

18/08/2025



067

Acesse: www.apeoesp.org.br
imprensa@apeoesp.org.br

Informa Urgente

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Filiado à **CNT** e **CUT**

SEDUC PUBLICA RESOLUÇÃO PARA EVOLUÇÃO DOS INTEGRANTES DO MAGISTÉRIO REGIDOS PELA LC 1374/2022

*Resolução SEDUC 114/2025 reflete avanços
em relação à proposta original da SEDUC*

*Reuniões da mesa de valorização docente expuseram
divergências entre a APEOESP e a SEDUC e o Sindicato
exige fim do pagamento por subsídio*

*SEDUC impôs SARESP como critério para evolução
docente na LC 1374/2020*

*Lutamos por carreira única, aberta, justa e atrativa que
contemple todos os integrantes do Quadro do Magistério*

Intensificaremos a luta pelos nossos direitos

Secretaria de Comunicação

A Secretaria Estadual da Educação publicou no Diário Oficial do Estado a Resolução SEDUC 114/2025, que dispõe sobre a evolução por desempenho e de desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério regidos pela Lei Complementar 1374/2022 – leiam a íntegra em anexo.

A Resolução foi publicada após rodadas de debates na chamada mesa de valorização docente que resultou da nossa mobilização no primeiro semestre de 2025. A APEOESP participa desta mesa, por meio de seus representantes nomeados: primeiro presidente, Fábio de Moraes; segunda presidenta, Professora Bebel; secretária Geral, Zenaide Honório; secretário de finanças, Roberto Guido; vice-secretária de Legislação e Defesa do Associado, Ozani Martiniano; secretário de Política Sindical, Richard Araújo. Lembramos que nossa pressão fez a SEDUC revogar a Resolução 98/2025, publicada unilateralmente, e abrir o diálogo.

Conquistamos alguns avanços importantes em relação à proposta original da SEDUC, porém as reuniões evidenciaram divergências de concepção, pesos e procedimentos.

Avanços conquistados

A APEOESP se manteve firme e propositiva em relação à proposta inicial da SEDUC, levando à mesa concepções, necessidades e reivindicações acumuladas pela entidade em interlocuções com a nossa categoria.

Entre os pontos em que foi possível avançar, estão:

- Como fruto dos debates, por nossa solicitação, o Conselho de Escola passa a realizar o acompanhamento de todas as etapas da evolução funcional dos professores. Em relação aos supervisores de ensino, será criado um Conselho no âmbito da Diretoria de Ensino, cuja formatação está sendo discutida. Para dirigentes de ensino também deve ser criado um fórum adequado.
- A coordenação de todo o processo será feita pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (CGRH), porém em interlocução com as instâncias como COPED e EFAPE, incluindo assim o caráter pedagógico que este processo deve ter.
- Foi ampliado o prazo para recursos de apenas 15 para 30 dias.
- O Conselho de Escola passa a ser instância recursal, assim como o Conselho da Diretoria de Ensino e uma instância correspondente aos dirigentes de ensino.

- Os servidores que acumulem cargos e apresentem situação de acúmulo assemelhada terão a melhor avaliação como parâmetro, em caso de discrepância de nota.
- Será instituída uma comissão paritária entre a SEDUC, APEOESP e demais entidades do Magistério para acompanhamento das condições das escolas que influem nos resultados das avaliações.
- Por reivindicação da APEOESP, ficou assegurada a pontuação de cursos e outras atividades realizadas por entidades sindicais e associativas, com caráter educacional, para efeito de progressão na carreira.

Problemas e divergências

Em primeiro lugar, a SEDUC limita esta regulamentação apenas ao pequeno número de professores efetivos e não efetivos (categoria F) que aderiram à Lei Complementar 1.374/2020 (pagamento por subsídio). Não contempla os professores temporários que foram compulsoriamente enquadrados na LC 1374/2022. Ao mesmo tempo, a SEDUC não vem aplicando as regulamentações que permitem a evolução funcional dos professores regulados pela carreira do Magistério (Lei Complementar 836/97), que resultaram dos trabalhos da Comissão Paritária (2011-2014).

Carreira para que?

Na parte inicial das negociações, evidenciou-se, por exemplo, divergência quanto à própria finalidade de um Plano de Carreira e a inserção dos resultados do SARESP como fator para a evolução funcional docente.

