



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

Dispõe sobre o Estágio Probatório dos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, a Avaliação Especial de Desempenho para fins de aquisição de estabilidade e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DO SALVADOR, CAPITAL DO ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 41 da Constituição Federal, alterado pelo art. 6º da Emenda Constitucional n.º 19/98 e na forma dos arts. 30 a 34 da Lei Complementar n.º 01/1991, alterada pelas Leis Complementares n.º 034/2003, 035/2004 e 37/2005,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Para aquisição da estabilidade no serviço público, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, deverá ser considerado apto na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o estágio probatório.

Art. 2º Considera-se estágio probatório o período de 3 (três) anos de exercício do servidor no cargo efetivo para o qual foi nomeado, durante o qual serão aferidas sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo ocupado na Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

Art. 3º Durante o estágio probatório, o servidor titular de cargo efetivo será submetido à Avaliação Especial de Desempenho, que aferirá a conveniência, ou não, da sua confirmação no cargo, mediante a apuração dos seguintes critérios:

- I - pontualidade;
- II - assiduidade;
- III - disciplina;
- IV - responsabilidade;
- V – produtividade;
- VI – ética.

Parágrafo único - Para fins deste Decreto, considera-se:

- I - pontualidade - o cumprimento do servidor ao horário de trabalho;



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

II - assiduidade - a frequência do servidor ao local de trabalho e a disposição de participar de reuniões e serviços extraordinários;

III - disciplina - a observância, pelo servidor, das regras, normas e procedimentos estabelecidos para o bom andamento do serviço, a postura adequada ao ambiente de trabalho e a obediência no cumprimento das normas e ordens emanadas de superiores;

IV - responsabilidade - a dedicação do servidor no cumprimento de suas obrigações, o compromisso com o bom desempenho das atribuições e tarefas que lhe são afetas, o interesse e disposição na execução de suas atividades;

V - produtividade - a qualidade, agilidade e eficiência na execução das atividades do servidor, o rendimento compatível com as condições de trabalho oferecidas e o atendimento aos prazos estabelecidos, a proatividade, a capacidade de assimilar e aplicar os ensinamentos na realização das tarefas;

VI - ética - a adoção, pelo servidor, de conduta moral compatível com a função pública e o respeito aos princípios éticos que regem a sua profissão.

Art. 4º O servidor em estágio probatório não poderá afastar-se do cargo para qualquer fim, salvo para gozo das licenças previstas nos incisos I, II, III, IV, V, VI e VII, do art. 110, da Lei Complementar nº 01/1991.

Parágrafo único As licenças com duração superior a 30 (trinta) dias suspenderão o estágio probatório, que será retomado quando do retorno do servidor ao desempenho de suas funções.

Art. 5º O servidor em estágio probatório não poderá ser cedido para órgão ou entidade de outro Município, do Estado, do Distrito Federal ou da União, apenas sendo permitida sua cessão, no âmbito do Município do Salvador, para ocupação de cargo em comissão e exercício de função de confiança relacionados com as atribuições de seu cargo efetivo.

Art. 6º O servidor público municipal já estável, quando, em decorrência de concurso público, entrar em exercício para outro cargo, ficará sujeito ao estágio probatório regulamentado por este Decreto.

Art. 7º Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor deve ser cumprido, independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 8º A Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o estágio probatório, é obrigatória para todos os servidores habilitados em concurso



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

público e investidos em cargo efetivo, sendo sua aprovação condição para aquisição da estabilidade prevista no art. 35 da Lei Complementar nº 01/1991.

Art. 9º O Sistema de Avaliação Especial de Desempenho terá a seguinte estrutura:

- I - Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho;
- II - Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho;
- III – Chefias Mediata e Imediata.

Art. 10 A Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será instituída na Secretaria Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão - SEPLAG, sob a coordenação da Diretoria Central de Gestão de Pessoas - DGP, devendo ser composta por 05 (cinco) membros titulares e respectivos suplentes, designados pelo Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão, dentre os servidores efetivos estáveis.

