



Coordenadoria de Administração Geral – CODAGE

Departamento de Recursos Humanos

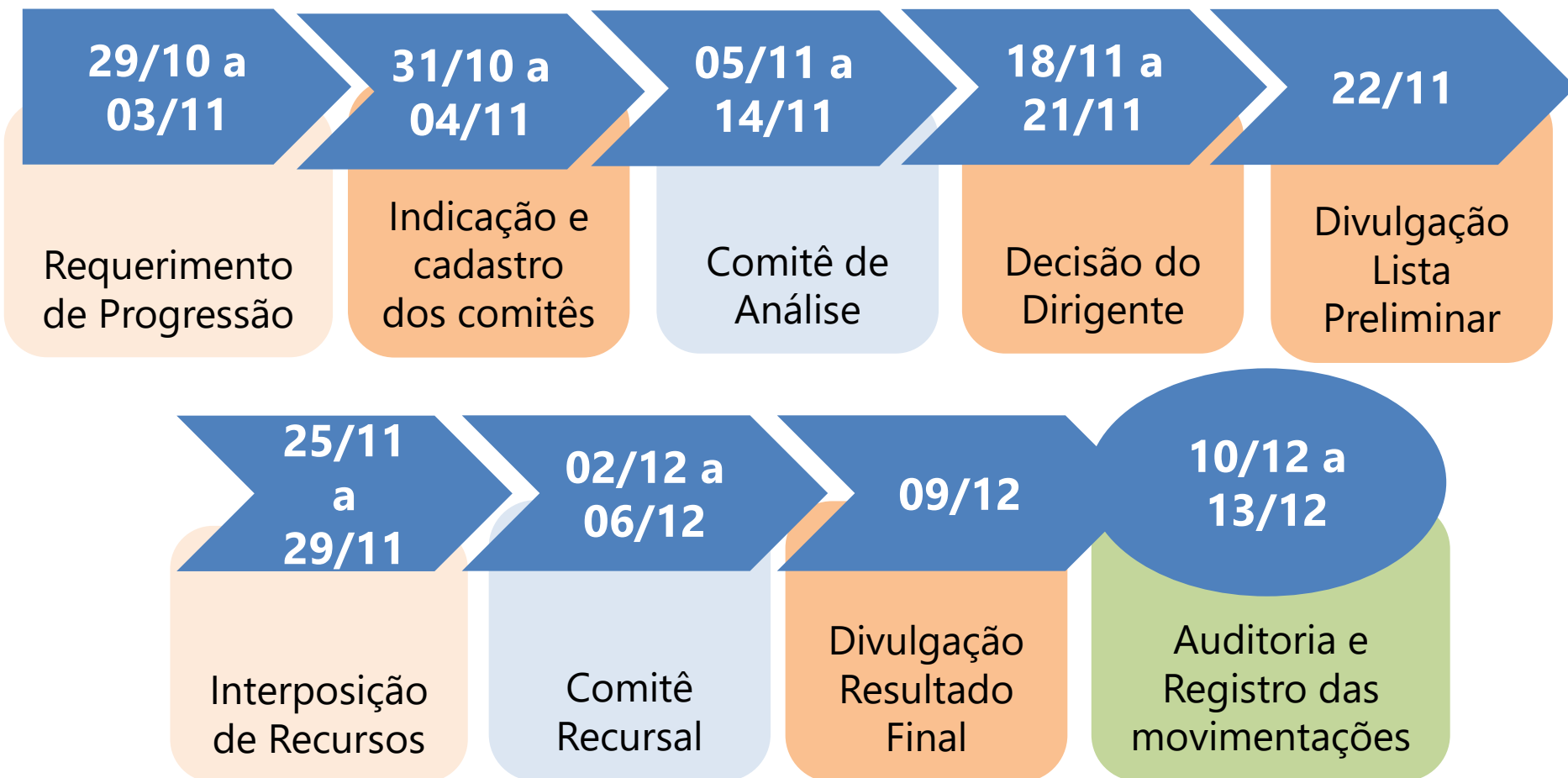
CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS

Processo de Progressão 2024

Objetivos

- **Apresentação das diretrizes e requisitos estabelecidos para o Processo de Progressão 2024**
- **Orientações para a organização e atuação dos Comitês de Análise e Recursal no âmbito das Unidades/Órgãos**
- **Esclarecimento das Competências do Dirigente da Unidade/Órgão**

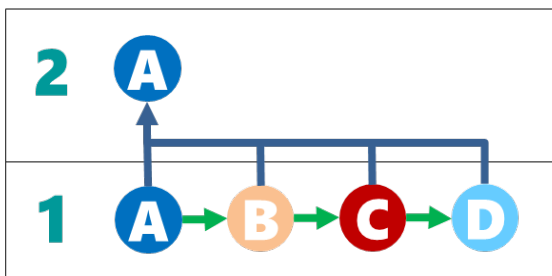
Cronograma



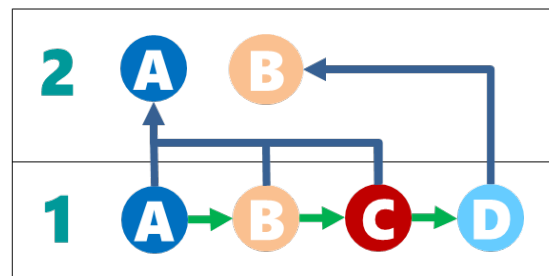
Progressão 2024

FAIXA 1 - PROGRESSÕES VERTICAIS / HORIZONTAIS ¹

Grupos Básico e Técnico



Grupo Superior ²



¹ Os servidores que não atenderem os requisitos de progressão vertical, mas atenderem aos requisitos de progressão horizontal poderão fazer o requerimento para horizontal

² No Grupo Superior a remuneração do 1D é igual à do 2A, por isso aplica-se a progressão para o Grau B

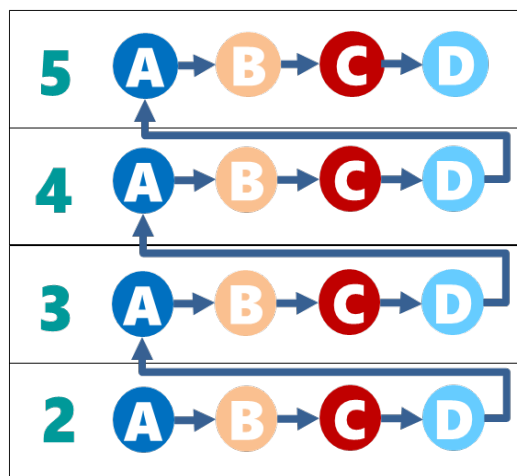
O que mudou:

- **Na versão anterior não era permitida a progressão horizontal na faixa 1**

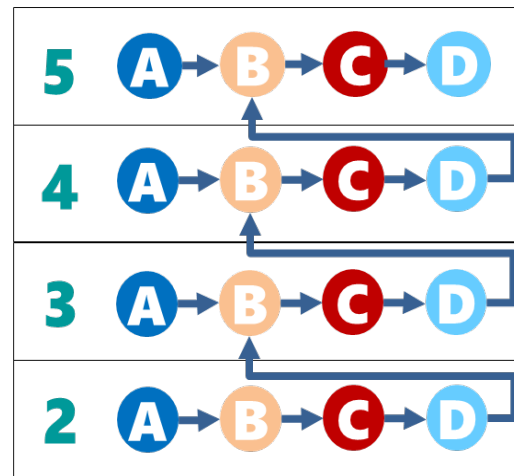
Progressão 2024

FAIXAS 2, 3, 4 E 5 - PROGRESSÕES HORIZONTAIS / VERTICAIS ¹

Básico (B2 a B5) e Técnico (T2)



Técnico (T3 a T5) e Superior (S2 a S5)²



¹ Os servidores no Grau D poderão ter a progressão transformada em vertical se estiverem aptos à mudança para o nível de complexidade superior

² No Grupo Técnico (T3 a T5) e no Grupo Superior (S2 a S5) a remuneração do Grau D é igual a do Grau A da faixa superior, por isso aplica-se a progressão para o Grau B

O que mudou:

Não há mais:

