPÍTULO VI DA REMOÇÃO

Art. 17 - A remoção do servidor técnico-administrativo de uma unidade de lotação para outra na mesma Instituição far-se-á por ato do Reitor, após parecer do órgão de Recursos Humanos e da CPPTA, por IESBA.

Art. 18 - O servidor técnico - administrativo poderá ser removido, a seu pedido ou por solicitação da unidade interessada, de acordo com a necessidade do trabalho.

Parágrafo único - A remoção feita por solicitação da unidade deverá ter a anuência do servidor.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 19 - O enquadramento dos servidores no Plano de Cargos, Vencimentos e Salários dos Servidores das Instituições Estaduais de Ensino Superior far-se-á com a observância do seu tempo de serviço, da escolaridade, além dos requisitos mencionados nas especificações dos respectivos cargos e correlações de acordo com o Anexo VI desta Lei.

Art. 20 - Para enquadramento inicial dos atuais servidores, serão adotados como critérios não cumulativos o seguinte: cada 2 (dois) anos de efetivo exercício em cargo de carreira de órgão ou entidade da administração centralizada e descentralizada do Estado, correspondendo a 1 (um) nível.

cada 3 (três) anos de efetivo exercício de cargo e função de provimento temporário em órgão ou entidade da administração centralizada e descentralizada do Estado, correspondendo a 1 (um) nível; cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício de carreira ou de cargo ou de funções de provimento temporário, em órgão ou entidade da administração centralizada ou descentralizada da União, de outros Estados ou Municípios, correspondendo a 1 (um) nível.

Art. 21 - Os atuais servidores que ingressaram na IESBA mediante concurso público, terão direito, quando do seu enquadramento, ao nível imediatamente superior aquele em que normalmente se daria.

Art. 22 - O servidor que fizer prova de conclusão com aproveitamento, de curso de extensão ou pós-graduação, desde que afins e correlatos às atividades específicas do seu cargo, será enquadrado, de acordo com os requisitos contidos no Anexo II.

§ 1º - Consideram-se atendidas as exigências deste artigo mediante o somatório de cursos, desde que eles sejam afins e correlatos às atividades específicas do cargo ocupado pelo servidor.

§ 2º - Somente serão considerados os cursos ministrados por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgão ou Entidade de formação, treinamento e aperfeiçoamento, públicos e privados, nacionais ou estrangeiros.

Art. 23 - O enquadramento do servidor nos grupos e subgrupos constantes no Anexo VI será imediato, desde que constem de seu prontuário registros atualizados e comprovados de seu aperfeiçoamento.

Art.24 - No ato do enquadramento, serão aproveitados os títulos que tenham correlação com o cargo ocupado, conforme critérios contidos neste Plano, para fins de concessão de incentivos funcionais à titulação.

§ 1º - Não havendo, no certificado, indicação da carga horária, adotar-se-á os seguintes critérios:
período sem carga horária - 4 h/dia;
período com indicação de tempo integral - 8 h/dia, tempo parcial - 4 h/dia;
menção apenas a critério - 15 h/crédito (para cursos de mestrado ou doutorado).

§ 2º - Para as hipóteses dos incisos I e II, devem ser considerados cinco dias úteis por semana e vinte e dois dias úteis por mês.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 25 - Os direitos adquiridos pelo servidor técnico-administrativo serão preservados quando da Implantação deste Plano de Cargos, Vencimentos e Salários.

Art. 26 - Para os servidores inativos e ativos, será feita a correlação entre cargos e funções exercidas pelo servidor, à época de sua aposentadoria e com base em leis anteriores, e as atuais nomenclaturas constantes na estrutura de cargo deste Plano, respeitado o disposto no artigo 39 da Constituição Estadual.

Art. 27 - As IESBA deverão, no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a publicação desta Lei, estabelecer e implantar as normas para avaliação de desempenho, conforme previsto no artigo 11, parágrafo 1º desta Lei.

Art. 28 - Caberá as IESBA publicar no Diário Oficial a lista nominal de enquadramento, contendo a situação anterior e atual, do cargo, nível, faixa e referência dos seus servidores.

Art. 29 - Cada IESBA estabelecerá, no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da data da publicação desta Lei, o seu quadro de pessoal decorrente dos seus respectivos enquadramentos.

Art. 30 - Os servidores das atuais categorias funcionais de “outros Técnicos de Nível Médio” e “Outros Profissionais de Nível Superior” formarão quadro suplementar em extinção, assegurados os direitos e vantagens desta Lei.

Art. 31 - Para efeito do enquadramento de que trata o artigo 21 desta Lei, a seleção pública equivalerá a concurso público, desde que preenchido, na seleção, os requisitos de publicidade, impessoalidade, igualdade e probidade administrativa.

Art. 32 - As despesas decorrentes da execução desta Lei, correrão à conta dos recursos orçamentários consignados para cada IESBA ou de outros que lhes sejam destinados.

Art. 33 - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO GOVERNADOR, em 21 de julho de 1990.

NILO COELHO

Adalberto de Figueiredo Ribeiro

Carlos Albertto Souza Teles

Eliane Carvalho da Silva Bendennoun

Oswaldo Teixeira de Almeida

ANEXO I ESTRUTURA DE CARGOS

GRUPO DE NÍVEL DE APOIO - NA

SUBGRUPO - NA 01

- Auxiliar de cozinha
- Auxiliar operacional
- Auxiliar rural
- Contínuo
- Copeiro
- Servente de limpeza
- Servente de obras

SUBGRUPO - NA 02

- Auxiliar de carpintaria
- Auxiliar de chapeador/lanterneiro/funileiro
- Auxiliar de encanador
- Auxiliar de mecânica
- Chaveiro
- Porteiro
- Vidraceiro

SUBGRUPO NA 03

- Armazenista
- Auxiliar em agropecuária
- Auxiliar de anatomia e necropsia
- Auxiliar de artes gráficas
- Auxiliar de creche
- Auxiliar de industrialização e conservação alimentar
- Auxiliar de laboratório
- Auxiliar de nutrição
- Carpinteiro
- Cozinheiro
- Encanador
- Chapeador/funileiro/lanterneiro
- Jardineiro
- Marceneiro
- Motociclista
- Operador de máquinas agrícolas
- Operado de máquinas copiadoras
- Paginador
- Pedreiro

- Pintor

GRUPO DE NÍVEL MÉDIO - NM

SUBGRUPO - NH 01

- Agente de áudio/vídeo/vídeo-tape
- Agente atendente de consultório
- Agente administrativo
- Agente de metodologia
- Agente de processamento de dados
- Agente de topografia
- Agente de veterinária e zootecnia
- Contra-mestre ofício
- Datilógrafo
- Digitador
- Eletricista
- Fotogravador
- Fotógrafo
- Impressor
- Laboratorista
- Linotipista
- Mecânico
- Motorista
- Recepcionista
- Telefonista
- Vigilante

SUBGRUPO - NM 02

- Assistente de Enfermagem
- Assistente técnico em processamento de dados
- Assistente em anatomia e necrópsia
- Assistente de audiovisual
- Assistente em equipamento médico-odontológico
- Assistente em herbário
- Assistente em piscicultura
- Assistente administrativo
- Almojarife
- Mestre/ofício
- Operador de computador

SUBGRUPO - NM 03

- Técnico em administração
- Técnico em agrimensura
- Técnico em agropecuária/agrícola
- Técnico em contabilidade
- Técnico de enfermagem do trabalho
- Técnico de laboratório
- Técnico de manutenção de áudio/vídeo
- Técnico em meteorologia
- Técnico em secretariado
- Técnico em telecomunicações
- Técnico em eletricidade
- Desenhista técnico
- Editor de vídeo-tape
- Programador de computador
- Datilógrafo especializado
- Outros técnicos de nível médio

GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR - NS

- Administrador
- Arquiteto
- Assistente social
- Antropólogo
- Arqueólogo
- Astrônomo

- Bibliotecário
- Biólogo
- Contador
- Economista
- Enfermeiro
- Engenheiro agrônomo
- Engenheiro agrimensor
- Engenheiro civil
- Estatístico
- Farmacêutico
- Filósofo
- Físico
- Geógrafo
- Geólogo
- Historiógrafo
- Jornalista
- Músico
- Matemático
- Médico
- Médico veterinário
- Museólogo
- Nutricionista
- Odontólogo
- Outros profissionais de nível superior
- Pedagogo
- Psicólogo
- Procurador autárquico
- Químico
- Relações públicas
- Revisor de textos
- Secretária Executiva
- Sociólogo
- Tecnólogo
- Tradutor/interprete
- Técnico em assuntos educacionais
- Técnicos em cooperativismo
- Zootecnista
- Analista de sistema

ANEXO II
ESPECIFICAÇÃO DE GRUPOS OCUPACIONAIS

CATEGORIAS FUNCIONAIS DOS GRUPOS	SUBGRUPO	REQUISITOS
GRUPO DE NÍVEL DE APOIO	NA – 01	Sem exigência de escolaridade ou até a 4ª série do 1º grau
	NA – 02	Idem experiência mínima de até seis meses comprovadas
	NA – 03	Idem quanto a escolaridade, mais exigência comprovada de 12 meses
GRUPO DE NÍVEL DE MÉDIO	NA – 01	1º grau completo, mais conhecimento específico no cargo
	NA – 02	2º grau completo
	NA – 03	2º grau completo profissionalizante e/ ou especialização.

GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR	NS – 01	Graduação de nível superior. Idem, acrescido de curso de pós-graduação com carga horária- Igual ou acima de 360 horas ou duas graduações na área, ou ainda, duas habilitações no mesmo curso.
	NS -02	

**ANEXO III
CARGOS E FUNÇÕES DE PROVIMENTO TEMPORÁRIO**

CORRELAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO TEMPORÁRIO			
CARGO ATUAL			NOVA NOMECLATURA
NH-2b	Reitor	FC-6	Reitor
NH-2d	Vice-Reitor	FC-5	Vice-Reitor
NH-2d	Pró-Reitor	FC-5	Pró-Reitor
NH-2d	Diretor	FC-5	Diretor
		FC-5	Assessor Chefe
		FC-5	Assessor Especial
NH-3	Chefe de Procuradoria	FC-5	Chefe da Procuradoria
NH-3	Chefe de Gabinete	FC-5	Chefe de Gabinete
NH-3	Gerente	FC-4	Gerente
NH-3	Assessor Técnico	FC-4	Assessor Técnico
NH-3	Diretor Adjunto	FC-4	Vice-Diretor
NH-3	Coordenador Colegiado	FC-4	Coordenador Colegiado
		FC-4	Diretor órgão Suplementar
NH-4	Supervisor de Campus	FC-4	Prefeito de Campus
NH-4	Secretário G. Cursos	FC-4	Secretário Geral de Cursos
NH-3	Chefe de Departamento	FC-4	Chefe de Departamento
NH-4	Subgerente	FG-3	Subgerente
NH-5	Coordenador G. Trabalho	FG-3	Coordenador Grupo de Trabalho
NH-5	Secret. Administrativo	FG-3	Secretário Administrativo
		FG-3	Secret. Adm. Financeiro
		FG-3	Secretário Acadêmico
NH-6	Sec. Administrativo II	FG-2	Oficial de Gabinete
		FG-2	Secretariado Colegiado
		FG-2	Secretariado Departamento
NH-6	Chefe de Setor	FG-2	Chefe de Setor
		FG-2	Sec. Administrativo II
		FG2	Sec. Assistente II
		FG-1	Sec. Assistente I

ANEXO IV

TABELA SALARIAL DO PCS DOS SERVIDORES DAS IESBA

VIGÊNCIA: 01 DE JUNHO DE 1990

REFERÊNCIAS

NÍVEL	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII
NA-01	5.878	6.172	6.481	6.805	7.145	7.502	7.878	8.271	8.685	9.119	9.575	10.054	10.557	11.085	11.639	12.221	12.832
NA-02	6.613	6.944	7.291	7.656	8.038	8.440	8.862	9.305	9.771	10.259	10.772	11.311	11.876	12.470	13.094	13.748	14.436
NA-03	7.348	7.715	8.101	8.506	8.932	9.378	9.847	10.339	10.856	11.399	11.969	12.568	13.196	13.856	14.549	15.276	16.044
NH-01	8.450	8.873	9.316	9.782	10.271	10.785	11.324	11.890	12.485	13.109	13.764	14.453	15.175	15.934	16.731	17.567	18.446
NH-02	9.736	10.223	10.734	11.271	11.834	12.426	13.047	13.700	14.385	15.104	15.859	16.652	17.485	18.359	19.277	20.241	21.253
NH-03	11.022	11.753	12.152	12.759	13.397	14.067	14.771	15.509	16.285	17.099	17.954	18.851	19.794	20.784	21.823	22.914	24.060
NS-01	20.207	21.217	22.278	23.392	24.562	25.790	27.079	28.433	29.855	31.348	32.915	34.561	36.289	38.103	40.008	42.049	44.109
NS-02	23.881	25.075	26.329	27.645	29.028	30.479	32.003	33.603	35.283	37.047	38.900	40.845	42.887	45.031	47.283	49.647	52.129