~~Parágrafo único Um dos assentos na Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será destinado à representação dos servidores municipais, indicada, em lista tríplice para titularidade e suplência, pelo Sindicato representativo da Categoria e escolhida pelo Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão para cumprimento de mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução.~~

§ 1º Um dos assentos na Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho será destinado à representação dos servidores municipais, com indicação de titular e suplente por Sindicato representativo da Categoria, no prazo de 10 (dez) dias após a requisição, para cumprimento de mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução. **Redação alterada pelo Art. 2º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

§ 2º Na hipótese de não observância do prazo de indicação apontado no parágrafo anterior, ficará o Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão autorizado a designar o quinto membro da Comissão, e seu respectivo suplente, dentre os servidores municipais. **Inserido pelo Art. 2º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

Art. 11 À Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho compete:

- I - desempenhar funções de orientação, coordenação e controle das avaliações;
- II - aprimorar o método de avaliação e adaptá-lo às novas realidades e objetivos;



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

III - definir o formulário padrão das avaliações periódicas que compõem a avaliação especial de desempenho, a serem utilizadas nos órgãos e entidades municipais, e demais instrumentos de controle e avaliação que se fizerem necessários;

IV - assessorar as Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho durante o período de avaliação;

V - receber das Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho o resultado final das avaliações;

VI - emitir parecer conclusivo sobre a confirmação ou não do servidor no cargo e submetê-lo ao Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão.

VII - decidir sobre os recursos interpostos contra as avaliações realizadas pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho;

VIII - exercer outras atribuições correlatas.

Art. 12 A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho será instituída no órgão ou entidade ao qual está vinculado o servidor avaliado, devendo ser composta por 3 (três) membros titulares e respectivos suplentes, designados pelo Secretário da Pasta ou Dirigente máximo da Autarquia ou Fundação Pública, dentre os servidores efetivos estáveis.

Art. 13 À Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho compete:

I - assessorar os avaliados e avaliadores no processo de avaliação e acompanhamento do estágio probatório;

II - solicitar às Chefias Imediata e Mediata esclarecimentos de fatos apontados na avaliação do servidor em estágio probatório, sempre que se julgar necessário;

III - acompanhar o servidor em estágio probatório para que este recupere o desempenho no(s) requisito(s), previsto(s) no art. 3º, cujo aproveitamento, na avaliação periódica, não atinja a pontuação mínima definida;

IV - analisar as observações apontadas por avaliado e avaliador, nos respectivos campos do boletim de avaliação de estágio probatório, apurando os fatos e mediando os conflitos entre as partes;

V - decidir sobre as avaliações periódicas do servidor em estágio probatório;

VI - encaminhar à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho o acompanhamento do estágio probatório para inclusão de dados



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

referentes às avaliações e, ao final do processo, o resultado final da avaliação especial de desempenho do servidor;

VII - avaliar pedido de revisão formulado pelo servidor avaliado, exercendo o juízo de retratação para reconsiderar sua decisão, se assim entender pertinente;

IX - exercer outras atribuições correlatas.

Art. 14 Não poderá participar das Comissões Central e Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, cônjuge, companheiro ou parente do avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 15 As avaliações periódicas do desempenho do servidor em estágio probatório serão realizadas conjuntamente pelas Chefias Imediata e Mediata, nos termos deste Decreto.

§ 1º Compete aos chefes imediato e mediato fazer o acompanhamento do servidor em estágio probatório, pronunciando-se de acordo com os fatos e dados sobre o atendimento aos critérios estabelecidos no art. 3º, sob pena de serem responsabilizados disciplinarmente.

§ 2º Caso o servidor em estágio probatório tenha no período mais de uma subordinação, compete a cada Chefia fazer a avaliação correspondente, extraindo-se a média das avaliações.

Art. 16 O servidor que, durante o estágio probatório, for cedido, na hipótese admitida no art. 5º, a outro órgão ou entidade para exercício de função de confiança ou ocupação de cargo em comissão deverá ser avaliado no órgão ou entidade para o qual foi cedido, cumprindo aos avaliadores encaminhar o resultado das avaliações à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho do órgão ou entidade ao qual está o servidor originariamente vinculado.

Art. 17 A Diretoria Central de Gestão de Pessoas - DGP proverá as unidades que compõem o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho de todo o suporte técnico necessário ao desenvolvimento de suas atribuições.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 18 O servidor em estágio probatório será avaliado em periodicidade anual, no lapso temporal de 3 (três) anos, ocorrendo 3 (três) avaliações, sendo que na última deverá a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, com base no resultado final da avaliação, a ser encaminhado pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, emitir parecer fundamentado sobre sua permanência ou não no serviço público, submetendo-o à homologação do Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão.



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

§ 1º As avaliações periódicas previstas no *caput* serão iniciadas sempre no primeiro dia útil do mês anterior ao aniversário de posse no cargo efetivo do servidor avaliado, devendo ser encaminhado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, o relatório correspondente à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, que, quando da avaliação final, disporá de 15 (quinze) dias para pronunciamento.

§ 2º A conclusão das avaliações periódicas e avaliação final fora do prazo não implicam em nulidade do processo.