- **classificação de progressão em função de orçamento**
- **conflito de interesses entre a progressão de designados e não designados**
- **necessidade de comitês e listas separados para designados e não designados**

Requisitos administrativos para participar do processo

REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO - PROGRESSÃO 2024

Estar enquadrado na carreira instituída pela Resolução USP nº 5.912/2011

(não são incluídos servidores enquadrados em Carreiras anteriores em razão de decisão judicial ou servidores de outros órgãos prestando serviço na USP, mas enquadrados nas carreiras do órgão de origem)

Ter contrato de trabalho atual iniciado até 30/11/2021

(contratados após a data acima ou servidores da USP que prestaram concurso e foram admitidos em nova função após a data acima)

Estar dentro do prazo estabelecido para o Requerimento de Progressão

Ter cumprido os requisitos do Anexo III da Resolução USP nº 5.912/2011

(considera o tempo de experiência na função e/ou cursos de atualização e/ou especialização)

Requisitos para participar do processo

Progressão vertical

REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO - PROGRESSÃO 2024

Ter concluído o Ciclo de Gestão de Desempenho 2024

Estar enquadrado na Faixa 1 em qualquer grau ou estar enquadrado no Grau D das Faixas 2, 3 ou 4

Ter, no máximo, 1 (uma) competência Crítica, no PDI

Ter obtido, no mínimo, 67% de avaliações Frequente/Sempre na Avaliação

Ter obtido, na Avaliação da Chefia "Sim, atende e já demonstra prontidão para o próximo nível"

Requisitos para participar do processo

Progressão horizontal

REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO - PROGRESSÃO 2024

Ter concluído o Ciclo de Gestão de Desempenho 2024

Estar enquadrado nas Faixas 1, 2, 3, 4 ou 5 (graus A,B ou C)

Ter, no máximo, 1 (uma) competência Crítica, no PDI

Ter obtido, no mínimo, 67% de avaliações Frequente/Sempre na Avaliação

Para os enquadrados na Faixa 1 (graus A, B ou C) : ter obtido na Avaliação da Chefia "Sim, atende plenamente"

Para os enquadrados nas Faixas 2, 3, 4 ou 5 (graus A, B ou C): ter obtido na Avaliação da Chefia "Sim, atende plenamente" ou "Sim, atende e demonstra prontidão para o próximo nível"

Inscrições

Requerimento do próprio servidor

Buscar

Condições para Participação

Servidor:
Unidade/Órgão: RUSP - Reitoria da Universidade de São Paulo
Setor:
Família funcional: Administrativa
Enquadramento atual: Técnico 1 - A
Chefia/Avaliador:
Requisito: Servidor apto para o processo de Progressão Vertical de 2024
Situação: Requerimento não cadastrado

	REQUISITOS PARA PARTICIPAR DO PROCESSO DE PROGRESSÃO 2024	Atende	Não atende
1	Estar enquadrado na carreira instituída pela Resolução USP nº 5.912/2011, alterada pela Resolução nº 8.646/2024.	✓	
2	Ter contrato de trabalho atual iniciado até 30/11/2021 (mínimo exigido pelo Anexo III - Requisitos de Acesso da Resolução nº 5912/2011).	✓	
3	Estar dentro do prazo estabelecido para apresentar o Requerimento de Progressão, devidamente fundamentado, conforme cronograma da Progressão 2024.	✓	
4	Só para progressão vertical: ter cumprido, na data de início do período estabelecido para a apresentação dos requerimentos de progressão, os requisitos previstos no Anexo III da Resolução USP nº 5.912/2011.	✓	
5	Ter concluído o Ciclo de Gestão de Desempenho 2024 (Avaliação de Desempenho e Plano de Desenvolvimento Individual).	✓	
6	Ter, no máximo, 1 competência Crítica, no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).	✓	
7	Ter obtido, no mínimo, 67% de avaliação como Frequentes/Sempre na Avaliação das Competências, considerando Autoavaliação, Avaliação pela chefia e Avaliação por pares.	✓	
8	Só para progressão horizontal: estar enquadrado nos níveis 1, 2, 3, 4 ou 5 (graus A, B ou C).	✓	
9	Só para progressão horizontal: ter obtido, no Nível de Complexidade da Avaliação de Desempenho realizada pela Chefia, o resultado "Sim, atende plenamente" para os níveis 1, 2, 3, 4 ou 5 (graus A, B ou C) ou "Sim, atende e já está demonstrando prontidão para o próximo nível" para os níveis 2, 3, 4 ou 5 (graus A, B ou C).		✗
10	Só para progressão vertical: estar enquadrado no nível 1 (quaisquer graus) ou nos níveis 2, 3 ou 4 (grau D).	✓	
11	Só para progressão vertical: ter obtido, no Nível de Complexidade da Avaliação de Desempenho realizada pela Chefia, o resultado "Sim, atende e já está demonstrando prontidão para o próximo nível".	✓	
12	Não ter se afastado por licença médica/auxílio previdenciário ou licença por interesse particular, por período superior a 365 dias no período de 22/08/2022 a 21/08/2024	✓	