ANEXO V

TABELA DAS FUNÇÕES DE PROVIMENTO TEMPORÁRIO
VIGÊNCIA: A PARTIR DE 01 DE JUNHO DE 1990

SÍMBOLO	VALOR R\$
FC-6	110.141,69
FC-5	91.124,42
FC-4	75.276,69
FG-3	39.619,31
FG-2	31.695,45
FG-1	23.771,59

ANEXO VI

CORRELAÇÃO DE CARGOS - NÍVEL DE APOIO

CARGO ATUAL	NOVA NOMENCLATURA	SUBGRUPO
Aux. Serv. Inst. Rep. Manutenção	Auxiliar Operacional	NA-01
Aux. Serv. Gerais	Servente de Obras	NA-01
Aux. Serviços Limpeza	Auxiliar de Cozinha	NA-01
Aux. de Trabalho de Campo	Servente de Limpeza	NA-01
	Aux. Rural	NA-01
	Contínuo	NA-01
	Copeiro	NA-01
Aux. Serv. Inst. Rep. Manutenção	Auxiliar de carpintaria	NA-02
Aux. Serviços Gerais	Auxiliar de Encanador	NA-02
Auxiliar de Trab. de Campo	Aux. Chapeador/Lanterneiro/Fuzileiro	NA-02
Auxiliar Serviços Mecânicos	Auxiliar de Mecânica	NA-02
	Porteiro	NA-02
	Chaveiro	NA-02
	Vidraceiro	NA-02
Aux. Serv. Inst. Rep. Manutenção	Carpinteiro	NA-03
Aux. serviços Gerais	Auxiliar Agropecuário	NA-03
Aux. Trab. de Campo	Auxiliar de Creche	NA-03
Agente Trab. de Campo	Auxiliar de Nutrição	NA-03
Aux. Serv. Limpeza	Encanador	NA-03
Auxiliar Administrativo	Cozinheiro	NA-03
Auxiliar de Laboratório	Pedreiro	NA-03
Auxiliar de Serv. Saúde	Pintor	NA-03
	Jardineiro	NA-03
	Marceneiro	NA-03
	Armazenista	NA-03
	Aux. de Anatomia/Necrópsia	NA-03
	Aux. Artes Gráficas	NA-03
	Operador Máquina Copiadora	NA-03
	Motociclista	NA-03
	Paginador	NA-03
	Auxiliar de laboratório	NA-03
	Aux. Ind. Consev. Alimentos	NA-03
	Chapeador/Lanterneiro/Funileiro	NA-03
	Operador de Máquina Agrícola	NA-03

CORRELAÇÃO DE CARGOS NÍVEL MÉDIO

CARGO ATUAL	NOVA NOMENCLATURA	SUBGRUPO
Agente de Mec. e Apoio	Impressor	NH-01
Assist. de Serviços Gerais	Eletricista	NH-01
Agente Serv.Inst.Rep.Manut-.	Mecânico	NH-01
Agente Elet.Telecomunicação	Contra-Mestre/Ofício	NH-01
Assist.Elet.Telecomunicação	Agente Audio/Video/Video Tape	NH-01
Agente Administrativo	Agente Atendente de Consult.	NH-01
Motorista	Agente Administrativo	NH-01
Agente de Laboratório	Agente de Meteorologia	NH-01
Agente Trabalho de Campo	Agente de Topografia	NH-01
Aux. de Trab. de Campo	Datilógrafo	NH-01
Aux. Serv. Inst.Rep.Manutenção	Recepcionista	NH-01
Agente de Vigilância	Motorista	NH-01
Agente de Serviços Gerais	Agente de Veterinária/Zootécnica	NH-01
	Laboratorista	NH-01
	Vigilante	NH-01
	Telefonista	NH-01
	Digitador	NH-01
	Fotogravador	NH-01
	Fotógrafo	NH-01
	Linotipista	NH-01
Assistente Administrativo	Assistente Técnico em Herbário	NH-02
Assist. Serv. de Saúde	Almoxarife	NH-02
Agente de Serv. de Saúde	Assistente Técnico Audiovisual	NH-02
Assistente de Laboratório	Assistente téc. Equip. Laboratório	
	Assistente de Enfermagem	NH-02
	Assistente Téc. Anatomia e Necrópsia	NH-02
	Mestre-Ofício	NH-02
	Assistente em Piscicultura	NH-02
	Assistente Administrativo	NH-02
Assistente de Desenho	Desenhista Técnico	NH-03
Assistente de Laboratório	Técnico de Laboratório	NH-03
Assistente Contábil-Financeiro	Técnico em Contabilidade	NH-03
Outros Técnicos de Nível Médio	Outros Técnicos de Nível Médio	NH-03
Assistente Administrativo	Técnico em Química	NH-03
Técnico Agrícola	Técnico Agrimensura	NH-03
Técnico de Laboratório	Técnico em Administração	NH-03
Técnico em Contabilidade	Técnico em Secretariado	NH-03
Técnico em Química	Editor de Video-Tape	NH-03
Instrutor de Música	Técnico em Eletricidade	NH-03
Técnico em Desenho	Datilógrafo Especializado	NH-03
Técnico em Estatística	Técnico Agropecuário/Agrícola	NH-03
Assistente Ativ. Agropecuária	Técnico em Enfermagem do Trab.	NH-03
	Técnico em Meteorologia	NH-03

CORRELAÇÃO DE CARGOS NÍVEL SUPERIOR

CARGO ATUAL	NOVA NOMECLATURA
Administrador	Administrador
Arquiteto	Arquiteto
Assistente Social	Assistente Social
Bibliotecária	Bibliotecária
Biólogo	Biólogo
Contador	Contador
Economista	Economista
Enfermeiro	Enfermeiro

Engenheiro Agrônomo	Engenheiro Agrônomo	
Engenheiro Civil	Engenheiro Civil	
Estatístico	Estatístico	
Farmacêutico	Farmacêutico	
Filósofo	Filósofo	
Geógrafo	Geógrafo	
Historiógrafo	Historiógrafo	
Instrutor de Música	Música	
Médico	Médico	
Médico Veterinário	Médico Veterinário	
Museólogo	Museólogo	
Odontólogo	Odontólogo	
Pedagogo	Pedagogo	
Psicólogo	Psicólogo	
Secretária Executiva	Secretária Executiva	
Sociólogo	Sociólogo	
Tecnólogo em C. Civil	Tecnólogo	
Tradutor-Interprete	Tradutor-Interprete	
Téc. de Assuntos Culturais	Outros Prof. de N. Superior	
Outros Prof. de NÍVEL Superior	Outros Prof. de N. Superior	
	Procurador Autárquico	
	Antropólogo	
	Arqueólogo	
	Astrônomo	
	Físico	
	Geólogo	
	Engenheiro Agrimensor	
	Jornalista	
	Nutricionista	
	Outros Prof. de Nível Superior	Matemático
		Químico
		Relações Públicas
Revisor de Textos		
Técnico em Assuntos Educacionais		
Técnico em Cooperativismo		
Zootecnista		

ANEXO B – Lei nº 8.824 DE 22 DE SETEMBRO de 2003

LEI Nº 8.824 DE 22 DE SETEMBRO de 2003

Reorganiza os cargos de provimento permanente do Quadro de Pessoal das Instituições de Ensino Superior do Estado da Bahia.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Ficam transformados nos cargos instituídos por esta Lei, de acordo com a correlação estabelecida no Anexo I, os cargos de provimento permanente que integram as Instituições de Ensino Superior do Estado da Bahia, estruturados pela Lei nº 5.835, de 12 de julho de 1990.

Art. 2º - Os cargos não referidos no artigo anterior comporão o quadro especial previsto no Anexo II desta Lei e serão extintos à medida que vagarem.

Art. 3º - O enquadramento nos cargos decorrentes desta Lei, observada a correlação entre as respectivas nomenclaturas, indicadas no seu Anexo I, far-se-á no Nível correspondente ao do cargo atualmente ocupado.

Art. 4º - As Instituições de que trata esta Lei promoverão, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de sua publicação, o enquadramento dos seus servidores, editando as listas nominais de correlação de cargos, bem assim as referentes aos servidores que comporão os quadros especiais, em extinção.

Art. 5º - O Poder Executivo poderá regulamentar esta Lei, no que couber, no prazo de 30 (trinta) dias de sua publicação, ficando, ainda, autorizado a promover as modificações orçamentárias que se fizerem necessárias, em decorrência de sua aplicação.

Art. 6º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 22 de setembro de 2003.

PAULO SOUTO
Governador

CORRELAÇÃO DE CARGOS

Nível Apoio	Situação Atual	Situação a partir desta Lei		Quantitativo de Cargos				Vencimento R\$
		Nível Apoio	Nomenclatura	UNEB	UEFS	UESC	UESB	
NA - 3	Auxiliar de Anatomia Necropsia Auxiliar de Artes Gráficas Auxiliar de Creche Auxiliar de Laboratório	NA	Auxiliar Universitário	230	70	50	50	245,40

Nível Médio	Situação Atual	Situação a partir desta Lei		Quantitativo de Cargos				Vencimento R\$
		Nomenclatura	Nível	UNEB	UEFS	UESC	UESB	
NM – 1	Agente Administrativo Agente de Áudio/Vídeo/Vídeo-tape Fotógrafo, Recepcionista Técnico em Agropecuária	Assistente Técnico-Universitário	1	175	170	119	136	245,40
NM – 2	Assistente Administrativo Assistente Áudio-visual Assistente em Anatomia e Necropsia		2	179	22	96	11	248,70
NM – 3	Assistente Administrativo Desenhista Técnico Editor de Vídeo-tape Técnico de Laboratório Técnico em Administração Técnico em Agrimensura Técnico Agropecuária/Agrícola		3	224	178	35	170	252,00

ANEXO II

Nível Superior	Situação Atual	Situação a partir desta Lei		Quantitativo de Cargos				Vencimento R\$
		Nomenclatura	Nível	UNE B	UEFS	UES C	UESB	
NS – 1	Administrador Analista de Sistema Antropólogo, Arqueólogo, Arquiteto, Assistente Social Astrônomo, bibliotecário Biólogo, Contador, Economista, Enfermeiro Engenheiro, Agrônomo Engenheiro Civil Estatístico, Farmacêutico Filósofo, Físico Fisioterapeuta, Geógrafo Geólogo, Historiógrafo	Técnico Universitário	1	150	140	140	60	330,00
			NS – 2	2	125	110	60	45
	Jornalista, Matemático Médico, Médico Veterinário Museólogo, Músico Nutricionista, Odontólogo Pedagogo, Psicólogo, Químico, Relações Públicas Revisor de Textos Secretária Executiva Sociólogo Tradutor/Interprete Zootecnista							

QUADRO ESPECIAL
(a ser extinto com a vacância)

NÍVEL APOIO	CARGOS	VENCIMENTO (R\$)
NA - 1	Ascensorista, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar Operacional Auxiliar Rural, Contínuo, Copeiro, Servente de Limpeza Servente de Obras	240,00
NA - 2	Auxiliar de Carpintaria, Auxiliar de Chapeador/Lanterneiro/Funileiro Auxiliar de Encanador, Auxiliar de Mecânica, Chaveiro Porteiro, Vidraceiro	242,10
NA - 3	Armazenista, Auxiliar de Industrial e Cons. Alimentar Auxiliar de Nutrição, Auxiliar em Agropecuária Auxiliar Operacional, Carpinteiro, Cozinheiro Encanador, Jardineiro, Marceneiro, Motociclista Operador de Máquinas Copiadoras Operador de Máquinas Agrícolas, Paginador, Pedreiro, Pintor	245,40

QUADRO ESPECIAL
(a ser extinto com a vacância)

NÍVEL MÉDIO	CARGO	VENCIMENTO (R\$)
NM - 1	Agente Atendente de Consultório, Agente de Metodologia Agente de Processamento de Dados, Agente de Topografia Agente de Veterinária e Zootecnia, Contra-mestre Ofício Datilógrafo, Digitador, Eletricista, Fotogravador Impressor, Laboratorista, Linotipista, Mecânico, Motorista Telefonista, Vigilante	245,40
NM - 2	Agente Veterinário Zootecnista, Almoxarife Assistente em Equipamento Médico-Odontólogo Assistente de Enfermagem, Assistente em Herbário Assistente em Piscicultura, Mestre Ofício, Operador de Computador	248,70
NM - 3	Datilógrafo Especializado, Outros Técnicos de Nível Médio Programador de Computador, Técnica de Enfermagem do Trabalho Técnico de Manutenção de Áudio/Vídeo Técnico em Contabilidade, Técnico em Eletricidade Técnico em Meteorologia, Técnico em Processamento Técnico em Secretariado, Técnico em Telecomunicações Tesoureiro	252,00

QUADRO ESPECIAL
(a ser extinto com a vacância)

NÍVEL SUPERIOR	CARGO	VENCIMENTO (R\$)
NS- 1	Engenheiro Agrimensor Outros Profissionais de Nível Superior Técnico em Assuntos Educacionais Técnico em Educação Física Técnico em Cooperativismo, Tecnólogo	330,00
NS - 2	Engenheiro Agrimensor Outros Profissionais de Nível Superior Técnico em Assuntos Educacionais Técnico em Educação Física Técnico em Cooperativismo, Tecnólogo	395,50

ANEXO C – Lei nº 8.889 de 01 de dezembro de 2003

Lei nº 8.889 de 01 de dezembro de 2003 da Bahia

Dispõe sobre a estrutura dos cargos e vencimentos no âmbito do Poder Executivo do Estado da Bahia e dá outras providências. Citado por 74

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a estrutura de cargos e vencimentos do Poder Executivo Estadual.

Art. 2º - Para efeito desta Lei, entende-se por:

- I - Servidor Público - pessoa legalmente investida em cargo público;
- II - Cargo Público - conjunto de atribuições e responsabilidades com denominação própria, criado por Lei, para provimento em caráter permanente ou temporário, com remuneração ou subsídio pagos pelos cofres públicos;
- III - Área de Atuação - conjunto de atividades e responsabilidades de natureza especializada ou não, que compõe um cargo público;
- IV - Grupo Ocupacional - agrupamento de cargos identificados pela especificidade, peculiaridade e similaridade da natureza da atividade;
- V - Carreira - linha estabelecida para evolução em cargo de igual nomenclatura e nível de escolaridade, de acordo com a aquisição de competência;
- VI - Competência - conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, necessários à realização das atividades relacionadas ao cargo e a área de atuação;
- VII - Desenvolvimento na Carreira - evolução em cargo de igual nomenclatura e nível de escolaridade, mediante progressão e promoção;
- VIII - Progressão - passagem do servidor para o padrão imediatamente superior de uma mesma classe;
- IX - Promoção - passagem do servidor para a classe imediatamente superior a ocupada;
- X - Remuneração Variável - retribuição, a título de prêmio, pelo desempenho na obtenção de resultados institucionais, grupais ou individuais esperados.
- XI - Desempenho - padrão de resultados obtidos em conformidade com os resultados esperados e as metas estabelecidas no planejamento estratégico institucional.

Art. 3º - A estrutura de cargos, sob o regime jurídico estatutário, do Poder Executivo Estadual, compreende os grupos ocupacionais:

- I - Artes e Cultura;
- II - Comunicação Social;
- III - Educação;
- IV - Fiscalização e Regulação;
- V - Fisco;
- VI - Gestão Pública;
- VII - Obras Públicas
- VIII - Segurança Pública;
- IX - Serviços Públicos de Saúde;
- X - Serviços Penitenciários;
- XI - Técnico-Administrativo;
- XII - Técnico-Específico;
- XIII - Técnico-Jurídico.

