



# DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Publicado na Edição de 24 de outubro de 2024 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

## PORTARIA GR Nº 8607, DE 22 DE OUTUBRO DE 2024

*Institui, no âmbito das Unidades/Órgãos, os Comitês específicos, de que tratam os artigos 8º e 9º da Resolução nº 5.912, de 11 de maio de 2011, com a redação dada pela Resolução nº 8.646, de 28 de maio de 2024, para efeito de progressão na carreira dos servidores Técnico-Administrativos da Universidade de São Paulo.*

O Reitor da Universidade de São Paulo, com fundamento no artigo 42, II, do Estatuto da USP, baixa a seguinte

### PORTARIA:

#### CAPÍTULO I

#### DAS ETAPAS DO PROCESSO DE PROGRESSÃO

Artigo 1º - Ficam estabelecidas, no âmbito das Unidades/Órgãos da Universidade de São Paulo, para análise e decisão sobre as progressões na carreira para os servidores Técnico-Administrativos, as seguintes etapas:

I – 1ª Etapa: Avaliação e emissão de pareceres sobre os Requerimentos de Progressão por Comitê de Análise, instituído em conformidade com o Anexo II;

II – 2ª Etapa: Decisão e divulgação do resultado preliminar sobre as progressões pelo Dirigente da Unidade/Órgão;

III – 3ª Etapa: Julgamento dos recursos interpostos contra a decisão do Dirigente da Unidade/Órgão por um Comitê Recursal, instituído em conformidade com o Anexo II;

IV – 4ª Etapa: Divulgação do resultado final e homologação do processo de progressão pelo Dirigente da Unidade/Órgão.

§ 1º - Somente poderão apresentar requerimentos de progressão os servidores que satisfizerem aos requisitos previstos no Anexo I.

§ 2º - Não poderão ser estabelecidas progressões sem prévio requerimento do servidor para participar do processo de Progressão, sem parecer do Comitê de Análise e sem decisão do Dirigente da Unidade/Órgão.

## CAPÍTULO II DAS COMPETÊNCIAS DO DIRIGENTE DA UNIDADE/ÓRGÃO

Artigo 2º - Compete ao Dirigente da Unidade/Órgão:

I - definir, a seu critério, docentes e/ou servidores técnico-administrativos de sua Unidade/Órgão, ou convidá-los de outra Unidade/Órgão, para exercer o papel de membros dos dois Comitês de que trata o artigo 1º, em conformidade com o Anexo II, incluindo novos membros ou substituindo-os em caso de impedimento, observado o disposto no artigo 4º desta Portaria;

II - garantir a observância das diretrizes estabelecidas pela Reitoria para os dois Comitês de que trata o artigo 1º, assegurando-se a valorização dos servidores que contribuem efetivamente para o aprimoramento das atividades no âmbito da Unidade/Órgão;

III - supervisionar o processo de progressão no âmbito da Unidade/Órgão, garantindo a aplicação das diretrizes estabelecidas para a gestão do desempenho dos servidores técnico-administrativos;

IV – decidir sobre os Requerimentos de Progressão, após os pareceres do(s) Comitê(s) de Análise, e adotar as providências subsequentes, nos termos do artigo 7º desta Portaria.

Parágrafo único – O Dirigente não poderá atuar como membro ou coordenador do Comitê de Análise ou membro ou presidente do Comitê Recursal de sua própria Unidade/Órgão.

Artigo 3º - Para efeito desta Portaria, entende-se por:

I - Membro: docente ou servidor técnico-administrativo participante, inclusive na Coordenação ou Presidência do(s) Comitês(s) de que trata o artigo 1º;

II - Coordenador: responsável pela organização e condução de debates no(s) Comitê(s) de Análise, com atribuição de agente conciliador em eventuais situações de impasse ou conflito, garantindo, nas reuniões, a aderência das discussões aos critérios definidos pela Reitoria;

III – Presidente: responsável pela organização e condução de debates no Comitê Recursal.