Para nós, a carreira visa oferecer aos profissionais da Educação oportunidades e formas de evolução funcional e progressão, para que seja valorizado do ponto de vista salarial e reconhecimento profissional a partir do seu trabalho, do seu tempo de serviço, seu comprometimento, suas iniciativas, projetos pedagógicos e participação em instâncias educacionais. A SEDUC, entretanto, parece pretender utilizar a carreira para submeter os professores a avaliações que, ao contrário de lhes permitir evolução, criam obstáculos neste caminho, a pretexto de atender necessidades dos estudantes. Neste sentido, conseguimos alterar fundamentos importantes, que modificam aspectos filosóficos da pro-

posta original apresentada (Resolução SEDUC 98/2025, revogada por exigência nossa, por não ter sido debatida com o Sindicato).

Pelo fim do pagamento por subsídio, por uma carreira única, aberta, justa e atrativa

Continuamos insistindo na luta pela revogação do pagamento por subsídio para os integrantes do Magistério. Constitucionalmente, quem recebe por subsídio são ocupantes de funções elegíveis, juízes, desembargadores e algumas carreiras específicas. Queremos uma carreira única, aberta, justa e atrativa para todos os docentes, do ingresso à aposentadoria.

Resultados do SARESP não podem condicionar evolução docente

Nós, da APEOESP, não podemos aceitar que a evolução funcional dos professores tenha como um de seus principais condicionantes a jornada de trabalho apurável no SARESP e, sobretudo, os resultados da aprendizagem dos estudantes no SARESP. É absurdo que a SEDUC queira impor a avaliação externa da aprendizagem dos estudantes como um dos principais critérios para a evolução dos professores sem levar em conta fatores como o número de estudantes por sala de aula, condições arquitetônicas das unidades escolares, políticas educacionais em vigor, currículo etc.

Avaliação da aprendizagem dos estudantes é critério para melhorar a aprendizagem desses estudantes, de acordo com um diagnóstico que precisa ser realizado para apontar deficiências nas condições de ensino-aprendizagem, deficiências dos próprios estudantes, eventualmente problemas advindos de sua condição socioeconômica, do trabalho do professor. Porém, não pode ser critério para a evolução do professor, que implica em aumento salarial, até porque aprendizagem de um determinado estudante em determinada disciplina em grande parte das vezes não pode ser vinculado ao trabalho de um só professor. Mais ainda: é impossível a um professor determinar que nota um estudante poderá obter em uma avaliação externa. Como pode este professor evoluir ou não com base neste resultado?

O professor deve ser avaliado em função do seu trabalho na escola, que pode repercutir de forma diferenciada em cada um de seus estudantes. Deve ser avaliado em função de sua participação no projeto político-pedagógico na escola, que é aquele instrumento que dá identidade a cada unidade escolar em função de sua relação com o currículo, com o meio na qual está inserida e das necessidades educacionais de sua comunidade.

Durante a discussão, a APEOESP, na tentativa de um entendimento, sugeriu, ao menos, que fosse reduzido o peso dos resultados do SARESP nos critérios e mecanismos para a evolução funcional dos professores. Entretanto, a SEDUC recusou liminarmente qualquer alteração nesta ponderação.

Governo nega direitos aos professores temporários

Outro fator que revelou as divergências entre a APEOESP e a SEDUC é o fato de que a Secretaria se recusa a incluir os professores temporários nos benefícios da carreira, deixando pelo menos a metade dos professores hoje atuando na rede estadual de ensino de fora, com direitos rebaixados e sem possibilidade de evolução. É necessário lembrar que a APEOESP já conquistou na Justiça o reconhecimento dos direitos deste segmento a quinquênios e sexta-parte. A SEDUC informou que está procedendo a consultas jurídicas – inclusive à Procuradoria Geral do Estado – para responder a essa questão.

Também registramos em todas as reuniões que a SEDUC precisa operacionalizar as formas de evolução funcional que foram definidas na Comissão Paritária que trabalhou entre 2011 e 2014 e que se encontram consignadas em Resolução, atingindo os níveis 6, 7 e 8 da carreira do Magistério.