CAPÍTULO II ESTRUTURA DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

SEÇÃO I DO GRUPO OCUPACIONAL ARTES E CULTURA

Art. 4º - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Artes e Cultura a execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, programas, projetos e ações governamentais direcionadas a artes e cultura do Estado da Bahia.

Art. 5º - O Grupo Ocupacional Artes e Cultura é composto pelas carreiras de Técnico em Assuntos Culturais, Técnico Cinematográfico, Técnico de Palco, Técnico de Produção, Técnico em Restauração, Analista de Assuntos Culturais, Bailarino, Diretor de Produção, Museólogo, Professor de Orquestra, Professor de Orquestra Assistente, Professor de Orquestra Chefe de Naípe, Professor de Orquestra Concertino, Professor de Orquestra Spalla, Regente e Restaurador. Citado por 1

Art. 6º - A estrutura de cargos e vencimentos das carreiras do Grupo Ocupacional Artes e Cultura passa a ser a constante dos Anexos I e II desta Lei.

Art. 7º - A diferença entre os valores absolutos correspondente ao percentual atualmente percebido e o estabelecido nesta Lei fica incorporado ao vencimento dos cargos efetivos do Grupo Ocupacional Artes e Cultura, conforme disposto no Anexo II desta Lei.

Art. 8º - O enquadramento dos servidores ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Artes e Cultura dar-se-á:

- I - Na classe I, das Carreiras de Nível Médio, os atualmente classificados na classe 2;
- II - Na classe I, das Carreiras de Nível Superior, os atualmente classificados nas classes 3 e 4;
- III - Na classe II, das Carreiras de Nível Superior, os atualmente classificados nas classes 5 e 6.
- IV - Na classe III, das Carreiras de Nível Superior, os atualmente classificados na classe 7.

Art. 9º - Os servidores ocupantes de cargos efetivos das carreiras de nível médio e superior do Grupo Ocupacional Artes e Cultura passam a fazer jus à percepção da Gratificação por Competência - GPC, na forma do Anexo II.

Parágrafo único - Os atuais servidores perceberão o valor atribuído ao nível 1 da tabela de gratificação citada no caput deste artigo, o qual corresponde ao percentual de 63,54% (sessenta e três vírgula cinquenta e quatro por cento) da Gratificação pelo Exercício de Funções Artísticas - GEFA.

Art. 10 - O desenvolvimento do servidor ocupante de cargo das carreiras do Grupo Ocupacional Artes e Cultura ocorrerá por progressão e promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - Para as carreiras de nível médio é requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro na classe II e de setenta e dois meses na classe III.

§ 2º - Para as carreiras de nível superior é requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses nas classes II e III e de setenta e dois meses na classe IV.

§ 3º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

§ 4º - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo.

§ 5º - A Secretaria da Administração divulgará, anualmente, em conjunto com o órgão ou entidade de lotação do servidor, observada a disponibilidade orçamentária, o número de vagas em cada classe dos cargos efetivos que serão preenchidos mediante promoção, respeitado o limite de vagas estabelecidas nesta Lei.

Art. 11 - Os cargos de Contra-Regra, Eletricista de Espetáculo e Técnico de Som passam a denominar-se de Técnico de Palco.

Art. 12 - Os cargos de Técnico Auxiliar em Restauração, Técnico Auxiliar de Assuntos Culturais e Técnico em Assuntos Culturais passam a denominar-se, respectivamente, de Técnico em Restauração, Técnico em Assuntos Culturais e Analista de Assuntos Culturais.

Art. 13 - Ficam extintos os cargos de Camareira, Maquinista de Espetáculo, Operador de Luz, Operador de Som, Ator, Bailarino Pré-Profissional, Assistente de Direção e Diretor de Cena.

Art. 14 - Os cargos de Montador de Orquestra, Projeccionista, Assistente de Coreografia e Mestre de Artes Cênicas irão compor o quadro especial previsto no Anexo III e serão extintos à medida que vagarem.

Art. 15 - Aos servidores ocupantes dos cargos citados no artigo anterior fica assegurado, como vantagem pessoal, o valor correspondente a 63,54% (sessenta e três vírgula cinquenta e quatro por cento) da parcela correspondente à Gratificação pelo Exercício de Funções Artísticas percebida na data de vigência desta Lei.

SEÇÃO II DO GRUPO OCUPACIONAL COMUNICAÇÃO SOCIAL

Art. 16 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Comunicação Social a execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações direcionados à comunicação social nas áreas de jornalismo, relações públicas e marketing institucional.

Art. 17 - O Grupo Ocupacional Comunicação Social é integrado pela carreira de Jornalista.

Art. 18 - Os ocupantes de cargo de Jornalista têm como lotação a Secretaria de Governo, podendo ser designado pelo titular da pasta para exercer atividades inerentes ao respectivo cargo em outros órgãos da administração direta por prazo determinado.

Art. 19 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação da carreira de Jornalista é a constante nos Anexos IV e V desta Lei.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores no cargo citado no caput deste artigo dar-se-á:

- I - na classe I, os atualmente classificados na classe 1;
- II - na classe II, os atualmente classificados na classe 2.

Art. 20 - Os ocupantes do cargo de Jornalista, do Grupo Ocupacional Comunicação Social, fazem jus à Gratificação por Competência - GPC, na forma prevista no Capítulo III desta Lei.

Art. 21 - O desenvolvimento do servidor ocupante de cargo de Jornalista ocorrerá por progressão e promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses nas classes II e III e de setenta e dois meses na classe IV.

§ 2º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

§ 3º - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo.

§ 4º - A Secretaria da Administração divulgará, anualmente, em conjunto com o órgão ou entidade de lotação do servidor, observada a disponibilidade orçamentária, o número de vagas em cada classe dos cargos efetivos que serão preenchidos mediante promoção, respeitado o limite de vagas estabelecidas nesta Lei.

SEÇÃO III DO GRUPO OCUPACIONAL EDUCAÇÃO

Art. 22 - O Grupo Ocupacional Educação é integrado pelas carreiras do Magistério Público do Ensino Fundamental e Médio e do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia.

Parágrafo único - O Magistério Público do Ensino Fundamental e Médio e o Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia são regidos por leis específicas e por esta no que couber.

Art. 23 - A estrutura de vencimentos do Magistério do Ensino Fundamental e Médio é a constante no Anexo VI desta Lei.

§ 1º - Fica estabelecido o percentual máximo de 36,29% (trinta e seis vírgula vinte e nove por cento) para a Gratificação de Estímulo às Atividades de Classe.

§ 2º - A diferença entre os valores absolutos correspondente ao percentual atualmente percebido e o estabelecido nesta Lei fica incorporada ao vencimento dos cargos efetivos do Magistério Público do Ensino Fundamental e Médio, conforme disposto no Anexo VI desta Lei.

Art. 24 - Os vencimentos dos cargos em comissão do Magistério do Ensino Fundamental e Médio são os dispostos no Anexo VII desta Lei.

Art. 25 - A estrutura de vencimentos dos cargos efetivos do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia é a disposta no Anexo VIII desta Lei.

§ 1º - Fica estabelecido o percentual máximo de 27,20% (vinte e sete vírgula vinte por cento) para a Gratificação de Estímulo às Atividades Acadêmicas.

§ 2º - A diferença entre os valores absolutos correspondente ao percentual atualmente percebido e o estabelecido nesta Lei fica incorporada ao vencimento dos cargos efetivos do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia, conforme disposto no Anexo VIII desta Lei.

SEÇÃO IV DO GRUPO OCUPACIONAL FISCALIZAÇÃO E REGULAÇÃO

Art. 26 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Fiscalização e Regulação o planejamento, a normalização, a regulação, o acompanhamento, o controle e a fiscalização relacionados às atividades dos setores de meio ambiente e recursos hídricos, defesa agropecuária, proteção ao consumidor, metrologia e qualidade e nos serviços públicos concedidos, permissionados ou autorizados.

Art. 27 - Os cargos de Especialista em Fiscalização, Técnico em Fiscalização, Especialista em Regulação e Técnico em Regulação, com jornada de trabalho fixada em 40 (quarenta) horas semanais, compõem o Grupo Ocupacional Fiscalização e Regulação.

Art. 28 - O cargo de Especialista em Fiscalização, de nível de escolaridade superior, tem como atribuições o planejamento, a normalização, a elaboração e acompanhamento de programas e projetos, o controle e a fiscalização relacionados com as atividades e serviços públicos, com área de atuação nos setores de meio ambiente e recursos hídricos, defesa agropecuária, proteção e defesa do consumidor e metrologia e qualidade.

Art. 29 - Passam a denominar-se de Especialista em Fiscalização os atuais cargos de Técnico em Recursos Naturais, Técnico em Defesa Agropecuária e os de Técnico em Serviço Público, estes com quantitativo e atribuições fixados na Lei nº 7.023, de 23 de janeiro de 1997, vinculadas aos setores de meio ambiente, defesa agropecuária, proteção e defesa do consumidor e metrologia e qualidade.

Art. 30 - Passam a denominar-se de Técnico em Fiscalização, de nível de escolaridade média, os atuais cargos de Agente de Recursos Naturais e Agente de Defesa Agropecuária com atribuições de apoio técnico e operacional especializado às atividades de fiscalização de serviços relacionados ao meio ambiente e defesa agropecuária.

Art. 31 - Passam a denominar-se de Especialista em Regulação, de nível de escolaridade superior, e Técnico em Regulação, de escolaridade de nível médio, respectivamente, os atuais cargos de Técnico em Atividades de Regulação e Agente de Suporte de Regulação.

Art. 32 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Especialista em Fiscalização, Técnico em Fiscalização, Especialista em Regulação e Técnico em Regulação é a constante nos Anexos IX e X desta Lei.

Art. 33 - Os ocupantes do cargo de Especialista em Fiscalização e Técnico em Fiscalização do Grupo Ocupacional Fiscalização e Regulação fazem jus ao nível 1 da Gratificação por Competência - GPC, observada a classe ocupada, na forma prevista no Capítulo III desta Lei.

Art. 34 - São atribuições inerentes ao cargo de Especialista em Regulação a elaboração de normas e padrões, de estudos técnicos, avaliações, pareceres, bem como, a gestão de contratos, a fiscalização de serviços e outras atividades técnicas especializadas relacionadas com a regulação, acompanhamento e controle dos serviços públicos concedidos, privatizados, permissionados ou autorizados.

Art. 35 - É atribuição inerente ao cargo de Técnico em Regulação o apoio técnico e operacional especializado às atividades de regulação.

Art. 36 - O desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Especialista em Fiscalização e Técnico em Fiscalização ocorrerá por progressão e promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para promoção do Técnico em Fiscalização o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I e de cinquenta e quatro meses na classe II.

§ 2º - Para o Especialista em Fiscalização é requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses na classe II e de setenta e dois meses na classe III.

§ 3º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

§ 4º - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo.

Art. 37 - O desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Especialista em Regulação e Técnico em Regulação ocorrerá por promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para a promoção do Técnico em Regulação o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I e de cinquenta e quatro meses na classe II.

§ 2º - É requisito básico para a promoção do Especialista em Regulação o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, de cinquenta e quatro meses na classe II e de setenta e dois meses na classe III.

§ 3º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

Art. 38 - A Secretaria da Administração divulgará, anualmente, em conjunto com o órgão ou entidade de lotação do servidor, observada a disponibilidade orçamentária, o número de vagas em cada classe dos cargos efetivos que serão preenchidos mediante promoção, respeitado o limite de vagas estabelecidas nesta Lei.

Art. 39 - O tempo de efetivo exercício dos cargos de Técnico em Serviço Público, Técnico em Recursos Naturais, Agente de Recursos Naturais, Técnico em Defesa Agropecuária, Agente de Defesa Agropecuária, Técnico de Atividade de Regulação e Agente de Suporte de Regulação,

apurado até a data de vigência desta Lei, será computado para efeito de contagem de interstício de tempo para a promoção, bem como para estágio probatório.

SEÇÃO V DO GRUPO OCUPACIONAL FISCO

Art. 40 - O Grupo Ocupacional Fisco é integrado pelas carreiras de Auditor Fiscal e Agente de Tributos Estaduais.

Parágrafo único - O Grupo Ocupacional Fisco é regido por lei específica e por esta no que couber.

SEÇÃO VI DO GRUPO OCUPACIONAL GESTÃO PÚBLICA

Art. 41 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Gestão Pública o planejamento e a gestão nos aspectos relativos à formulação, análise, implementação e avaliação de políticas públicas, o gerenciamento e assessoramento técnico, a articulação de parcerias estratégicas, bem como a elaboração, execução, coordenação e avaliação de programas, projetos, ações e metas governamentais nos seus diversos níveis.

Art. 42 - O Grupo Ocupacional Gestão Pública é integrado pela carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, de nível de escolaridade superior, com jornada de trabalho fixada em 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 43 - Os cargos efetivos de Gestor Governamental e os de Técnico em Serviço Público que abrangem as funções descritas no art. 41 desta Lei passam a denominar-se Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Art. 44 - Os servidores ocupantes dos cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental serão lotados na Secretaria da Administração do Estado da Bahia, que designará o seu exercício em qualquer órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional.

§ 1º - Fica assegurado aos atuais servidores ocupantes do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental a atual lotação em órgãos da administração direta.

§ 2º - Os servidores citados no parágrafo anterior somente poderão ser relotados na Secretaria da Administração.

Art. 45 - O cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental terá as seguintes áreas de atuação: administração e planejamento, orçamento e finanças públicas, políticas sociais, e infra-estrutura e desenvolvimento econômico.

§ 1º - Entende-se como administração e planejamento, a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas nas áreas de administração patrimonial, de materiais e serviços, compras e licitação, previdenciária, de recursos humanos, de desenvolvimento organizacional, de tecnologia da informação e estudos sócio-econômicos.