Requerimento



Alterar requerimento

Inscrições

Requerimento do próprio servidor

Incluir Requerimento do Servidor

Os campos marcados com * são de preenchimento obrigatório.

Servidor:

Unidade/Órgão:

Setor:

Família:

Enquadramento atual :

Chefia/Avaliador:

IDENTIFICAÇÃO

RUSP - Reitoria da Universidade de São Paulo

Administrativa

Técnico 1 - A

Requerimento para:

Vertical

Requisitos:

9 anos de experiência; ou
Atualização (90 horas) e 3 anos de experiência.

Status so Servidor:

Tempo de exercício na USP: 13 anos

Tempo no nível/grau atual: anos

JUSTIFICATIVA DO REQUERIMENTO DE PROGRESSÃO 2024*

Data de envio do requerimento:

Data de cadastro:

Salvar

Fechar

Montagem dos Comitês de Análise e Recursal

Composição e escopo de atuação dos Comitês de Análise

Coordenador (indicado pelo Dirigente)	Membros (indicados pelo Dirigente)	Responsável pela análise e emissão de pareceres sobre:	Quantidade de Comitês na Unidade/Órgão
Docente ou servidor técnico-administrativo	- Servidores técnico-administrativos; e/ou - Servidores docentes.	todos os requerimentos de progressão dos servidores da Unidade/Órgão.	Variável, sendo permitido ao Dirigente subdividir por Departamento, conjunto de Departamentos e/ou Serviços, que avaliem no mínimo 20 servidores*.

* As Unidades/Órgãos com menos de 20 servidores deverão compor apenas 1 (um) Comitê de Análise

Composição e escopo de atuação do Comitê Recursal

Presidente	Membros (indicados pelo Dirigente)	Responsável pelo julgamento de:	Quantidade de Comitês na Unidade/Órgão
Eleito pelos membros, dentre os próprios membros.	- Servidores técnico-administrativos; e/ou - Servidores docentes.	recursos interpostos contra decisão do Dirigente da Unidade/Órgão sobre o Requerimento de Progressão do servidor.	Um único Comitê Recursal por Unidade/Órgão.

Montagem dos Comitês de Análise e Recursal

Definição dos membros pelo Dirigente

- **Docentes e/ou servidores técnico-administrativos em exercício na USP há, no mínimo, 5 anos, da própria Unidade/Órgão ou convidados de outra**
- **Coordenador(es) do(s) Comitê(s) de Análise**
(também atua na análise dos requerimentos)
- **Presidente do Comitê Recursal**
(também atua na análise dos recursos)

Nota: Caberá aos membros do Comitê Recursal elegerem entre si o seu Presidente

Montagem dos Comitês de Análise e Recursal

Observações sobre composição dos Comitês

- **O Dirigente não poderá atuar como membro dos Comitês de Análise ou Recursal de sua própria Unidade/Órgão**
- **Fica vedado aos membros dos Comitês participar de análise que envolva:**
 - o seu próprio requerimento ou;
 - requerimento de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade ou até o terceiro grau ou;
 - conflito de interesse.