Para interstícios e pontuações mínimas para evolução, consultar o Decreto N° 69.046, de 14 de novembro de 2024.

Mobilização deve continuar intensa

A APEOESP leva muito a sério sua função de representar e defender os interesses da nossa categoria em todas as instâncias, inclusive junto à SEDUC e prosseguiremos participando da Mesa de Valorização Docente. Em cada ponto apresentaremos e defenderemos nossas reivindicações, para que a resolução

a ser publicada (e que é prerrogativa da SEDUC) reflita o máximo possível os direitos e interesses da nossa categoria.

Precisamos manter e intensificar nossas mobilizações e a greve da categoria está em perspectiva para que possamos conquistar nossos direitos. Uma carreira única, aberta, justa e atrativa, que valorize os professores do ingresso à aposentadoria será resultado de nossa capacidade de luta.

POR UMA UNIVERSIDADE FEDERAL EM PIRACICABA

No dia 14 de agosto, durante a inauguração da fábrica chinesa de automóveis GWM na cidade de Iracemápolis, a segunda presidenta da APEOESP e deputada estadual, Professora Bebel, entregou carta ao presidente Lula, reiterando o pleito de uma universidade pública federal em Piracicaba. De acordo com a Professora Bebel, uma das finalidades da universidade será a formação de professores, não só da região, mas de todo o estado de São Paulo.





DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Publicado na Edição de 18 de agosto de 2025 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

RESOLUÇÃO SEDUC Nº 114, DE 13 DE AGOSTO DE 2024

Dispõe sobre a evolução por desempenho e de desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério regidos pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, e dá outras providências correlatas

O Secretário da Educação, considerando a necessidade de disciplinar o processo de evolução por desempenho e por desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério regidos pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, e regulamentada pelo Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024,

Resolve:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Artigo 1º - O processo de evolução por desempenho e por desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério regidos pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, observará o disposto no Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024, e na presente Resolução.

§1º - O servidor que estiver em regime de acumulação remunerada de cargo/função no âmbito da Secretaria da Educação, em situações assemelhadas, deverá ser avaliado distintamente em cada cargo/função, para fins de obtenção de evolução por desempenho ou desenvolvimento observada a referência em que estiver enquadrado.

§2º - Fica impedido de atuar como avaliador ou participar da comissão de avaliação o servidor que estiver em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§3º - Para a evolução do servidor confirmado no cargo de provimento efetivo, o cômputo do interstício de dois anos, nos termos do inciso II do artigo 21 e do inciso II do artigo 22 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, terá início a partir da data da conclusão da primeira evolução automática, após a conclusão do estágio probatório.

§4º - Para as evoluções subsequentes, o cômputo do interstício será sempre contado a partir da data da última evolução concedida, desde que atendidos os requisitos legais e regulamentares, em conformidade com os princípios da impessoalidade e da publicidade que regem a Administração Pública.

§5º - Os instrumentos de avaliação e as formações deverão ser aplicados durante o interstício de dois anos, sendo a evolução concedida ao final do período, desde que atendidos demais critérios estabelecidos.

CAPÍTULO II

Da Evolução por Desempenho

SEÇÃO I

Das Regras Gerais

Artigo 2º - O processo por evolução de desempenho visa avaliar as ações do integrante do Quadro do Magistério, baseadas no exercício de competências e habilidades, em um determinado período de exercício, e tem por finalidade:

- I – Identificar e valorizar as potencialidades de cada servidor;
- II – Identificar as necessidades formativas de cada servidor, com vistas a promover o desenvolvimento do profissional;
- III - Valorizar a performance e o desempenho profissional com potencial de gerar impacto na melhoria dos resultados da aprendizagem dos estudantes;
- IV - Potencializar a prática pedagógica e reconhecer a importância da atuação do profissional do magistério como agente educativo.

Parágrafo único – A implementação de todo o processo de evolução por desempenho, a que se refere o *caput* deste artigo, será gerido pela Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa, em articulação com a Diretoria de Gestão Pedagógica da Subsecretaria Pedagógica e a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” – EFAPE, acompanhado pelo Conselho de Escola no âmbito da Unidade Escolar.