Art. 19 - A avaliação para fins de estágio probatório será realizada segundo os critérios dispostos no art. 3º deste Decreto, sendo confirmado no cargo o servidor que obtiver, ao final, a pontuação total igual ou superior a 180 (cento e oitenta) pontos, somadas as 03 (três) notas dos boletins de avaliação.

Art. 20 Cada boletim de avaliação terá nota máxima de 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

~~(*) I – pontualidade: 5 (cinco) pontos;~~

~~II – assiduidade: 5 (cinco) pontos;~~

~~III – disciplina: 20 (vinte) pontos;~~

~~IV – responsabilidade: 30 (trinta) pontos;~~

~~V – produtividade: 30 (trinta) pontos;~~

~~VI – ética: 10 (dez) pontos.~~

I – pontualidade: 15 (quinze) pontos;

II – assiduidade: 15 (quinze) pontos;

III – disciplina: 20 (vinte) pontos;

IV – responsabilidade: 20 (vinte) pontos;

V – produtividade: 20 (vinte) pontos;

VI – ética: 10 (dez) pontos. Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.

§ 1º Para cada um dos itens de avaliação poderão ser formulados tantos quesitos quantos considerados necessários, a critério da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, estabelecendo-se operação aritmética para ajuste à pontuação máxima prevista no *caput*.



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

~~(*) § 2º As alternativas de avaliação de cada questão terão pontuação de 0 (zero) a 3 (três), graduada em conformidade com os conceitos abaixo:~~

§2º. As alternativas de avaliação de cada questão terão pontuação de 1 (um) a 5 (cinco), graduada em conformidade com os conceitos abaixo: **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.192 de 10 de outubro de 2011. DOM de 11/10/2011.**

~~(*) I - pontuação 0 (zero): o servidor avaliado não atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;~~

~~II - pontuação 1 (um): o servidor avaliado raramente atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;~~

~~III - pontuação 2 (dois): o servidor avaliado usualmente atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;~~

~~IV - pontuação 3 (três): o servidor avaliado atende plenamente ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo.~~

I - pontuação 1 (um): o servidor avaliado não atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;

II - pontuação 2 (dois): o servidor avaliado raramente atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;

III - pontuação 3 (três): o servidor avaliado às vezes atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;

IV - pontuação 4 (quatro): o servidor avaliado freqüentemente atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo;

V - pontuação 5 (cinco): o servidor avaliado sempre atende ao exigido para o desempenho das atribuições do cargo. **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.192 de 10 de outubro de 2011. DOM de 11/10/2011.**

§ 3º Em cada avaliação, o servidor que não alcançar a pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos será encaminhado a Diretoria Central de Gestão de Pessoas para inclusão em programas de treinamento disponíveis.

CAPÍTULO IV

DOS PROCEDIMENTOS

Art. 21 Será confirmado no cargo o servidor que cumprir o estágio probatório e obtiver aprovação na avaliação especial de desempenho, nos termos do art. 18 e seguintes deste Decreto.



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

Art. 22 A Diretoria Central de Gestão de Pessoas - DGP, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data fixada no § 1º do art. 18, solicitará à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho a instauração do processo de avaliação especial de desempenho do servidor.

§ 1º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, instruindo o processo com as informações funcionais do servidor, remeterá os autos à Chefia Mediata para, juntamente com a Chefia Imediata, promover a avaliação do desempenho funcional deste, observado o prazo estabelecido no § 1º do art. 18, realizando-a de acordo com os critérios previstos no art. 3º, mediante preenchimento de formulário próprio a ser disponibilizado pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 2º Procedida a avaliação, será dada vista do boletim correspondente ao servidor, que poderá tecer as considerações no prazo de 2 (dois) dias úteis, findo o qual deverá o processo ser remetido à Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 3º A Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho elaborará relatório circunstanciado e decidirá sobre a avaliação, podendo ratificá-la, alterá-la ou rejeitá-la, sempre motivando o ato.

Art. 23 Quando houver necessidade de averiguação da capacidade física ou mental para o exercício do cargo, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará o processo, obrigatoriamente, para manifestação da unidade competente pela inspeção médica e segurança do trabalho/SEPLAG, que deverá pronunciar-se no prazo máximo de até 30 (trinta) dias contados do recebimento do processo.

Art. 24 Concluída a avaliação periódica, será o servidor notificado do resultado e disporá de um prazo de 5 (cinco) dias úteis para interposição de recurso, contados da data da notificação.

§ 1º O recurso será dirigido à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, por meio da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, que poderá reconsiderar sua decisão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ou, nesse mesmo prazo, fazê-lo subir, devidamente informado, à instância revisora, para julgamento do recurso.

§ 2º O recurso deverá indicar o fator componente do boletim de avaliação questionado ou eventual irregularidade identificada na apuração.