Montagem dos Comitês de Análise e Recursal

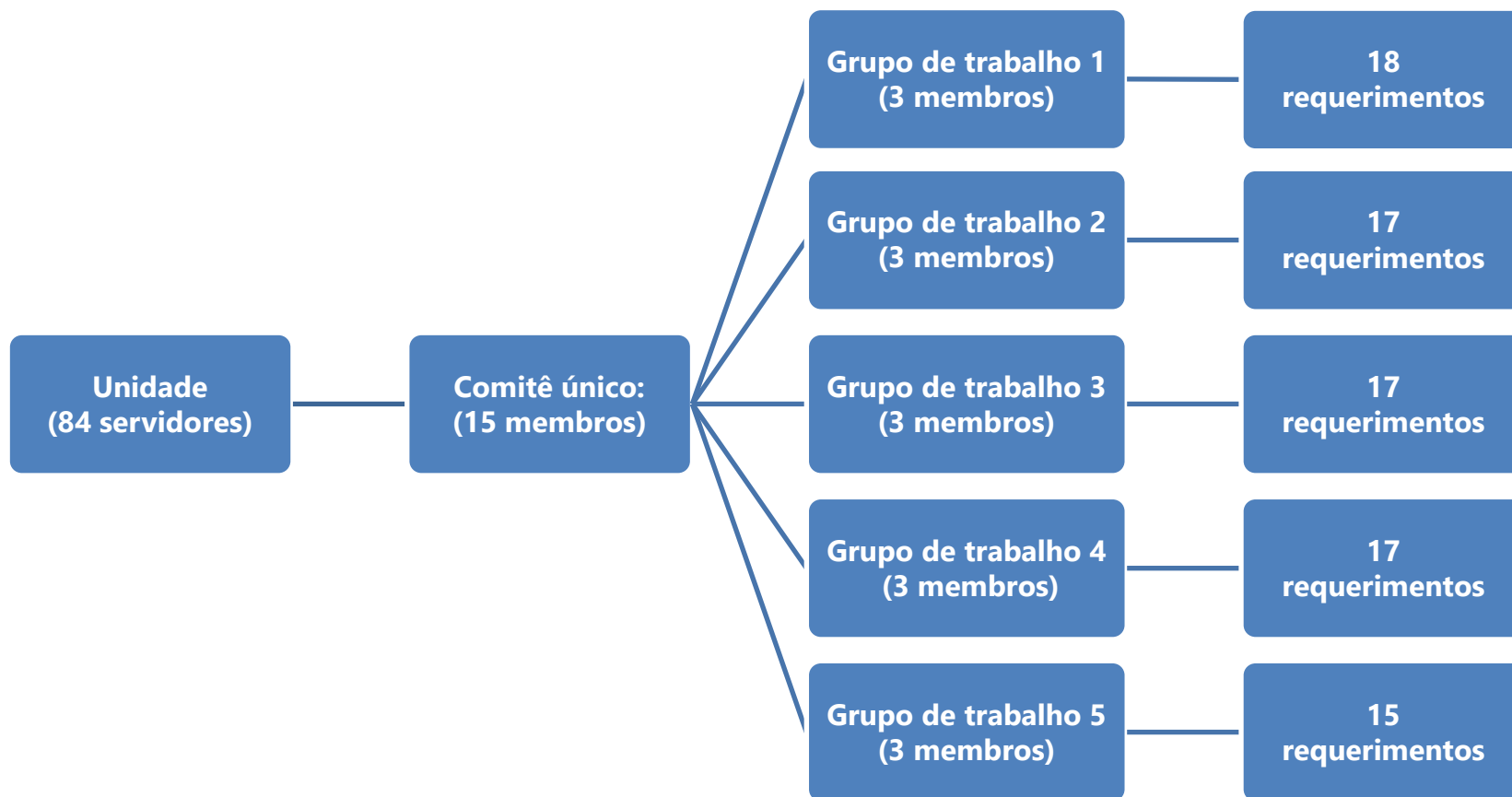
Observações sobre estruturação dos Comitês

- **Organização do(s) Comitê(s) de Análise, de acordo com as especificidades da Unidade/Órgão**
- **Cada Comitê de Análise será responsável pela análise de no mínimo 20 (vinte) servidores**
- **Os Comitês de Análise deverão ter número ímpar de membros, múltiplo de 3 (três), e o Comitê Recursal, número ímpar com no mínimo 3 membros.**