SEÇÃO II

Dos Instrumentos de Avaliação

Artigo 3º – A evolução por desempenho dar-se-á mediante a obtenção da pontuação mínima exigida nos instrumentos de avaliação, conforme os seguintes parâmetros:

I – Trilha de Regência, destinada ao professor com interação direta com os estudantes, composta pelos seguintes componentes:

1 - Avaliação de Desempenho, com peso variável de 40% (quarenta por cento) a 80% (oitenta por cento) no resultado, conforme a carga horária apurável pelo Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo – SARESP;

2 - Avaliação dos Resultados Educacionais, com peso variável de 20% (vinte por cento) a 50% (cinquenta por cento) no resultado, proporcional à carga horária do docente apurável pelo SARESP, observado o seguinte:

a) A carga horária considerada para o cálculo será a carga horária efetivamente apurável pelo SARESP, compreendida no intervalo de 0 (zero) a 32 (trinta e duas) aulas semanais de interação com estudantes;

b) O peso do desempenho individual do docente no SARESP, denominado "Peso SARESP Docente", será determinado conforme a carga horária apurável, nos termos da distribuição percentual estabelecida no Anexo I desta Resolução;

c) O peso do SARESP Escola será o valor complementar ao Peso SARESP Docente dentro da Avaliação dos Resultados Educacionais, sendo reduzido proporcionalmente à medida

que a carga horária apurável aumenta, conforme também definido no Anexo I desta Resolução;

d) A análise dos resultados educacionais deve considerar fatores contextuais e variáveis, como o número de estudantes atendidos, o grau de vulnerabilidade socioeconômica da comunidade escolar, a complexidade da unidade, considerando a quantidade de turmas, segmentos de ensino e modalidades ofertadas, além da organização da escola como Programa de Ensino Integral (PEI) ou de Tempo Parcial.

II - Trilhas de Gestão Educacional destinadas aos servidores ocupantes das funções previstas no Anexo I do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024, que atuam na unidade escolar, composta por:

1 - Avaliação de Desempenho, realizada pela Equipe Gestora da unidade escolar, com peso equivale a 40% (quarenta por cento), no resultado final no processo de evolução por desempenho; e

2 - Avaliação dos Resultados Educacionais, com peso máximo de 06 (seis) o que equivale a 60% (sessenta por cento), no resultado final da avaliação por desempenho, sendo que:

a) O servidor, que alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) das turmas de sua unidade escolar, será atribuída com 50% (cinquenta por cento) da pontuação prevista neste item; ou

b) O servidor, que alcançar a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP igual ou superior a 70% (setenta por cento) das turmas de sua unidade escolar, será atribuída com a pontuação total prevista neste item.

III - Trilhas de Especialista Educacional e de Gestão Educacional destinadas aos servidores ocupantes das funções previstas no Anexo I do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024, em exercício na Unidade Regional de Ensino desta Secretaria, composta por:

1 - Avaliação de Desempenho, realizada pela Equipe Gestora da unidade escolar, com peso equivalente a 40% (quarenta por cento), no resultado final no processo de evolução por desempenho; e

2 - Avaliação dos Resultados Educacionais, com peso máximo de 06 (seis) o que equivale a 60% (sessenta por cento), no resultado final da avaliação por desempenho, sendo que:

a) O servidor, que alcançar a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP entre 50% (cinquenta por cento) a 69% (sessenta e nove por cento) das escolas da Unidade Regional de Ensino, conforme for o caso, será atribuído com 50% (cinquenta por cento) da pontuação prevista neste item; ou

b) O servidor, que alcançar a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP em 70% (setenta por cento) ou mais das escolas da Unidade Regional de Ensino, conforme for o caso, será atribuído com a pontuação total prevista neste item.

IV - Trilhas de Especialista Educacional e de Gestão Educacional destinadas aos servidores ocupantes das funções previstas no Anexo I do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024, em exercício nos órgãos centrais desta Secretaria, composta por:

1 - Avaliação de Desempenho, realizada pela Equipe Gestora da unidade escolar, com peso equivale a 60% (sessenta por cento), no resultado final no processo de evolução por desempenho; e

2 - Avaliação dos Resultados Educacionais, com peso máximo de 40% (quarenta por cento) no resultado final da avaliação por desempenho, sendo que:

a) O servidor, que alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP entre 50% (cinquenta por cento) a 69% (sessenta e nove por cento) das Unidades Regionais de Ensino, conforme for o caso, será atribuído com 50% (cinquenta por cento) da pontuação prevista neste item; ou

b) O servidor, que alcançar a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP em 70% (setenta por cento) ou mais das Unidades Regionais de Ensino, conforme for o caso, será atribuído com a pontuação total prevista neste item.