§ 3º Das decisões das Comissões Setorial e Central de Avaliação Especial de Desempenho será notificado o servidor avaliado, na forma do art. 25.

Art. 25 A notificação do servidor deverá ser pessoal. Na impossibilidade de sua realização, a notificação será por edital, publicado no Diário Oficial do Município.



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

Parágrafo único No caso de recusa do servidor avaliado em atestar ciência do resultado da avaliação da Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, será esta suprida por 02 (duas) testemunhas, que o farão na presença do servidor.

Art. 26 Transcorrido o prazo previsto no art. 24 sem a interposição de recurso, a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho encaminhará o processo de avaliação para acompanhamento do desempenho funcional do servidor.

Art. 27 Na terceira avaliação periódica deverá a Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho apresentar relatório com a consolidação dos boletins de avaliação e resultado final, através do somatório das pontuações.

Art. 28 Concluída a avaliação final do servidor pela Comissão Setorial de Avaliação Especial de Desempenho, será o processo encaminhado à Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho para emissão de parecer sobre a confirmação ou não do servidor no cargo.

§ 1º Quando o parecer da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho for pela confirmação do servidor no cargo, o processo será remetido ao Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão para homologação e declaração da estabilidade do servidor, se este for vinculado à Administração Central, devendo seguir com vistas ao dirigente máximo da Autarquia ou Fundação, após homologação do Secretário, para a mesma finalidade, se o servidor integrar os quadros daquelas entidades.

§ 2º Os atos de declaração de estabilidade do servidor deverão ser publicados no Diário Oficial do Município.

§ 3º Quando o parecer da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho for pela inaptidão do servidor, será o pronunciamento submetido ao Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão, que, se o homologar, determinará, em sendo o servidor integrante da Administração Central, a abertura de processo administrativo através do qual o servidor poderá ser exonerado, ou remeterá os autos ao dirigente máximo da Autarquia ou Fundação a qual o servidor é vinculado para deflagração do processo administrativo com vistas a tal finalidade.

§ 4º O processo administrativo para apuração sobre a exoneração do servidor em estágio probatório adotará o mesmo procedimento e garantias do processo administrativo disciplinar.

Art. 29 A qualquer tempo, as Comissões Central e Setorial de Avaliação Especial de Desempenho deverão proceder ao encerramento antecipado da avaliação final, desde que seja comprovada a prática, através do regular processo administrativo disciplinar, de infração funcional punível com demissão, nos termos da Lei Complementar nº 01/1991.



PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 30 É dever do servidor tomar conhecimento sobre o Sistema de Avaliação Especial de Desempenho quanto às suas responsabilidades, aplicações e prazos previstos, bem como comparecer, quando convocado, para tomar ciência do resultado de sua avaliação.

Art. 31 Compete ao chefe imediato, no ato do exercício, dar conhecimento da metodologia de avaliação do estágio probatório do servidor.

~~(*) Art. 32 O Município, a Autarquia ou a Fundação decairá do direito de realizar a avaliação especial de desempenho do servidor com o decurso de 3 (três) anos de seu ingresso no serviço público para ocupação do cargo efetivo sem a instauração do processo avaliativo correspondente, tendo como efeito da decadência o reconhecimento tácito à aquisição da estabilidade pelo servidor.~~

Art. 32 O Município, a Autarquia ou a Fundação decairá do direito de realizar a avaliação especial de desempenho do servidor com o decurso de 3 (três) anos de seu ingresso no serviço público para ocupação do cargo efetivo, caso não tenha sido instaurado o processo avaliativo correspondente neste prazo. **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

§ 1º O prazo previsto no *caput* deverá ser computado levando-se em conta o período de efetivo exercício das atribuições inerentes ao cargo pelo servidor em estágio probatório, devendo ser desconsiderado o lapso temporal em que o mesmo se encontra afastado de suas funções, nas hipóteses estabelecidas no art. 4º deste Decreto.

§ 2º Aquele que der causa à decadência referida no *caput* será responsabilizado, nos termos da Lei Complementar nº 01/1991.