§ 2º - Compreende-se como orçamento e finanças, a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas nas áreas de programação, execução orçamentária e controle financeiro, captação de recursos para programas e projetos governamentais, estudos econômico-financeiros e de contabilidade pública.

§ 3º - Entende-se como políticas sociais, a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas voltadas à saúde, educação, segurança pública, justiça e direitos humanos, trabalho e ação social, combate à pobreza e desigualdades sociais e meio ambiente.

§ 4º - Compreende-se como infra-estrutura e desenvolvimento econômico, a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas relacionadas aos setores de energia, transporte, comunicações, agricultura, indústria e comércio, desenvolvimento urbano e turismo.

Art. 46 - A estrutura de cargos, vencimento e gratificação da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental é a disposta nos Anexos XI e XII desta Lei.

Art. 47 - Os ocupantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental do Grupo Ocupacional Gestão Pública fazem jus à Gratificação por Competência - GPC, na forma prevista no Capítulo III desta Lei.

Art. 48 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental ocorrerá por progressão e promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses na classe II e de setenta e dois meses na classe III.

§ 2º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

§ 3º - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo.

Art. 49 - A Secretaria da Administração divulgará, anualmente, em conjunto com o órgão ou entidade de lotação do servidor, observada a disponibilidade orçamentária, o número de vagas em cada classe dos cargos efetivos que serão preenchidos mediante promoção, respeitado o limite de vagas estabelecidas nesta Lei.

Art. 50 - O tempo de efetivo exercício do cargo de Técnico em Serviço Público e Gestor Governamental, apurado até a data de vigência desta Lei, será computado para efeito de contagem de interstício de tempo para a promoção, bem como para estágio probatório.

SEÇÃO VII DO GRUPO OCUPACIONAL OBRAS PÚBLICAS

Art. 51 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Obras Públicas, o planejamento, o acompanhamento e o controle relacionados às atividades e aos serviços públicos nos setores de infra-estrutura de transportes e edificações públicas.

Art. 52 - O Grupo Ocupacional Obras Públicas é integrado pelas carreiras de Especialista em Obras Públicas e Técnico em Obras Públicas.

SEÇÃO VIII DO GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA

Art. 53 - O Grupo Ocupacional Segurança Pública é integrado pelas carreiras da Polícia Militar, do Sistema Policial Civil de Carreira Profissional e de Delegado de Polícia.

Art. 54 - As carreiras da Polícia Militar, do Sistema Policial Civil de Carreira Profissional e a carreira técnico-jurídica de Delegado de Polícia são regidas por legislação específica e por esta Lei, no que couber.

Art. 55 - A estrutura de vencimentos e gratificação das carreiras da Polícia Militar é a constante no Anexo XIII desta Lei. Citado por 4

Parágrafo único - O valor subtraído da Gratificação por Atividade Policial - GAP passa a compor o vencimento dos cargos efetivos das carreiras da Polícia Militar, conforme disposto no Anexo XIII desta Lei.

Art. 56 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras do Sistema Policial Civil de Carreira Profissional é a constante nos Anexos XIV e XV desta Lei.

Parágrafo único - O valor subtraído da Gratificação por Atividade Policial - GAP passa a compor o vencimento dos cargos efetivos das carreiras da Polícia Civil, conforme disposto no Anexo XV desta Lei.

Art. 57 - A estrutura de vencimentos e gratificação da carreira de Delegado de Polícia é a constante no Anexo XVI desta Lei.

Parágrafo único - O valor subtraído da Gratificação por Atividade Policial - GAP passa a compor o vencimento dos cargos efetivos de Delegado de Polícia, conforme disposto no Anexo XVI desta Lei.

SEÇÃO IX DO GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE

Art. 58 - O Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde é integrado pelas seguintes carreiras:
I - De Auxiliar em Serviços de Saúde: Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Nutrição e Dietética, Atendente de Consultório Dentário e Protético;
II - Técnicas em Serviços de Saúde: Técnico de Enfermagem, Técnico de Nutrição e Dietética, Técnico em Higiene Dental Médico, Técnico em Patologia Clínica e Técnico em Radiologia;
III - De Graduação Superior em Serviços de Saúde: Assistente Social, Auditor em Saúde Pública, Biólogo, Enfermeiro, Engenheiro Sanitarista, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Médico, Médico Veterinário, Nutricionista, Odontólogo, Psicólogo, Sanitarista e Terapeuta Ocupacional.

Parágrafo único - O Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde é regido por lei específica e por esta no que couber.

Art. 59 - A estrutura de vencimentos das carreiras do Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde é a constante no Anexo XVII desta Lei.

Art. 60 - Os percentuais mínimos da Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade de Assistência Médica - GIQ das carreiras do Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde passam a ser os dispostos no Anexo XVIII desta Lei.

Parágrafo único - A diferença entre os valores absolutos correspondente ao percentual atualmente percebido e o estabelecido nesta Lei fica incorporada ao vencimento dos cargos efetivos do Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde, conforme disposto no Anexo XVII desta Lei.

SEÇÃO X DO GRUPO OCUPACIONAL SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS

Art. 61 - O Grupo Ocupacional Serviços Penitenciários é integrado pela carreira de Agente Penitenciário.

Parágrafo único - O Grupo Ocupacional Serviços Penitenciários é regido por lei específica e por esta no que couber.

Art. 62 - A estrutura de vencimentos e gratificação da carreira do Agente Penitenciário é a constante no Anexo XIX desta Lei.

Parágrafo único - O valor subtraído da Gratificação de Serviços Penitenciários - GSP passa a compor o vencimento dos cargos efetivos de Agente Penitenciário, conforme disposto no Anexo XIX desta Lei.

SEÇÃO XI DO GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Art. 63 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo a execução de atividades de suporte técnico nos projetos e ações, manutenção dos processos administrativos, acompanhamento dos processos de automação de rotinas, atendimento aos usuários, elaboração de relatórios e pareceres e suporte aos sistemas de controle e de informações nas diversas áreas de atuação.

Art. 64 - O Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo é composto pelas carreiras de Auxiliar Administrativo, Técnico-Administrativo e Analista Técnico.

Art. 65 - Os ocupantes de cargo de Auxiliar Administrativo, Técnico-Administrativo e Analista Técnico tem como lotação órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional.

Art. 66 - Os cargos efetivos de Agente Público do Plano de Carreira do Servidor Público Civil do Estado passam a integrar as seguintes carreiras com as respectivas denominações:

I - Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nas classes 1 e 2;

II - Técnico-Administrativo, os atualmente classificados na classe 3;

III - Analista Técnico, os atualmente classificados nas classes 4 e especial.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nas classes 1 e 2;

II - na classe I de Técnico-Administrativo, os atualmente classificados na classe 3;

III - na classe I de Analista Técnico, os atualmente classificados na classe 4;

IV - na classe II de Analista Técnico, os atualmente classificados na classe Especial.

Art. 67 - Os cargos efetivos de Auxiliar Universitário do Plano de Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos das Instituições de Ensino Superior da Bahia - IESBA passam a denominar-se de Auxiliar Administrativo, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores ocupantes dos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á na classe I.

Art. 68 - Os cargos efetivos, classificados como técnico-administrativos do Plano de Cargos do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes do Estado da Bahia - DERBA passam a integrar as seguintes carreiras com as respectivas denominações:

I - Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 1 e 2;

II - Técnico-Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 3 e 4;

III - Analista Técnico, os atualmente classificados nos níveis 5 e 6.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 1 e 2;

II - na classe I de Técnico-Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 3 e 4;

III - na classe I de Analista Técnico, os atualmente classificados no nível 5;

IV - na classe II de Analista Técnico, os atualmente classificados no nível 6.

Art. 69 - Os cargos efetivos de nível de escolaridade fundamental de caráter específico do Plano de Cargos e Salários do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes da Bahia - DERBA passam a denominar-se de Auxiliar Administrativo, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á na Classe I.

Art. 70 - Os cargos efetivos, classificados como técnico-administrativos, do Plano de Cargos da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC passam a integrar as seguintes carreiras com as respectivas denominações:

I - Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 1, 2 e 3;

II - Técnico-Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 4 e 5;

III - Analista Técnico, os atualmente classificados no nível 6.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 1, 2 e 3;

II - na classe I de Técnico-Administrativo, os atualmente classificados nos níveis 4 e 5;

III - na classe I de Analista Técnico, os atualmente classificados no nível 6.

Art. 71 - Os cargos efetivos de nível de escolaridade fundamental de caráter específico do Plano de Cargos da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC passam a denominar-se de Auxiliar Administrativo, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á na Classe I.

Art. 72 - Os cargos efetivos do Plano de Cargos e Vencimentos do Instituto Baiano de Metrologia, Normalização e Qualidade - IBAMETRO passam a integrar as seguintes carreiras com as respectivas denominações:

I - Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nas classes 1 e 2;

II - Técnico-Administrativo, os atualmente classificados nas classes 3 e 4;

III - Analista Técnico, os atualmente classificados nas classes 5 e 6.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados nas classes 1 e 2;

II - na classe I de Técnico-Administrativo, os atualmente classificados nas classes 3 e 4;

III - na classe I de Analista Técnico, os atualmente classificados na classe 5;

IV - na classe II de Analista Técnico, os atualmente classificados na classe 6.

Art. 73 - Os cargos efetivos, classificados como níveis 1 e 2, do Plano de Cargos e Salários da Junta Comercial do Estado da Bahia - JUCEB passam a denominar-se de Auxiliar Administrativo e serão enquadrados no nível 1.

Art. 74 - Os cargos efetivos do Instituto de Radiodifusão Educativa da Bahia - IRDEB passam a integrar as seguintes carreiras com as respectivas denominações:

I - Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados como Serviços Gráficos Gerais e Apoio Administrativo;

II - Técnico-Administrativo, os atualmente classificados como Atividades de Nível Médio.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Auxiliar Administrativo, os atualmente classificados como Serviços Gráficos Gerais e Apoio Administrativo;

II - na classe I de Técnico-Administrativo, os atualmente classificados como Atividades de Nível Médio.

Art. 75 - Os cargos efetivos de Outros Técnicos de Nível Médio e Outros Técnicos de Nível Superior classificados no Quadro Especial do Plano de Carreiras e Vencimentos do Grupo Ocupacional Serviços Públicos de Saúde ficam transformados respectivamente nos cargos de Técnico Administrativo e Analista Técnico, do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo.

Art. 76 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo, Analista Técnico, responsáveis pela execução de atividades de suporte técnico nos projetos e ações, manutenção dos processos administrativos, acompanhamento dos processos de automação de rotinas, atendimento aos usuários, elaboração de relatórios e pareceres e suporte aos sistemas de controle e de informações das diversas áreas de atuação é a constante nos Anexos XX e XXI desta Lei.

Parágrafo único - A composição do quadro dos cargos de Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Analista Técnico nos órgãos da administração direta será objeto de regulamentação específica.

Art. 77 - Os ocupantes da carreira de Analista Técnico do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo fazem jus à Gratificação por Competência - GPC, na forma prevista no Capítulo III desta Lei.

Art. 78 - O valor correspondente à diferença entre o vencimento estabelecido e o atualmente percebido pelos ocupantes dos cargos de Auxiliar Administrativo e Técnico Administrativo será subtraído do valor recebido a título de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET.

Art. 79 - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Auxiliar Administrativo e de Técnico-Administrativo ocorrerá por promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para a promoção do Auxiliar Administrativo o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I.

§ 2º - É requisito básico para promoção do Técnico-Administrativo o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses na classe II e de setenta e dois meses na classe III.

§ 3º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

Art. 80 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Analista Técnico ocorrerá por progressão e promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses nas classes II e III e de setenta e dois meses na classe IV.

§ 2º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

§ 3º - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo.

Art. 81 - A Secretaria da Administração divulgará, anualmente, em conjunto com o órgão ou entidade de lotação do servidor, observada a disponibilidade orçamentária, o número de vagas em cada classe dos cargos efetivos de Auxiliar Administrativo, Técnico-Administrativo e Analista Técnico que serão preenchidos mediante promoção, respeitado o limite de vagas estabelecidas nesta Lei.

SEÇÃO XII DO GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO- ESPECÍFICO

Art. 82 - São funções inerentes ao Grupo Ocupacional Técnico-Específico à execução de atividades de suporte técnico nos projetos e ações, manutenção de processos administrativos, acompanhamento dos processos de automação de rotinas, atendimento aos usuários, elaboração de relatórios e pareceres e suporte aos sistemas de controle e de informações direcionados aos diversos órgãos ou entidades a que pertença cada um dos cargos.

Art. 83 - Compõem o Grupo Ocupacional Técnico-Específico as carreiras:

I - Técnico-Universitário e Analista Universitário, do Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores Técnico-Administrativos das Universidades Estaduais;

II - Técnico em Infra-Estrutura de Transportes e Analista de Infra-Estrutura de Transportes, do Plano de Carreiras e Vencimentos do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes da Bahia - DERBA;

III - Técnico em Orientação Social e Analista de Orientação Social, do Plano de Carreiras e Vencimentos da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC;

IV - Técnico em Registro do Comércio e Analista de Registro do Comércio, do Plano de Carreiras e Vencimentos da Junta Comercial do Estado da Bahia - JUCEB;

V - Técnico em Radiodifusão e Analista de Radiodifusão do Plano de Carreiras e Vencimentos do Instituto de Radiodifusão Educativa da Bahia - IRDEB;

VI - Médico, com atuação em perícia, atendimento ambulatorial e medicina do trabalho, com lotação no Departamento de Trânsito do Estado da Bahia - DETRAN, Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC, Instituto de Radiodifusão do Estado da Bahia - IRDEB e Universidades Estaduais.

Art. 84 - O Plano de Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos das Instituições Superiores de Ensino passa a denominar-se de Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores Técnico-Administrativos das Universidades Estaduais.

Art. 85 - Os cargos efetivos de Assistente-Técnico Universitário e Técnico Universitário do Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores Técnico-Administrativos das Universidades Estaduais passam a denominar-se respectivamente de Técnico Universitário e Analista Universitário.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores ocupantes dos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Técnico Universitário, os atualmente classificados no Nível Médio 1, 2 e 3;

II - na classe I de Analista Universitário, os atualmente classificados no Nível Superior 1;
III - na classe II de Analista Universitário, os atualmente classificados no Nível Superior 2.