Nota: Unidades/Órgãos com menos de 20 servidores deverão compor apenas 1 (um) Comitê de Análise

Montagem dos Comitês de Análise e Recursal

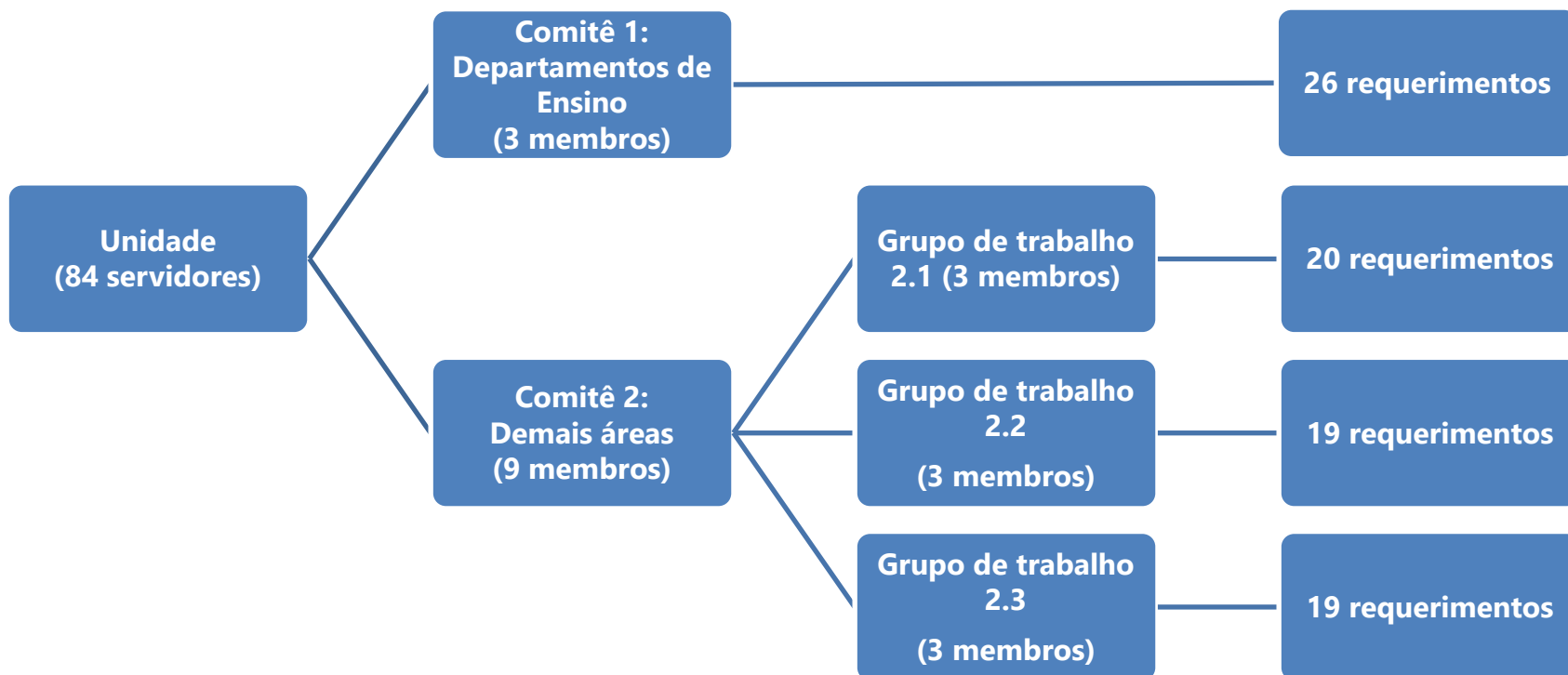
Exemplos de estruturação dos Comitês



Nota1 : Cada requerimento deverá ser analisado por, no mínimo, 3 (três) membros do Comitê.