~~(*) Art. 33 Os servidores que não possuírem, na data de publicação deste Decreto, 3 (três) anos na titularidade do cargo efetivo deverão ser submetidos a um procedimento sumário de Avaliação Especial de Desempenho, que compreenderá às seguintes etapas:~~

Art. 33 Os servidores que não possuírem, na data de publicação deste Decreto, 3 (três) anos na titularidade do cargo efetivo serão submetidos às seguintes regras de transição para fins de Avaliação Especial de Desempenho: **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

~~(*) I — Para o servidor investido no cargo efetivo há menos de 18 (dezoito) meses, serão realizadas 2 (duas) avaliações periódicas, sendo a primeira na data a ser estabelecida pela Diretoria Central de Gestão de Pessoas — DGP e a segunda no primeiro dia útil do mês anterior à conclusão do estágio probatório;~~



PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

I – Para o servidor investido no cargo efetivo há menos de 24 (vinte e quatro) meses, serão realizadas 2 (duas) avaliações periódicas, sendo a primeira na data a ser estabelecida pela Diretoria Central de Gestão de Pessoas – DGP e a segunda no primeiro dia útil do mês anterior à conclusão do estágio probatório; **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

~~(*) II – Para o servidor investido no cargo efetivo há mais de 18 (dezoito) meses, será realizada uma única avaliação, compreendendo todo o lapso temporal do estágio probatório, a ser iniciada até o último dia útil do mês de sua conclusão.~~

II – Para o servidor investido no cargo efetivo há mais de 24 (vinte e quatro) meses, será realizada uma única avaliação, compreendendo todo o lapso temporal do estágio probatório, a ser iniciada até a sua conclusão. **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

~~(*) § 1º A pontuação máxima prevista para a Avaliação Especial de Desempenho disciplinada neste artigo será proporcional ao número de avaliações periódicas a serem realizadas.~~

§ 1º A pontuação máxima prevista para a Avaliação Especial de Desempenho disciplinada neste artigo será proporcional ao número de avaliações periódicas a serem realizadas. **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

~~(*) § 2º A Diretoria Central de Gestão de Pessoas – DGP apresentará cronograma para avaliação dos servidores enquadrados na hipótese estabelecida no *caput*, e o encaminhará às Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho para instauração dos processos de avaliação.~~

§ 2º A Diretoria Central de Gestão de Pessoas – DGP apresentará cronograma para avaliação dos servidores enquadrados na hipótese estabelecida no *caput*, e o encaminhará às Comissões Setoriais de Avaliação Especial de Desempenho para instauração dos processos de avaliação. **Redação alterada pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

§ 3º **As avaliações Especiais de Desempenho previstas neste artigo deverão observar as regras gerais estabelecidas nos Capítulos III e IV deste Decreto, ficando assegurado aos servidores a ele submetidos os mesmos direitos e garantias concedidos aos demais servidores em estágio probatório, inclusive o estabelecido no § 3º do art. 20.” Inserido pelo Art. 1º do Decreto nº 21.821 de 10 de junho de 2011. DOM de 11 a 13/06/2011.**

Art. 34 Os casos eventualmente não contemplados neste Decreto serão apreciados pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho e a decisão será homologada pelo Secretário Municipal de Planejamento, Tecnologia e Gestão.



**PREFEITURA MUNICIPAL DO SALVADOR - BAHIA
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO Nº 21.749 de 12 de maio de 2011

Art. 35 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando o Decreto nº 9.920/92 e as demais disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DO SALVADOR, em 12 de maio de 2011.

JOÃO HENRIQUE
Prefeito

JOÃO FELIPE DE SOUZA LEÃO
Chefe da Casa Civil

JOAQUIM JOSÉ BAHIA MENEZES
Secretário Municipal da Fazenda

REINALDO SABACK SANTOS
Secretário Municipal de Planejamento,
Tecnologia e Gestão

MARCELO GONÇALVES DE ABREU
Secretário Municipal de Serviços Públicos e
Prevenção à Violência

JOSÉ DA SILVA MATTOS NETO
Secretário Municipal dos Transportes
Urbanos e Infraestrutura

JOÃO CARLOS BACELAR BATISTA
Secretário Municipal da Educação, Cultura,
Esporte e Lazer

GILBERTO JOSÉ DOS SANTOS FILHO
Secretário Municipal da Saúde

EDUARDO DIOGO TAVARES
Secretário Municipal de Comunicação

PAULO SÉRGIO DAMASCENO SILVA
Secretário Municipal de Desenvolvimento
Urbano, Habitação e Meio Ambiente

AILTON DOS SANTOS FERREIRA
Secretário Municipal da Reparação

OSCIMAR ALVES TORRES
Secretário Municipal do Trabalho, Assistência Social
e Direitos do Cidadão

**LEGENDA DE CONSOLIDAÇÃO DE DECRETO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE
DESEMPENHO**

Asterisco (*): Houve modificação

Texto em preto: Redação Original (sem modificação)

Texto tachado: Texto modificado

Texto em azul: **Redação dos dispositivos alterados**

Texto em verde: **Redação dos dispositivos revogados**

Texto em vermelho: **Redação dos dispositivos inseridos**