Art. 86 - Os cargos efetivos de Médico, do Plano de Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos das Instituições de Ensino Superior da Bahia - IESBA, transformados em Técnico-Universitário pela Lei nº 8.824, de 22 de setembro de 2003, passam a denominar-se de Médico, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

Art. 87 - Os cargos efetivos de níveis de escolaridade média e superior, de caráter específico, do Plano de Cargos e Salários do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes da Bahia - DERBA, passam a denominar-se, respectivamente, de Técnico em Infra-Estrutura de Transporte e de Analista em Infra-Estrutura de Transporte integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:
I - na classe I de Técnico em Infra-Estrutura de Transporte, os atualmente classificados nos níveis 3 e 4;

II - na classe I de Analista de Infra-Estrutura de Transporte, os atualmente classificados no nível 5;

III - na classe II de Analista de Infra-Estrutura de Transporte, os atualmente classificados no nível 6.

Art. 88 - O Plano de Cargos e Salários do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes da Bahia - DERBA passa a denominar-se de Plano de Carreiras e Vencimentos do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes da Bahia - DERBA.

Art. 89 - Os cargos efetivos de níveis de escolaridade média e superior, de caráter específico, do Plano de Cargos da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC, passam a denominar-se, respectivamente, de Técnico em Orientação Social e de Analista de Orientação Social, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Técnico em Orientação Social, os atualmente classificados no nível 3;

II - na classe I de Analista de Orientação Social, os atualmente classificados no nível 4;

III - na classe II de Analista de Orientação Social, os atualmente classificados no nível 5.

Art. 90 - O Plano de Cargos da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC passa a denominar-se de Plano de Carreiras e Vencimentos da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC.

Art. 91 - Os cargos efetivos de níveis de escolaridade média e superior, de caráter específico, do Plano de Cargos da Junta Comercial do Estado da Bahia - JUCEB passam a denominar-se, respectivamente, de Técnico em Registro do Comércio e de Analista de Registro do Comércio integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Técnico em Registro do Comércio, os atualmente classificados nos níveis 3 e 4;

II - na classe II de Analista de Registro do Comércio, os atualmente classificados no nível 6.

Art. 92 - O Plano de Cargos da Junta Comercial do Estado da Bahia - JUCEB passa a denominar-se de Plano de Carreiras e Vencimentos da Junta Comercial do Estado da Bahia - JUCEB.

Art. 93 - Os cargos efetivos classificados como Serviços de Radiodifusão Rádio/TV, níveis I, II e III, e Atividade Técnica Superior sem especialização, com especialização e especial do Instituto de Radiodifusão Educativa da Bahia - IRDEB passam a denominar-se, respectivamente, de Técnico em Radiodifusão e de Analista de Radiodifusão, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

Parágrafo único - O enquadramento dos servidores nos cargos citados no caput deste artigo dar-se-á:

I - na classe I de Técnico em Radiodifusão, os atualmente classificados como Serviços de Radiodifusão Rádio/TV, níveis I,

II e

III;

II - na classe I de Analista de Radiodifusão, os atualmente classificados como Atividade Técnica Superior sem especialização;

III - na classe II, os atualmente classificados como Atividade Técnica Superior com especialização e Especial.

Art. 94 - Fica criado o Plano de Carreiras e Vencimentos do Instituto de Radiodifusão Educativa da Bahia - IRDEB.

Art. 95 - Os cargos efetivos de Médico, com lotação no Departamento de Trânsito do Estado da Bahia - DETRAN serão enquadrados:

I - na classe I, os atualmente classificados na classe O4;

II - na classe II, os atualmente classificados na classe E.

Art. 96 - Os cargos efetivos de Médico com lotação no Instituto de Radiodifusão do Estado da Bahia - IRDEB serão enquadrados:

I - na classe I, os atualmente classificados como Atividade Técnica Superior sem especialização;

II - na classe II, os atualmente classificados como Atividade Técnica Superior com especialização e Especial.

Art. 97 - Os cargos efetivos de Médico com lotação na Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC serão enquadrados:

I - na classe I, os atualmente classificados no nível 4;

II - na classe II, os atualmente classificados no nível 5.

Art. 98 - Os cargos efetivos de Médico com lotação nas Universidades Estaduais serão enquadrados:

I - na classe I, os atualmente classificados no nível superior 1;

II - na classe II, os atualmente classificados no nível superior 2.

Art. 99 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Técnico-Universitário e Analista Universitário do Plano de Carreiras e Vencimentos dos Servidores Técnico-Administrativos das Universidades Estaduais, às quais compete à execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações educacionais é a disposta nos Anexos XXII e XXIII desta Lei.

Art. 100 - O valor concedido como incentivo funcional à titulação e qualificação, do pessoal técnico-administrativo das Universidades Estaduais, correspondente aos percentuais estabelecidos pelo artigo 15, da Lei 5.835, de 12 de julho de 1990, ficam garantidos como vantagem pessoal.

Art. 101 - Fica garantido, como vantagem pessoal, o valor concedido a título de Gratificação de Desempenho no Trabalho, estabelecida pela Lei nº 8.196, de 29 de janeiro de 2002, ao servidor do Quadro Especial de Nível Superior do pessoal técnico-administrativo das Universidades Estaduais.

Art. 102 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Técnico em Infra-Estrutura de Transportes e Analista de Infra-Estrutura de Transportes do Departamento de Infra-Estrutura de Transportes da Bahia - DERBA responsáveis pela execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações, relacionados à infra-estrutura de transportes é a constante nos Anexos XXIV e XXV desta Lei.

Art. 103 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Técnico em Orientação Social e Analista de Orientação Social, da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC, às quais cabe à execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações da área de orientação social é a disposta nos Anexos XXVI e XXVII desta Lei.

Art. 104 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Técnico em Registro do Comércio e de Analista de Registro do Comércio, da Junta Comercial do Estado da Bahia - JUCEB, às quais compete a execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações da área de registro do comércio é a constante nos Anexos XXVIII e XXIX desta Lei.

Art. 105 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação das carreiras de Técnico em Radiodifusão e de Analista de Radiodifusão do Instituto de Radiodifusão do Estado da Bahia - IRDEB, responsáveis pela execução de atividades de suporte técnico aos processos de trabalhos, projetos e ações, direcionados à área de radiodifusão é a disposta nos Anexos XXX e XXXI desta Lei.

Art. 106 - A estrutura de cargos, vencimentos e gratificação da carreira de Médico do Departamento de Trânsito do Estado da Bahia - DETRAN, do Instituto de Radiodifusão do Estado da Bahia - IRDEB, da Fundação da Criança e do Adolescente - FUNDAC e das Universidades Estaduais, responsável pelas atividades de perícia, atendimento ambulatorial e medicina do trabalho é a disposta nos Anexos XXXII e XXXIII desta Lei.

Art. 107 - O valor correspondente à diferença entre o vencimento estabelecido e o atualmente percebido pelos ocupantes dos cargos de Técnico Universitário, Técnico em Infra-Estrutura de Transportes, Técnico em Orientação Social, Técnico em Registro do Comércio e Técnico em Radiodifusão será subtraído do valor recebido a título de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET.

Art. 108 - Os ocupantes das carreiras de Analista Universitário, Analista de Infra-Estrutura de Transportes, Analista de Orientação Social, Analista de Registro do Comércio, Analista de Radiodifusão e de Médico do Grupo Ocupacional Técnico-Específico fazem jus à Gratificação por Competência - GPC, na forma prevista no Capítulo III desta Lei.

Parágrafo único - O enquadramento na tabela de Gratificação por Competência - GPC dar-se-á no valor que somado ao vencimento estabelecido para o cargo nesta Lei seja igual ou imediatamente superior ao valor correspondente ao somatório atualmente percebido a título de vencimento mais a Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT.

Art. 109 - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Técnico Universitário, Técnico em Infra-Estrutura de Transportes, Técnico em Orientação Social, Técnico em Registro do Comércio e Técnico em Radiodifusão ocorrerá por promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses na classe II e de setenta e dois meses na classe III.

§ 2º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

Art. 110 - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analista Universitário, Analista de Infra-Estrutura de Transportes, Analista de Orientação Social, Analista de Registro do Comércio, Analista de Radiodifusão e Médico, do Grupo Técnico-Específico, ocorrerá por progressão e promoção, mediante a aquisição de competências, comprovada através de certificação ou avaliação, conforme dispuser o regulamento.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de trinta e seis meses de efetivo exercício na classe I, cinquenta e quatro meses nas classes II e III e de setenta e dois meses na classe IV.

§ 2º - O interstício de tempo de efetivo exercício na classe poderá ser reduzido para trinta e seis meses desde que atendido o requisito de aquisição de competências prevista no caput deste artigo.

§ 3º - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo.

Art. 111 - A Secretaria da Administração divulgará, anualmente, em conjunto com o órgão ou entidade de lotação do servidor, observada a disponibilidade orçamentária, o número de vagas em cada classe dos cargos efetivos de Técnico Universitário, Técnico em Infra-Estrutura de Transportes, Técnico em Orientação Social, Técnico em Registro do Comércio e Técnico em Radiodifusão, Analista Universitário, Analista de Infra-Estrutura de Transportes, Analista de Orientação Social, Analista de Registro do Comércio, Analista de Radiodifusão e Médico que serão preenchidos mediante promoção, respeitado o limite de vagas estabelecidas nesta Lei.

SEÇÃO XIII
DO GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO-JURÍDICO

Art. 112 - O Grupo Ocupacional Técnico-Jurídico é integrado pelas carreiras de Procurador do Estado, Procurador Jurídico e Defensor Público.

Parágrafo único - As carreiras do Grupo Ocupacional Técnico-Jurídico são regidas por leis específicas ou por esta no que couber.

**CAPÍTULO III
DA GRATIFICAÇÃO POR COMPETÊNCIA**

Art. 113 - Fica instituída a Gratificação por Competência - GPC com a finalidade de reconhecer a aquisição de competência pelo servidor, escalonada em três níveis, de acordo com cada classe das carreiras de:

I - Técnico em Assuntos Culturais, Técnico Cinematográfico, Técnico de Palco, Técnico de Produção, Técnico em Restauração, Analista de Assuntos Culturais, Bailarino, Diretor de Produção, Museólogo, Professor de Orquestra, Professor de Orquestra Assistente, Professor de Orquestra Chefe de Naípe, Professor de Orquestra Concertino, Professor de Orquestra Spalla, Regente e Restaurador do Grupo Ocupacional Artes e Cultura;

II - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental do Grupo Ocupacional Gestão Pública;

III - Especialista em Fiscalização e Técnico em Fiscalização do Grupo Ocupacional Fiscalização e Regulação;

IV - Analista Técnico do Grupo Ocupacional Técnico-Administrativo;

V - Analista Universitário, Analista em Infra-Estrutura de Transportes, Analista de Orientação Social, Analista de Registro do Comércio, Analista de Radiodifusão e Médico do Grupo Ocupacional Técnico-Específico.

§ 1º - A gratificação referida no caput será concedida aos ocupantes conforme o cargo, em função do desenvolvimento na classe, conforme disposto em regulamento.

§ 2º - O reajuste dos valores de gratificação será na mesma época e percentual do reajuste dos vencimentos do cargo correspondente, excluindo-se a reestruturação das carreiras de que trata esta Lei.

Art. 114 - A Gratificação por Competência será concedida no nível inicial da classe atribuída ao cargo cuja carreira o servidor pertença, prevista a sua revisão para acesso a níveis mais elevados, na forma, condições e critérios estabelecidos em regulamento.

Parágrafo único - Fica estabelecido o interstício mínimo de 12 (doze) meses para a progressão na Gratificação por Competência.

Art. 115 - A Gratificação por Competência - GPC será paga conjuntamente com o vencimento e não servirá de base para cálculo de qualquer outra vantagem, integrando a remuneração apenas para efeitos de:

I - cálculo da remuneração de férias;

II - abono pecuniário, resultante da conversão de parte de férias a que o servidor tenha direito; e

III - gratificação natalina.

§ 1º - Para fins de incorporação aos proventos de aposentadoria, somam-se indistintamente os períodos de percepção da Gratificação por Competência - GPC, Gratificação pelo Exercício de Funções Artísticas - GEFA, Gratificação de Qualificação na Gestão Pública, Gratificação de Serviços Técnicos - GST, da Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET, da Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva - RTI, da Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica - GIQ e da Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT.

§ 2º - A gratificação de que trata este artigo é incompatível com as seguintes vantagens:

I - Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime Integral e Dedicção Exclusiva;

II - Gratificação por Condições Especiais de Trabalho;

III - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes;

IV - Gratificação Especial por Produtividade;
V - Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica.
VI - Gratificação por Serviços Extraordinários;
VII - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia.

§ 3º - Por ocasião da implantação da vantagem para os atuais servidores enquadrados nos cargos em que seja estabelecida a GPC e que percebam quaisquer das vantagens citadas no parágrafo anterior, deverá ser feita a opção em caráter irrevogável.

§ 4º - O servidor perderá direito à gratificação de que trata este artigo quando afastado do exercício do cargo, salvo nas hipóteses previstas no art. 113, e incisos I, III, VI, VIII, IX e XI do art. 118 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, e no afastamento preventivo do servidor, quando do processo não resultar em punição.

§ 5º - O servidor investido em cargo em comissão ou função de confiança em órgão ou entidade da estrutura do Poder Executivo Estadual, poderá optar, enquanto perdurar a investidura, entre a gratificação privativa da categoria a qual pertença e a gratificação atribuída em decorrência da comissão ou função de confiança.

§ 6º - Na hipótese de afastamento decorrente de licença prêmio, o servidor integrante das carreiras referidas no art. 113, terá assegurado o direito à gratificação de que trata este artigo se tal vantagem vier sendo percebida ininterruptamente há mais de seis meses.

§ 7º - É vedada a percepção cumulativa da gratificação de que trata este artigo com outra da mesma espécie e de nível diferente.

Art. 116 - Ao servidor que esteja ocupando cargo em comissão ou função gratificada em órgãos e entidades do Poder Executivo ou em outros poderes em nível estadual, fica assegurado o desenvolvimento na carreira, desde que cumpridos os requisitos estabelecidos para o respectivo cargo.