Montagem dos Comitês de Análise e Recursal

Exemplos de estruturação dos Comitês



Nota1 : Cada requerimento deverá ser analisado por, no mínimo, 3 (três) membros do Comitê.

Alinhamento das diretrizes pelos Dirigentes

- Realizar reunião prévia com o(s) coordenador(es) do(s) Comitê(s) de Análise para alinhamento das diretrizes que deverão nortear os trabalhos no âmbito da Unidade/Órgão.
- Exemplos de possíveis diretrizes:
 - Quando houver 1 competência avaliada como crítica, mas que é considerada como relevante para o desempenho da função na Unidade/Órgão, recomenda parecer desfavorável;
 - Quando houver avaliações de “Raramente” ou “Às vezes” em competência considerada como relevante para o desempenho da função na Unidade/Órgão , recomenda parecer desfavorável.

Análises pelos Comitês

- **Emissão de pareceres com análise dos Requerimentos favoráveis ou não à progressão, verificando a coerência entre o requerimento, os dados objetivos e as justificativas da avaliação**

Nota: Os pareceres devem ser bem fundamentados, especialmente se não favoráveis à progressão

Análises pelos Comitês

Exemplos de análises e pareceres:

- **Exemplo 1:**
 - “Não favorável”:
 - “A única competência crítica atribuída ao servidor se deu na competência Efetividade. De acordo com o alinhamento de diretrizes da Unidade, aplicamos a recomendação de “não favorável à progressão” para quem teve avaliação crítica para a competência Efetividade”
- **Exemplo 2:**
 - “Não favorável”:
 - “Apesar de o servidor ter obtido o mínimo de 67% de avaliações “Frequente” ou “Sempre”, todas as avaliações de “Raramente” ou “Às vezes” foram na competência Efetividade. De acordo com o alinhamento de diretrizes da Unidade, aplicamos a recomendação de “não favorável à progressão” para situações como esta”

Análises pelos Comitês

Exemplos de análises e pareceres:

- **Exemplo 3** (servidor habilitado para progressão horizontal):
 - “Favorável à progressão horizontal”:
 - “De acordo com o alinhamento de diretrizes da Unidade, aplicamos a recomendação de “favorável à progressão”, uma vez que apesar de ter tido uma competência crítica atribuída, os demais itens do Relatório de Avaliação de Desempenho e do Plano de Desenvolvimento Individual demonstram que está apto à progressão horizontal.”
- **Exemplo 4** (servidor habilitado à progressão vertical):
 - “Favorável à progressão vertical”:
 - “O servidor não teve atribuída nenhuma competência crítica e o conjunto das avaliações foram todas positivas.”

Análises pelos Comitês

Exemplos de análises e pareceres:

- **Exemplo 5** (servidor habilitado à progressão vertical):
 - “Favorável à progressão horizontal”:
 - “De acordo com o alinhamento de diretrizes da Unidade, aplicamos a recomendação de “favorável à progressão horizontal”, uma vez que apesar de ter tido a avaliação da chefia com “Sim, atende e já demonstra prontidão para o próximo nível”, a contribuição no âmbito global da Unidade, demonstra que a progressão horizontal é a mais adequada no momento.”

Competências dos Dirigentes

- **Supervisionar o processo, garantindo a aplicação das diretrizes estabelecidas para a gestão do desempenho dos servidores técnico-administrativos;**
- **Proferir decisões sobre os Requerimentos de Progressão, podendo divergir dos pareceres, desde que motivadamente**
- **Emitir e publicar a lista preliminar das progressões**
- **Emitir e publicar a lista final das progressões, após o julgamento dos recursos pelo Comitê Recursal**

Comitê Recursal

- **Caberá ao Comitê Recursal apreciar os recursos que digam respeito a fatos e questões apresentados pelo próprio requerente em relação ao processo de progressão em curso, devendo sua análise se restringir à verificação de eventual erro de procedimento e/ou incoerência na aplicação das diretrizes do processo**
- **O Comitê Recursal não tem competência de substituir o juízo opinativo do Comitê de Análise ou avaliativo registrado no relatório de desempenho e PDI**



Coordenadoria de Administração Geral – CODAGE

Departamento de Recursos Humanos

OBRIGADO !