## CAPÍTULO III DOS COMITÊS DE ANÁLISE, DA DECISÃO DO DIRIGENTE E DO COMITÊ RECURSAL

### SEÇÃO I DAS PREMISSAS DA COMPOSIÇÃO E ATUAÇÃO DOS COMITÊS DE ANÁLISE E RECURSAL

Artigo 4º - São premissas da composição e atuação dos Comitês de Análise e Recursal:

I – os membros dos Comitês deverão estar em exercício na USP há, pelo menos, 5 (cinco) anos;

II - os membros dos Comitês devem atuar com imparcialidade, isenção e transparência, motivando seus pareceres ou decisões, ainda que de forma sucinta, com o devido registro;

III – o membro deverá se declarar impedido de participar das análises de requerimento ou recursos de servidores caso haja potencial conflito de interesse, a fim de garantir a integridade

e a transparência do processo;

IV - os membros dos Comitês devem zelar pela documentação do processo visando à garantia da rastreabilidade e da consistência das decisões;

V - os membros dos Comitês devem preservar o sigilo sobre informações sensíveis e individuais dos participantes do processo de avaliação, respeitando a privacidade e a dignidade dos envolvidos;

VI - os membros dos Comitês desempenharão suas atividades sem prejuízo do exercício das atribuições funcionais inerentes a seus cargos, empregos e funções;

VII - o servidor que tiver sido membro do(s) Comitê(s) de Análise estará impedido de ser membro do Comitê Recursal da mesma Unidade/Órgão.

Parágrafo único - Em qualquer caso, 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, até o terceiro grau.

## **SEÇÃO II DOS COMITÊS DE ANÁLISE**

Artigo 5º - As Unidades/Órgãos estabelecerão o(s) Comitê(s) de Análise em conformidade com o Anexo II desta Portaria.

§ 1º - A critério do Dirigente, as Unidades/Órgãos poderão definir mais de 1 (um) Comitê de Análise, subdividindo por Departamento, conjunto de Departamentos, estrutura organizacional (Serviço, Seção, Divisão etc.) ou conjunto de estruturas organizacionais, desde que cada Comitê seja responsável pela análise de no mínimo 20 (vinte) servidores.

§ 2º - O(s) Comitê(s) de Análise deverá(ão) ter membros em número ímpar múltiplo de 3 (três).

§ 3º - As Unidades/Órgãos com menos de 20 servidores deverão compor apenas 1 (um) Comitê de Análise.

Artigo 6º - Compete aos Comitês de Análise emitir pareceres que contenham a análise dos Requerimentos de Progressão e manifestação, de forma motivada, favorável ou não à progressão, observadas:

I – a coerência da argumentação apresentada na justificativa dos Requerimentos de Progressão com relação aos respectivos Relatórios de Desempenho Individual e Plano de Desenvolvimento Individual;

II – a demonstração de que o servidor pode obter a progressão, considerando os dados do Relatório de Desempenho Individual e do Plano de Desenvolvimento Individual nas competências Efetividade, Trabalho em Equipe, Aprendizagem e Específica.

Parágrafo único – Cada requerimento deverá ser analisado por, no mínimo, 3 (três) membros do Comitê.

### SEÇÃO III DA DECISÃO DO DIRIGENTE

Artigo 7º - Caberá ao Dirigente da Unidade/Órgão:

I - proferir decisões sobre os Requerimentos de Progressão, podendo divergir dos pareceres emitidos pelo(s) Comitê(s) de Análise, desde que motivadamente;

II - emitir e publicar a lista preliminar das progressões, disponibilizando, de forma individualizada, relatórios e pareceres atinentes ao processo do próprio requerente;

III - emitir e publicar a lista final das progressões, após o julgamento dos recursos pelo Comitê Recursal.

### SEÇÃO IV DO COMITÊ RECURSAL

Artigo 8º - Compete ao Comitê Recursal proceder à análise e julgamento motivado de recursos interpostos contra decisões do Dirigente.

§ 1º - Não serão admitidos recursos referentes a fatos e questões que não digam respeito ao seu próprio Requerimento de Progressão em curso.

§ 2º - Os recursos deverão ser apresentados no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados do primeiro dia útil seguinte à data da divulgação dos resultados (lista preliminar das progressões, de que trata o inciso II do artigo 7º), cabendo ao Comitê Recursal proferir julgamento em igual prazo.

§ 3º - Da decisão que negar provimento não caberá apresentação de novo recurso, constituindo o Comitê Recursal última instância de análise e julgamento.

Artigo 9º - O Comitê Recursal será formado por número ímpar de membros, com no mínimo 3 (três), cabendo aos próprios membros elegerem entre si o seu Presidente.

### CAPÍTULO IV DA AUDITORIA TÉCNICA

Artigo 10 - O processo de decisão sobre as progressões no âmbito das Unidades/Órgãos compreenderá as etapas elencadas no artigo 1º, ao final das quais haverá a auditoria técnica prevista no artigo 11 da Resolução USP n.º 5.912/2011, com a redação dada pela Resolução n.º 8.646, de 28 de maio de 2024, como condição para efetivação das movimentações.

### CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 11 - A Reitoria fixará e divulgará cronograma das etapas previstas na presente Portaria, visando à implantação das progressões.

Artigo 12 - Casos omissos serão analisados pelo Departamento de Recursos Humanos da Reitoria, consultada a Procuradoria Geral.

Artigo 13 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Portaria GR nº 5389, de 02 de dezembro de 2011, e a Portaria GR n.º 6.013, de 24 de janeiro de 2013 (Proc. USP nº 2015.1.1186.1.5).

*(Republicada por ter saído com incorreções.)*

## ANEXO I

### **(A) REQUISITOS PARA PARTICIPAR DO PROCESSO DE PROGRESSÃO HORIZONTAL\***

- Estar enquadrado na carreira instituída pela Resolução USP nº 5.912/2011, alterada pela Resolução nº 8.646/2024;
- Ter contrato de trabalho atual iniciado até 30/11/2021 (mínimo exigido pelo Anexo III – Requisitos de Acesso da Resolução nº 5912/2011);
- Ter apresentado Requerimento de Progressão, devidamente fundamentado, no prazo estabelecido, conforme cronograma da Progressão 2024;
- Ter concluído o Ciclo de Gestão de Desempenho 2024 (Avaliação de Desempenho e Plano de Desenvolvimento Individual);
- Ter, no máximo, 1 competência Crítica, no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI);
- Ter obtido, no mínimo, 67% de avaliação como Frequente/Sempre na Avaliação das Competências, considerando Autoavaliação, Avaliação pela chefia e Avaliação por pares.
- Estar enquadrado nos níveis 1, 2, 3, 4 ou 5 (graus A, B ou C);
- 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).

### **(B) REQUISITOS PARA PARTICIPAR DO PROCESSO DE PROGRESSÃO VERTICAL\***

- Estar enquadrado na carreira instituída pela Resolução USP nº 5.912/2011, alterada pela Resolução nº 8.646/2024;
- Ter contrato de trabalho atual iniciado até 30/11/2021;
- Ter apresentado Requerimento de Progressão, devidamente fundamentado, no prazo estabelecido, conforme cronograma da Progressão 2024;
- 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;
- Ter concluído o Ciclo de Gestão de Desempenho 2024 (Avaliação de Desempenho e Plano de Desenvolvimento Individual);
- Ter, no máximo, 1 competência Crítica, no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI);

- Ter obtido, no mínimo, 67% de avaliação como Frequente/Sempre na Avaliação das Competências, considerando Autoavaliação, Avaliação pela chefia e Avaliação por pares.

- Estar enquadrado no nível 1 (quaisquer graus) ou nos níveis 2, 3 ou 4 (grau D);

-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".

**\*Observação:** poderão participar do processo de progressão:

(i) os servidores que estão ou estiveram afastados sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens para atuar em outro órgão/ente da Administração Pública ou para exercer mandato eletivo sindical (artigo 125, § 1º, CESP/1989) (\*\*);

(ii) as servidoras que estão ou estiveram afastadas para usufruir de licença-maternidade;

(iii) os servidores que estão ou estiveram afastados para usufruir de licença-adoção;

(iv) os servidores que estão ou estiveram afastados por incapacidade temporária decorrente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença do trabalho (\*\*);

(v) os servidores que estiveram afastados por incapacidade temporária, não decorrente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença do trabalho, no interstício entre 22 de agosto de 2022 e 21 de agosto de 2024, por período não superior a 365 dias;

(vi) os servidores que estiveram afastados para tratar de interesses particulares, com prejuízo dos vencimentos, no interstício entre 22 de agosto de 2022 e 21 de agosto de 2024, por período não superior a 365 dias.

(\*\*) Para as situações dos itens (i) e (iv), se, por conta do tempo do afastamento, não tiver sido elaborado PDI, presumir-se-á avaliação de desempenho favorável, com o resultado "Sim, atende plenamente".

## ANEXO II

### Composição e escopo de atuação dos Comitês de Análise

| Coordenador   | Membros   | Responsável pela análise e emissão de pareceres sobre:                | Quantidade de Comitês na Unidade/Órgão   |
|---|---|---|--|
| Docente ou servidor técnico-administrativo indicado pelo Dirigente. | - 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 (***) |

(\*\*\*) A Unidade/Órgão com menos de 20 servidores deverá compor apenas 1(um) Comitê de Análise.

### Composição e escopo de atuação do Comitê Recursal

| Presidente  | Membros   | 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. |