Art. 117 - Os ocupantes dos cargos transformados por esta Lei que estejam enquadrados na tabela da Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT, instituída pela Lei nº 8.196, de 29 de janeiro de 2002, serão enquadrados na tabela da Gratificação por Competência - GPC com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor da referência de GDT atribuída.

§ 1º - Para efeito do disposto neste artigo, o valor de remuneração apurado deverá ser comparado com padrões de vencimentos fixados na nova estrutura para as classes do cargo efetivo e os níveis de GPC, atribuindo esta vantagem ao servidor pela classe e nível cujo valor de GPC somado ao vencimento correspondente a classe do cargo efetivo represente valor igual ou imediatamente superior ao da remuneração percebida na data de vigência desta Lei.

§ 2º - Se do comparativo de remuneração determinado no parágrafo anterior, resultar indicação de classe superior à prevista nesta Lei para enquadramento no cargo efetivo, proceder-se-á a revisão deste, atribuindo-se ao servidor enquadramento à classe cujo o vencimento somado a GPC se adeque à composição da sua remuneração, na forma aqui prevista.

Art. 118 - Aos ocupantes dos cargos efetivos do Grupo Ocupacional Fiscalização e Regulação e do Grupo Ocupacional Gestão Pública, que estejam enquadrados na tabela de Gratificação de Serviços Técnicos - GST e Gratificação de Qualificação da Gestão Pública, instituídas pelas Leis nos 8.217, de 04 de abril de 2002 e 7.983, de 17 de dezembro de 2001, respectivamente, a GPC será concedida em igual nível e classe ao atualmente atribuído na data de vigência desta Lei.

CAPÍTULO IV DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Art. 119 - Fica instituído o Prêmio por Resultados, a título de remuneração variável, no Poder Executivo Estadual, como retribuição pelo alcance de resultados esperados e de metas estabelecidas pelo planejamento estratégico institucional.

Art. 120 - A remuneração variável contemplará resultado individual, grupal ou institucional, sendo de caráter eventual e não obrigatório, com periodicidade mínima de um ano civil.

§ 1º - O prêmio de que trata o caput deste artigo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer servidor, nem constitui base de incidência de qualquer vantagem ou encargo, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 2º - É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição do prêmio em periodicidade inferior a um ano civil ou mais de uma vez no mesmo ano civil.

Art. 121 - O Governo do Estado, através da Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO estabelecerá, anualmente, o valor destinado ao Prêmio por Resultados para o exercício seguinte.

Art. 122 - O Prêmio por Resultados é incompatível com o Prêmio de Desempenho Fazendário - PDF, Gratificação Especial por Produtividade, prevista no artigo 4 da Lei nº 7.023, de 23 de janeiro de 1997 - GEP, Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade de Assistência Médica - GIQ e com a Gratificação estabelecida no art. 66 da Lei 8.207, de 04 de fevereiro de 2002.

Art. 123 - Os órgãos ou entidades poderão adotar a remuneração variável desde que autorizados, em resolução, pelo Conselho de Políticas de Recursos Humanos - COPE homologada pelo Governador do Estado e baseada em critérios definidos em regulamento.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 124 - Fica assegurado aos ocupantes dos cargos de Especialista em Fiscalização, Técnico em Fiscalização, Especialista em Regulação e Técnico em Regulação, uma única vez por ocasião da vigência desta Lei, o enquadramento na classe II, desde que, até a data de publicação desta Lei, tenham os requisitos: Citado por 2

I - interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de permanência no cargo;

II - título de especialista, mestre ou doutor, em área diretamente relacionada às atribuições do cargo;

III - desempenho satisfatório.

Parágrafo único - O enquadramento na classe II dos cargos de Especialista em Fiscalização e Técnico em Fiscalização será objeto de regulamentação específica.

Art. 125 - Ficam proibidas, a partir da vigência desta Lei, novas concessões da Gratificação Especial por Produtividade, prevista no art. 4, da Lei nº 7.023, de 23 de janeiro de 1997 e da Gratificação de Serviços de Infectologia, instituída no art. 1, da Lei nº 8.251, de 23 de abril de 2002.

Art. 126 - Ficam extintas as Gratificações pelo Exercício de Função Artística - GEFA, do Grupo Ocupacional Artes e Cultura, de Desempenho no Trabalho - GDT, de Qualidade na Gestão Pública e de Serviços Técnicos - GST, a partir de 1º de janeiro de 2004.

Art. 127 - O artigo 253, da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, fica acrescido de novo inciso VII, com a redação a seguir, renumerando-se o atual para inciso VIII: Citado por 4

"VII - atender as funções públicas de interesse social, através de exercício supervisionado, na condição de treinandos de nível técnico ou superior."

Art. 128 - Os §§ 1º e 2º, do artigo 253, da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, passam a vigorar com a seguinte redação: Citado por 4

"Art. 253 -

§ 1º - As contratações de que trata este artigo terão dotação orçamentária específica e não poderão ultrapassar o prazo de 24 (vinte e quatro) meses, admitida uma única prorrogação, por igual período, podendo ser subdividido em etapas compatíveis com a necessidade do serviço a ser executado, exceto na hipótese prevista no inciso VII deste artigo, cujo exercício será ininterrupto, com prazo não superior a doze meses, prorrogável por igual período.

§ 2º - O recrutamento será feito mediante o processo seletivo simplificado, segundo critérios definidos em regulamentos, exceto nas hipóteses previstas nos incisos I, III, VI e VIII."

Art. 129 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos constantes do Orçamento do exercício, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias.

Art. 130 - Esta Lei entrará em vigor a partir de 1º de janeiro de 2004.

Art. 131 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente os artigos 1º a 19 da Lei nº 4.794 , de 11 de agosto de 1988; artigos 1º a 15 da Lei nº 5.788 , de 18 de abril de 1990; artigo 3º, Capítulos III, IV, VI e VII da Lei nº 5.835 , de 12 de julho de 1990; artigos 2º a 4º, 7º, Capítulo III e artigos 14, 16 e 17 da Lei nº 5.973 , de 20 de setembro de 1990; Capítulo II, Capítulo III, Capítulos IV e V da Lei nº 5.995 , de 14 de novembro de 1990; Seções I, II, III, IV e VI do Capítulo I e Seções I , II, III do Capítulo II, Seção I do Capítulo III e Capítulo IV da Lei nº 6.354 , de 30 de dezembro de 1991; artigos 4º, 53 e 54 da Lei nº 6.403 , de 20 de maio de 1992; artigos 7º, 8º, 11 e 12 da Lei nº 6.459 , de 16 de março de 1993; artigo 8º da Lei nº 6.570, de 18 de março de 1994; § 1º, do artigo [TAG_]27[TAG__END] e o artigo 28 da Lei nº 7.314, de 19 de maio de 1998; artigo 18 da Lei nº 7.439, de 18 de janeiro de 1999; artigo 2º da Lei nº 7.807, de 05 de abril de 2001; Lei nº 7.506, de 08 de setembro de 1999; artigo 7 da Lei nº 7.936, de 09 de outubro de 2001; Lei nº 7.983, de 17 de dezembro de 2001 e Lei nº.2178, de 04 de abril de 2002. PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 01 de dezembro de 2003.

PAULO SOUTO
Governador Ruy Tourinho Secretário de Governo
Albérico Mascarenhas
Secretário da Fazenda
Pedro Barbosa de Deus

ANEXO I

Quantitativo de Cargos

Técnico Universitário

Classe	UNEB	UEFS	UESC	UESB
I	578	370	250	317
II	231	148	100	126
III	92	59	40	50
IV	37	23	16	20

Analista Universitário

Classe	UNEB	UEFS	UESC	UESB
I	150	140	140	60
II	125	110	60	45
III	50	44	24	18
IV	20	17	10	7
V	8	7	4	3

ANEXO II

Técnico Universitário

Tabela de Vencimentos

Classe	Vencimento (R\$)
I	270,12
II	297,13
III	326,85
IV	359,54

Analista Universitário

Tabela de Vencimentos

Classe	Vencimentos (R\$)
I	475,00
II	570,00
III	684,00
IV	820,80
V	984,96

Gratificação por Competência – GPC

30 horas

Classe	Nível		
	1	2	3
I	347,00	437,42	537,79
II	554,19	677,85	815,12
III	839,63	991,99	1.159,59
IV	1.207,15	1.409,95	1.633,02
V	1.714,24	1.984,16	2.281,08

40 horas

Classe	Nível		
	1	2	3
I	620,97	741,53	875,34
II	928,88	1.093,76	1.276,77
III	1.347,45	1.550,60	1.796,40
IV	1.907,64	2.180,49	2.480,61
V	2.646,60	3.009,75	3.409,22

Universidades

Quadro Especial

NÍVEL APOIO	CARGOS	VENCIMENTO (R\$)
NA – 1	Ascensorista Auxiliar de Cozinha Auxiliar Operacional Auxiliar Rural Contínuo Copeiro Servente de Limpeza Servente de Obras	
NA – 2	Auxiliar de Carpintaria Auxiliar de Carpintaria de Chapeador/Lanterneiro/Funileiro Auxiliar de Encanador Auxiliar de Mecânica Chaveiro Porteiro Vidraceiro	264,15
NA – 3	Armazenista Auxiliar de Industrial e Cons. Alimentar Auxiliar de Nutrição Auxiliar em Agropecuária Auxiliar Operacional Carpinteiro Cozinheiro Encanador Jardineiro Marceneiro Motociclista Operador de Máquinas Copiadoras Operador de Máquinas Agrícolas Paginador Pedreiro Pintor	

NÍVEL MÉDIO	CARGOS	VENCIMENTO (R\$)
NM – 1	Agente Atendente de Consultório Agente de Metodologia Agente de Processamento de Dados Agente de Topografia Agente de Veterinária e Zootecnia Contra-mestre Ofício Datilógrafo Digitador Eletricista Fotogravador Impressor Laboratorista Linotipista Mecânico Motorista Telefonista Vigilante	

NM – 2	Agente Veterinário Zootecnista Almoxarife Assistente em Equipamento Médico- Odontólogo Assistente de Enfermagem Assistente em Herbário Assistente em Piscicultura Mestre Ofício Operador de Computador	270,12
NM – 3	Datilógrafo Especializado Outros Técnicos de Nível Médio Programador de Computador Técnica de Enfermagem do Trabalho Técnico de manutenção de Áudio/Vídeo Técnico em Contabilidade Técnico em Eletricidade Técnico em meteorologia Técnico em processamento Técnico em Secretariado Técnico em Telecomunicações Tesoureiro	
NÍVEL SUPERIOR	CARGOS	VENCIMENTO (R\$)
NS- 1	Engenheiro Agrimensor Outros Profissionais de Nível Superior Técnico em Assuntos Educacionais Técnico em Educação Física Técnico em Cooperativismo Tecnólogo	475,00
NS – 2	Engenheiro Agrimensor Outros Profissionais de Nível Superior Técnico em Assuntos Educacionais Técnico em Educação Física Técnico em Cooperativismo Tecnólogo	570,00

ANEXO D – Lei nº 11.375 de 05 de fevereiro de 2009

LEI Nº 11.375 DE 05 DE FEVEREIRO DE 2009

Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu padrão remuneratório, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Ficam reestruturadas as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu Plano de Carreira e Remuneração, conforme disposto nesta Lei.

Art. 2º - Os cargos das carreiras de que trata esta Lei terão as seguintes atribuições:

I - Analista Universitário: atividades de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados nas Universidades Estaduais;

II - Técnico Universitário: atividades de suporte técnico de média complexidade aos projetos e ações operacionais, administrativas e acadêmicas das Universidades Estaduais.

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Referência - posição horizontal estabelecida para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário, prevista no artigo 18 desta Lei, de acordo com a titulação ou aperfeiçoamento do servidor e o Grau, cuja evolução dar-se-á por progressão;

II - Grau - posição vertical estabelecida para o vencimento básico e para a Gratificação de Suporte Técnico-Universitário em cada Referência, cuja evolução dar-se-á pela promoção.

Art. 4º - Os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário passam a ser estruturados em Graus, conforme Anexos I-A e II desta Lei.

Art. 5º - Os cargos de Analista Universitário passam a ser estruturados em 09 Graus, na forma do Anexo II desta Lei.

Art. 6º - O ingresso na carreira de Analista Universitário dar-se-á no Grau I, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, e na carreira de Técnico Universitário, no Grau I, Referência I, mediante aprovação em concurso público de provas.

§ 1º - Para o ingresso nas carreiras de Analista Universitário será exigido diploma de conclusão de curso superior devidamente registrado no Ministério da Educação e, para a de Técnico Universitário, certificado de conclusão de 2º grau devidamente registrado no Ministério da Educação.

§ 2º - O edital do concurso definirá o número de cargos a serem providos, conforme a especificidade da função e observará a disponibilidade orçamentária e o interesse da Administração Pública.

Art. 7º - A carreira de Técnico Universitário passa a ser estruturada em 04 (quatro) Graus e integrada pelo quantitativo de cargos de igual nomenclatura que consta do Anexo I-B desta Lei.

Art. 8º - A jornada de trabalho dos integrantes dos cargos reestruturados por esta Lei é de 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único - A jornada de trabalho poderá ser ampliada a qualquer tempo por interesse da Administração Pública com a anuência do servidor, sendo a Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU atribuída de acordo com a respectiva jornada.

CAPÍTULO II DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Art. 9º - O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário, bem como para efeito de atribuição da Gratificação de Suporte Técnico Universitário ocorrerá por:

- I - promoção, passagem do servidor para Grau imediatamente seguinte, observados os fatores estabelecidos nesta Lei, na forma do regulamento;
- II - progressão, mudança do valor da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao servidor, dentro do mesmo Grau, observada para o cargo de Analista Universitário a titulação exigida e, para o cargo de Técnico Universitário, a conclusão em curso de aperfeiçoamento, nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 18 desta Lei, conforme dispuser o regulamento.

Art. 10 - A promoção na carreira de Analista Universitário basear-se-á na pontuação obtida pelo servidor em razão dos seguintes fatores:

- I - avaliação de desempenho;
- 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;
- VI - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira.

Parágrafo único - É requisito para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício em cada Grau, sendo obrigatória a aprovação no estágio probatório.

Art. 11 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Analista Universitário a aquisição da titulação exigida para a Referência correspondente, observado o cumprimento de interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Referência ocupada.

Parágrafo único - A progressão poderá estar sujeita a processo seletivo em função da disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira de Técnico Universitário ocorrerá por promoção, de um Grau para o imediatamente seguinte, sendo obrigado à passagem por todas as Referências dentro do mesmo Grau, conforme dispuser o regulamento, baseada na pontuação obtida em razão dos seguintes fatores:

- I - avaliação de desempenho;
- II - tempo de efetivo exercício no cargo permanente;
- III - realização de atividades prioritárias, condições especiais de trabalho e características específicas da carreira;
- IV - exercício de funções de confiança, cargos em comissão ou coordenação de equipe ou unidade;
- V - participação como instrutor em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou entidade;
- VI - titulação adquirida pelo ocupante do cargo.

§ 1º - É requisito básico para promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I, 54 (cinquenta e quatro) meses nos Graus II e III, podendo estes ser reduzidos para 48 (quarenta e oito) meses, desde que atendidos os fatores previstos nos incisos do caput deste artigo, a critério da Administração.

§ 2º - É obrigatório para a promoção o cumprimento de interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no Grau I com aprovação no estágio probatório.

Art. 13 - É requisito básico para a progressão da Gratificação de Suporte Técnico Universitário atribuída ao cargo de Técnico Universitário a freqüência e o aproveitamento satisfatório em atividades de capacitação, conforme dispuser o regulamento.

Parágrafo único - É requisito básico para a progressão o cumprimento dos seguintes interstícios:
I - 12 (doze) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando no Grau I;
II - 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na Referência ocupada, quando nos Graus II, III e IV.

Art. 14 - Observado o disposto neste Capítulo e as diretrizes procedentes da Secretaria da Administração - SAEB, os órgãos e entidades de lotação do servidor divulgarão, anualmente, o número de cargos das carreiras de Analista Universitário e de Técnico Universitário a serem providos mediante promoção.

Art. 15 - O regulamento estabelecerá o sistema de pontuação dos critérios definidos nos artigos 10, 12, 13 e 14 desta Lei, bem como os procedimentos e requisitos de participação em processo seletivo exigido para o desenvolvimento nas carreiras.

Art. 16 - Deverá ser instituído pelo órgão ou entidade de lotação do servidor, observadas as diretrizes definidas pela SAEB, o Programa de Formação e Aperfeiçoamento continuado para o desenvolvimento nas carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico.

CAPÍTULO III DOS VENCIMENTOS E DAS VANTAGENS

Art. 17 - Os vencimentos dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário são os constantes do Anexo I-A e II desta Lei.

Art. 18 - Fica instituída a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, privativa dos ocupantes dos cargos das carreiras de Técnico Universitário e Analista Universitário, que será concedida em razão da jornada de trabalho, conforme os valores constantes dos Anexos I-A e II desta Lei.

§ 1º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Analista Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:

- I - Referência S, integrado por Analista Universitário com escolaridade de nível superior;
- II - Referência E, integrado por Analista Universitário com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;
- III - Referência EE, integrado por Analista Universitário com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;
- IV - Referência M, integrado por Analista Universitário com título de mestrado;
- V - Referência D, integrado por Analista Universitário com título de doutorado.

§ 2º - Para efeito de fixação do valor da Gratificação do cargo de Técnico Universitário, será considerada a Referência onde se situar o servidor, na forma a seguir:

- I - Referência 1, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;
- II - Referência 2, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 8 (oito) horas, em área relacionada às atribuições do cargo;
- III - Referência 3, integrado por Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

§ 3º - O servidor integrante das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário terá assegurado o direito à percepção da gratificação nas seguintes hipóteses de afastamento, a ser paga no mesmo valor percebido no mês anterior ao do afastamento:

- I – licença-prêmio, desde que a vantagem esteja sendo percebida ininterruptamente há mais de seis meses;

II - exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical representativa da categoria dos servidores públicos do Estado da Bahia;
III - nas demais hipóteses previstas nos artigos 113 e 118, incisos I, III, VII e XI, alíneas “a”, “b” e “c” da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

§ 4º - A Gratificação será paga conjuntamente com o vencimento e demais vantagens do cargo e não servirá de base para cálculo de qualquer outra vantagem, integrando a remuneração apenas para os efeitos de cálculo das seguintes parcelas:

- I - remuneração de férias;
- II - abono pecuniário, resultante da conversão de parte das férias;
- III - gratificação natalina.

§ 5º - A Gratificação é incompatível com as seguintes vantagens:

- I - Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime Integral e Dedicção Exclusiva;
- II - Gratificação por Condições Especiais de Trabalho;
- III - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes;
- IV - Gratificação Especial por Produtividade;
- V - Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica;
- VI - Gratificação por Serviços Extraordinários;
- VII - Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia;
- VIII - Prêmio por Desempenho Fazendário.

§ 6º - O servidor investido em cargo em comissão ou função de confiança poderá optar, enquanto perdurar a investidura, entre a Gratificação de Suporte Técnico Universitário e a gratificação de CET ou de RTI, atribuídas em decorrência da comissão ou função de confiança, observado o disposto no artigo 78 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994.

§ 7º - Para efeito de percepção da Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, nos afastamentos decorrentes de Licença Prêmio, bem como para incorporação aos proventos de aposentadoria, somam-se indistintamente os períodos de percepção desta vantagem e da Gratificação por Competência – GPC, da Gratificação de Incentivo à Melhoria da Qualidade da Assistência Médica – GIQ, da Gratificação de Desempenho no Trabalho - GDT, da Gratificação por Condições Especiais de Trabalho - CET, da Gratificação pelo Exercício Funcional em Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – RTI, da Gratificação Especial por Produtividade – GEP, da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Transportes – GET e da Gratificação pela Execução de Serviços do Programa de Edificações Públicas do Estado da Bahia – GEP.

§ 8º - Fica extinta a Gratificação por Competência - GPC para as carreiras de Analista Universitário do Grupo Ocupacional Técnico Específico, na mesma data que se inicia a vigência desta Lei.

§ 9º - Os servidores das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário que estejam percebendo quaisquer das vantagens previstas nos incisos I a VIII do § 5º deste artigo deverão optar pela manutenção das mesmas, sendo-lhes facultado, por uma única vez e a qualquer tempo, alterar para a gratificação ora instituída.

§ 10 - Nos vencimentos básicos dos cargos da carreira de Técnico Universitário, constantes do Anexo I-A desta Lei, está incorporado o valor de R\$25,38 (vinte e cinco reais e trinta e oito centavos) percebido a título de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho.

Art. 19 - Os vencimentos e a gratificação privativa das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, constantes dos Anexos I-A e II desta Lei, estarão sujeitos à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais que ocorrerem a partir de 01 de fevereiro de 2009.

CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

Art. 20 - Para o enquadramento na tabela de Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU, ao servidor que esteja ocupando cargo em comissão ou função gratificada em órgão ou entidade do Poder Executivo ou em outros Poderes do Estado da Bahia e que não tenha optado pela percepção da Gratificação por Competência – GPC será atribuído, em 31 de janeiro de 2009, o enquadramento na tabela da GPC, sem a percepção do valor correspondente, obedecendo aos seguintes critérios:

I - No caso de exoneração ou dispensa de cargo em comissão ou função gratificada até 31 de janeiro de 2009, o servidor terá o seu enquadramento conforme a regra estabelecida no caput deste artigo, fazendo jus à percepção automática do valor correspondente à Gratificação por Competência - GPC da classe ocupada no cargo efetivo conforme artigo 117 da Lei nº 8.889, de 1º de dezembro de 2003.

II - Atendido o disposto neste artigo, aplicar-se-á o enquadramento do Analista Universitário na tabela da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU observado o disposto no artigo 21 desta Lei.

Art. 21 - Os atuais ocupantes do cargo de Analista Universitário que estejam enquadrados na tabela da Gratificação por Competência – GPC, por carga horária, passam a perceber a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor do nível da GPC atribuída com base na jornada de trabalho e de acordo com a titulação nas Referências seguintes:

I - Referência S, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com escolaridade de nível superior;

II - Referência E, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - Referência EE, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com 02 (duas) especializações em nível de pós-graduação, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas cada uma, ou 01 (uma) especialização em nível de pós-graduação com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas;

IV - Referência M, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com título de mestrado;

V - Referência D, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, os atuais Analistas Universitários com título de doutorado.

§ 1º - A entidade de lotação do servidor promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por titulação de Especialização em nível de Pós-graduação, Mestrado ou Doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC, concluída em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão do curso.

§ 2º - A regra de enquadramento prevista no parágrafo anterior terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão.

§ 3º - Para efeito do disposto neste artigo, o valor de remuneração apurado deverá ser comparado com padrões de vencimentos para os graus dos cargos efetivos e os valores de GSTU fixados na nova estrutura de Graus, respeitada a titulação requerida em cada Referência, e o regime de trabalho a que o servidor esteja submetido, atribuindo esta vantagem pelo Grau e Referência, conforme titulação, cujo valor de GSTU somado ao vencimento represente valor igual ou imediatamente superior ao da remuneração, esta entendida como vencimento acrescido de Gratificação por Competência – GPC, percebida na data de início de vigência desta Lei.

§ 4º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Competência – GPC, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.

§ 5º - Se do comparativo de remuneração previsto nos parágrafos 3º e 4º deste artigo resultar indicação de Grau superior à prevista nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber, ao valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.

§ 6º - Se, após o enquadramento previsto neste artigo, o somatório das parcelas remuneratórias percebidas em janeiro de 2009 resultar em valor superior ao total das parcelas remuneratórias a perceber a partir de fevereiro de 2009, a título de vencimento e Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU no último Grau da tabela de 40 horas, o valor excedente será atribuído ao servidor como Vantagem Pessoal.

§ 7º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Analista Universitário.

§ 8º - O valor correspondente à Vantagem Pessoal, a que se refere o parágrafo 6º deste artigo, será reajustado quando da revisão geral da remuneração dos servidores públicos.

Art. 22 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário que estejam enquadrados no percentual de Gratificação por Condições Especiais de Trabalho – CET, estabelecido pelo Conselho de Política de Recursos Humanos – COPE, por carga horária, passam a perceber a Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU com base na remuneração individual praticada, entendida esta como o vencimento do cargo efetivo acrescido do valor do nível da CET atribuída com base na jornada de trabalho e de acordo com os seguintes critérios:

I - Referência 1, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio;

II - Referência 2, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 180 (cento e oitenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 8 (oito) horas

III - Referência 3, no Grau correspondente à classe atualmente ocupada, para os atuais Técnicos Universitários com escolaridade de nível médio e 240 (duzentos e quarenta) horas integralizadas em diversos cursos de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas em áreas relacionadas às atribuições do cargo.

§ 1º - A Secretaria da Administração promoverá a revisão do enquadramento previsto no caput deste artigo, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, de ofício ou a requerimento do interessado, por integralização de cursos de aperfeiçoamento concluídos com carga horária mínima de 8 (oito) horas em área relacionada às atribuições do cargo e que não tenham sido computados nos processos de progressão ou promoção realizados anteriormente, comprovados com o diploma ou certificado de conclusão dos cursos.

§ 2º - A regra de enquadramento prevista no parágrafo anterior terá seus efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato de concessão.

§ 3º - Para os servidores que percebam a vantagem da estabilidade econômica pela diferença do símbolo, na forma do artigo 92 da Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994, a remuneração individual praticada, entendida esta como a soma do vencimento, o valor da diferença do símbolo e a Gratificação por Condições Especiais de Trabalho – CET, será comparada com os padrões de vencimento fixados na nova estrutura da carreira para os Graus do cargo efetivo e os valores da Gratificação ora instituída, observada a titulação, não podendo resultar valor inferior ao da remuneração percebida em janeiro de 2009.

§ 4º - Se do comparativo de remuneração previsto nos §§ 2º e 3º deste artigo resultar indicação de Grau superior ao previsto nesta Lei, proceder-se-á ao enquadramento no Grau cujo vencimento, somado à Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU, e quando couber o valor percebido pela estabilidade econômica, seja igual ou imediatamente superior à composição da sua remuneração.

§ 5º - Ocorrendo revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais na mesma data de vigência desta Lei, as regras de enquadramento previstas neste artigo serão aplicadas considerando os valores já reajustados dos vencimentos e da gratificação privativa da carreira de Técnico Universitário.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23 - Em 01 de novembro de 2009, será realizada promoção dos ocupantes dos cargos da carreira de Analista Universitário, que ingressaram até 30 de dezembro de 2003, a ser feita para o Grau imediatamente superior ao resultante do enquadramento previsto no artigo 21 desta Lei, não se aplicando nesta única situação as exigências estabelecidas no artigo 10 desta Lei.

Parágrafo único - Na mesma data prevista no caput deste artigo conceder-se-á progressão para a Referência imediatamente superior para os Técnicos Universitários que ingressaram na carreira até 30 de dezembro de 2003.

Art. 24 - Os cargos NM-1, NM-2, NM-3, NS-1 e NS-2, constantes do Quadro Especial previsto no Anexo II da Lei nº 8.824, de 22 de setembro de 2003, passam a compor as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, observada a respectiva escolaridade.

Parágrafo único - Aplicar-se-á aos servidores citados no caput deste artigo as regras de enquadramento previstas nos artigos 21 e 22 desta Lei.

Art. 25 - Os ocupantes do cargo de Técnico Universitário, admitidos anteriormente à vigência da Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, investidos em cargos para cujo provimento era exigido a escolaridade de nível médio e que possuam curso profissionalizante terão validados os respectivos títulos de admissão nos respectivos cargos de ingresso, que continuarão classificados como de natureza técnica, para todos os efeitos legais.

Art. 26 - Os aposentados e pensionistas das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário serão enquadrados e terão os seus proventos ajustados com base nos valores de vencimentos da nova estrutura da carreira, observada a situação em que se encontravam na data da aposentadoria ou em que se originou a pensão.

Art. 27 - O prazo para regulamentação do processo de promoção e progressão para os cargos de Analista Universitário e Técnico Universitário será de 365 (trezentos e sessenta e cinco dias) a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 28 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários próprios, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias.

Art. 29 - A Secretaria da Administração - SAEB editará legislação específica com o quadro de cargos por Grau da carreira de Analista Universitário, do Grupo Ocupacional Técnico-Específico resultante da aplicação das regras previstas no artigo 20 desta Lei.

Art. 30 - Excetuando-se o disposto no § 2º do artigo 21 e no artigo 22, os enquadramentos previstos no Capítulo IV desta Lei produzirão os seus efeitos a partir de 01 de fevereiro de 2009.

Art. 31 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros nas datas indicadas nas tabelas que compõem os seus Anexos.

Art. 32 - Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 05 de fevereiro de 2009.

JAQUES WAGNER

Governador

Eva Maria Cella Dal Chiavon
Secretária da Casa Civil

Manoel Vítório da Silva Filho
Secretário da Administração

ANEXO I-A**TÉCNICO UNIVERSITÁRIO
TABELA DE VENCIMENTOS**

GRAU	VENCIMENTO R\$
I	448,34
II	486,01
III	497,49
IV	532,58

**GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009 - 30 HORAS**

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	355,12	414,43	490,87
II	509,05	582,73	674,62
III	735,60	827,13	925,52
IV	996,20	1.109,91	1.232,15

**GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009 - 40 HORAS**

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	619,16	698,16	782,65
II	837,31	936,55	1.044,98
III	1.140,53	1.262,11	1.392,84
IV	1.498,39	1.649,46	1.813,11

**GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010 - 30 HORAS**

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	370,94	439,50	513,88
II	552,18	634,21	722,82
III	801,05	897,49	1.001,16
IV	1.070,08	1.181,38	1.300,47

GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010 - 40 HORAS

GRAU	REFERÊNCIA		
	1	2	3
I	640,51	733,06	833,48
II	899,64	1.010,49	1.130,21
III	1.239,95	1.370,26	1.510,34
IV	1.615,79	1.766,18	1.927,09

ANEXO I-B

QUANTITATIVO DE CARGOS – TÉCNICO UNIVERSITÁRIO

Grau	UNEB	UEFS	UESC	UESB
I	578	370	250	317
II	231	148	100	126
III	152	100	60	70
IV	80	55	35	40

ANEXO II

ANALISTA UNIVERSITÁRIO
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009
TABELA DE VENCIMENTOS

GRAU	VENCIMENTO R\$
I	713,96
II	821,06
III	944,22
IV	1.085,85
V	1.248,73
VI	1.398,57
VII	1.566,40
VIII	1.754,37
IX	1.964,89

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/02/2009

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO – GSTU				30 H
	S	E	EE	M	D
I	509,99	695,49	866,15	1.184,71	1.566,98
II	526,56	815,61	918,33	1.268,75	1.689,25
III	539,44	763,89	970,38	1.355,84	1.818,39
IV	547,44	794,34	1.021,48	1.445,48	1.954,29
V	549,16	820,75	1.070,60	1.537,01	2.096,69
VI	580,37	879,11	1.153,96	1.667,00	2.282,66
VII	611,70	940,32	1.242,65	1.807,00	2.484,22

VIII	642,82	1.004,30	1.336,86	1.957,64	2.702,58
IX	673,28	1.070,91	1.436,73	2.119,59	2.939,02

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO – GSTU				40 H
	S	E	EE	M	D
I	922,17	1.169,49	1.397,03	1.821,76	2.331,45
II	979,96	1.363,01	1.502,30	1.969,51	2.530,16
III	1.038,17	1.337,43	1.612,75	2.126,68	2.743,40
IV	1.096,04	1.425,23	1.728,08	2.293,41	2.971,79
V	1.152,62	1.514,73	1.847,87	2.469,72	3.215,95
VI	1.244,18	1.642,50	2.008,95	2.692,99	3.513,84
VII	1.341,90	1.780,04	2.183,14	2.935,59	3.838,52
VIII	1.446,03	1.927,99	2.371,40	3.199,09	4.192,31
IX	1.556,81	2.086,97	2.574,72	3.485,18	4.577,73

ANALISTA UNIVERSITÁRIO
VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010
TABELA DE VENCIMENTOS

GRAU	VENCIMENTO R\$
I	794,64
II	913,84
III	1.050,91
IV	1.208,55
V	1.389,83
VI	1.556,61
VII	1.743,40
VIII	1.952,61
IX	2.186,93

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO – GSTU				30 H
	S	E	EE	M	D
I	542,84	745,37	931,69	1.279,49	1.696,86
II	558,66	874,70	986,40	1.368,98	1.828,08
III	570,10	815,16	1.040,61	1.461,45	1.966,47
IV	575,84	845,40	1.093,40	1.556,32	2.111,84
V	587,63	870,78	1.143,58	1.652,80	2.263,86
VI	605,16	931,33	1.231,41	1.791,55	2.463,72
VII	635,82	994,60	1.324,69	1.940,84	2.680,23
VIII	665,80	1.060,46	1.423,56	2.101,33	2.914,65
IX	694,59	1.128,73	1.528,13	2.273,68	3.168,33

VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2010

GRAU	GRATIFICAÇÃO DE SUPORTE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO - GSTU				40 H
	S	E	EE	M	D
I	992,85	1.262,88	1.511,30	1.975,03	2.531,50
II	1.053,67	1.470,70	1.623,97	2.134,07	2.746,19
III	1.114,62	1.441,35	1.741,95	2.303,06	2.976,39
IV	1.174,80	1.534,21	1.864,86	2.482,09	3.222,75
V	1.233,13	1.628,47	1.992,19	2.671,14	3.485,87
VI	1.329,91	1.764,79	2.164,88	2.911,72	3.807,93
VII	1.433,04	1.911,41	2.351,51	3.173,03	4.158,86
VIII	1.542,74	2.068,95	2.553,06	3.456,73	4.541,14
IX	1.659,24	2.238,06	2.770,58	3.764,62	4.957,47

ANEXO E – Lei nº 14.098 de 10 de junho de 2019

LEI Nº 14.098 DE 10 DE JUNHO DE 2019

Altera a estrutura remuneratória da carreira de Técnico Universitário e o quantitativo de cargos por grau das carreiras de Técnico e Analista Universitário do grupo ocupacional Técnico-Específico das Universidades Estaduais, na forma que indica, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA BAHIA, faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O vencimento básico da Carreira do Nível de Apoio - NA, do Quadro Especial das Universidades, passa a ser o constante no Anexo I desta Lei.

Art. 2º - Os vencimentos básicos e os valores da Gratificação de Suporte Técnico Universitário - GSTU da carreira de Técnico Universitário passam a ser os constantes no Anexo II desta Lei.

Art. 3º - Para fins do disposto no art. 29 da Lei nº 11.375, de 05 de fevereiro de 2009, o quantitativo de cargos, por grau e por universidade, das carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário passa a ser o constante do Anexo III desta Lei.

Art. 4º - Os proventos de inatividade e as pensões dos servidores da carreira de Técnico Universitário que possuem direito à paridade constitucional serão revistos nas mesmas datas, condições e proporção previstas nesta Lei para os servidores em atividade, não podendo resultar valores superiores aos concedidos ao servidor ativo em igual situação.

Art. 5º - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários próprios, ficando o Poder Executivo autorizado a promover as alterações que se fizerem necessárias.

Art. 6º - Ficam revogados o art. 11 e o Anexo IX da Lei nº 13.184, de 17 de junho de 2014.

Art. 7º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de agosto de 2019.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA, em 10 de junho de 2019.

RUI COSTA

Governador

Bruno Dauster

Secretário da Casa Civil

Edelvino da Silva Góes Filho

Secretário da Administração

ANEXO I Quadro Especial das Universidades Carreiras do Nível de Apoio – NA	
Nível de Apoio	Vencimento (R\$)
NA	998,00

ANEXO II Grupo Ocupacional Técnico-Específico Técnico Universitário Tabela de Vencimentos 30 horas	
Grau	Vencimento (R\$)
I	796,26
II	863,16
III	932,20
IV	1.006,80

Técnico Universitário Tabela de Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU 30 horas			
Grau	Nível		
	1	2	3
I	648,80	758,00	876,50
II	949,40	1.080,30	1.221,60
III	1.346,30	1.500,10	1.665,40
IV	1.781,70	1.959,20	2.149,10

Técnico Universitário Tabela de Vencimentos 40 horas	
Grau	Vencimento (R\$)
I	1.009,35
II	1.099,22
III	1.187,20
IV	1.282,20

Técnico Universitário Tabela de Gratificação de Suporte Técnico Universitário – GSTU 40 horas			
Grau	Nível		
	1	2	3
I	917,34	1.062,98	1.221,01
II	1.317,52	1.491,97	1.680,40
III	1.850,78	2.055,86	2.276,29
IV	2.435,16	2.671,83	2.925,06

ANEXO III ANALISTA UNIVERSITÁRIO QUANTITATIVO DE CARGOS POR GRAU				
Grau	UNEB	UEFS	UESC	UESB
I	230	110	60	70
II	200	110	51	70
III	161	107	40	71
IV	100	69	27	45
V	60	60	20	33
VI	37	28	10	20
VII	24	15	7	12
VIII	16	10	5	8
IX	10	6	3	7

TÉCNICO UNIVERSITÁRIO QUANTITATIVO DE CARGOS POR GRAU				
Grau	UNEB	UEFS	UESC	UESB
I	412	280	140	180
II	425	228	180	180
III	154	120	90	133
IV	70	45	35	60

ANEXO F – Decreto nº 3.151, de 23 de agosto de 1999

Presidência da República
Subchefia para Assuntos Jurídicos
DECRETO Nº 3.151, DE 23 DE AGOSTO DE 1999.

Disciplina a prática dos atos de extinção e de declaração de desnecessidade de cargos públicos, bem assim a dos atos de colocação em disponibilidade remunerada e de aproveitamento de servidores públicos em decorrência da extinção ou da reorganização de órgãos ou entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 84, inciso IV, e 41, § 3º, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 31 e 37 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com a redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto disciplina a prática dos atos de extinção e de declaração de desnecessidade de cargos públicos, bem assim a dos atos de colocação em disponibilidade remunerada e de aproveitamento de servidores públicos em decorrência da extinção ou da reorganização de órgãos ou entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 2º Respeitados o interesse público e a conveniência da administração, os cargos públicos podem ser declarados desnecessários, nos casos de extinção ou de reorganização de órgãos ou de entidades.

Art. 3º Caracterizada a existência de cargos sujeitos à declaração de desnecessidade, em decorrência da extinção ou da reorganização de órgão ou de entidade, a administração deverá adotar, separada ou cumulativamente, os seguintes critérios de análise, pertinentes à situação pessoal dos respectivos ocupantes, para fins de disponibilidade:

I-menor tempo de serviço;

II-maior remuneração;

III-idade menor;

IV-menor número de dependentes.

Art. 4º Autorizada por lei, a extinção de cargo público far-se-á mediante ato privativo do Presidente da República.

Art. 5º Extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade, o servidor estável nele investido será imediatamente posto em disponibilidade, com remuneração proporcional ao respectivo tempo de serviço.

Art. 6º A remuneração do servidor em disponibilidade será proporcional a seu tempo de serviço, considerando-se, para o respectivo cálculo, um trinta e cinco avos da respectiva remuneração mensal, por ano de serviço, se homem, e um trinta avos, se mulher.

§ 1º No caso de servidor cujo trabalho lhe assegure o direito à aposentadoria especial, definida em lei, o valor da remuneração a ele devida, durante a disponibilidade, terá por base a proporção anual correspondente ao respectivo tempo mínimo para a concessão da aposentadoria integral.

§ 2º Nos termos do [art. 1º da Lei nº 8.852, de 4 de fevereiro de 1994](#), e exclusivamente para o cálculo da proporcionalidade, considerar-se-á, como remuneração mensal do servidor, o vencimento básico, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes relativas ao cargo público.

§ 3º Não se incluem no cálculo da remuneração proporcional:

I-o adicional pela prestação de serviço extraordinário;

II-o adicional noturno;

III - o adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas;

IV-o adicional de férias;

V-a retribuição pelo exercício de função ou cargo de direção, chefia ou assessoramento;

VI-a gratificação natalina;

VII-o salário-família;

VIII-o auxílio funeral;

IX-o auxílio natalidade;

X-o auxílio alimentação;

XI-o auxílio transporte;

XII-o auxílio pré-escolar;

XIII-as indenizações;

XIV-as diárias;

XV-a ajuda de custo em razão de mudança de sede; e

XVI-o custeio de moradia.

§ 4º Além da remuneração proporcional, o servidor em disponibilidade perceberá, integralmente, as vantagens pessoais nominalmente identificadas, por ele já incorporadas.

Art. 7º O servidor em disponibilidade contribuirá para o regime próprio de previdência do servidor público federal, e o tempo de contribuição, correspondente ao período em que permanecer em disponibilidade, será contado para efeito de aposentadoria e nova disponibilidade.

Art. 8º O servidor em disponibilidade poderá participar de programa de treinamento dirigido para o exercício de novas funções na Administração Pública Federal, sob a coordenação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Art. 9º Presente a necessidade da administração e observados os critérios a serem definidos pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o aproveitamento de servidor posto em disponibilidade dar-se-á em cargo de atribuições, vencimentos, nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional compatíveis com o anteriormente por ele ocupado.

Art. 10. Fica delegada competência aos Ministros de Estado e ao Advogado-Geral da União para a prática dos atos de declaração de desnecessidade de cargos públicos e de colocação dos respectivos ocupantes em disponibilidade remunerada.

Parágrafo único. A delegação prevista neste artigo não admite subdelegação.

Art. 11. O ato que colocar em disponibilidade servidor que se encontre regularmente licenciado ou afastado somente produzirá efeitos após o término da licença ou do afastamento.

Art. 12. Mediante ato conjunto, previsto no § 2º do art. 37 da Lei nº 8.112, de 1990, poderão ser redistribuídos, dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, os cargos declarados desnecessários, vagos ou que vierem a vagar.

Art. 13. O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão fica autorizado a expedir atos complementares para a fiel execução deste Decreto.

Art. 14. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 23 de agosto de 1999; 178ª da Independência e 111ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Martus Tavares

Este texto não substitui o publicado no DOU de 24.8.1999