§1º - A evolução por desempenho será concedida ao servidor que atinja a pontuação mínima esperada para o cargo ou trilha de exercício, conforme previsto nos Anexos II a IV do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024, além do atendimento das demais condições constantes no referido decreto e na presente Resolução.

§2º - Com relação aos instrumentos avaliativos, a pontuação máxima final possível sempre será equivalente a 100% (cem por cento) no resultado final da avaliação.

§3º - A aplicação dos instrumentos de avaliação poderá ser realizada semestral ou anualmente, sendo os seus resultados consolidados ao final do período de avaliação, para fins de evolução funcional, por desempenho.

§4º - O SARESP pode ser substituído pelo SAEB (Sistema de Avaliação da Educação Básica Sistema) ou por outro tipo de avaliação institucional.

§5º - Os instrumentos avaliativos e os seus respectivos critérios serão definidos em instruções, bem como o cronograma, que será definido em portaria.

§6º - O acompanhamento da definição e dos resultados das metas fixadas neste artigo será acompanhado pelo Comitê Paritário de acompanhamento das metas composto por membros da DIPES/SEDUC e representantes das entidades de classe.

§7º - A análise dos resultados educacionais prevista no § 2º, deste artigo deve considerar fatores variáveis, como o número de estudantes atendidos, o grau de vulnerabilidade socioeconômica da comunidade escolar, a complexidade da unidade, medida pela quantidade de turmas, segmentos de ensino e modalidades ofertadas e se a escola está organizada como PEI (Programa de Ensino Integral) ou de Tempo Parcial.

§8º - Para fins de apuração dos Resultados Educacionais da Trilha de Regência, ficam estabelecidos o que segue:

1- Considera-se atingida a Meta Ouro quando a unidade escolar ou componente curricular alcançar o índice de cumprimento da meta previamente estabelecida, com base nos resultados obtidos no ano anterior ao da avaliação, conforme os parâmetros definidos em Resolução específica;

2- Será igualmente reconhecido como desempenho Ouro o alcance de Índice de Qualidade (IQ) igual ou superior a (6,5), desde que cumpridos os requisitos obrigatórios de Índice de Frequência dos Alunos (IFA) e Taxa de Participação nas Avaliações (TPS/P);

3- Considera-se atingida a Meta Diamante quando a unidade escolar ou o componente curricular superar a meta previamente estabelecida, com base nos resultados obtidos no ano

anterior ao da avaliação;

4- Alternativamente, será reconhecido como desempenho Diamante o alcance de Índice de Qualidade (IQ) igual ou superior a (7,0), desde que cumpridos os requisitos obrigatórios de IFA e TPS/P.

Artigo 4º - As dimensões a serem consideradas na avaliação do desempenho, com base na função exercida, são as seguintes:

I – Professor com interação direta com estudantes:

- a) Conteúdo e explicação;
- b) Metodologia de Ensino;
- c) Gestão de sala de aula;
- d) Qualidade da aula;
- e) Planejamento de Aula;
- f) Compromisso com a aprendizagem;
- g) Resultados educacionais.

II – Professor fora da sala de aula / projetos / apoio pedagógico:

- a) Apoio ao desenvolvimento;
- b) Clima e ambiente escolar;
- c) Compromisso com a aprendizagem;
- d) Resultados educacionais.

III – Coordenadores de Gestão Pedagógica e Vice-Diretor Escolar (Programa Ensino Integral e Escolas de Tempo Parcial):

- a) Liderança;
- b) Comunicação;
- c) Apoio ao desenvolvimento;
- d) Clima e ambiente escolar;
- e) Metas e indicadores educacionais;
- f) Avaliação;
- g) Frequência escolar;
- h) Resultados educacionais.

IV – Diretor Escolar:

- a) Liderança;
- b) Comunicação;
- c) Apoio ao desenvolvimento;
- d) Clima e ambiente escolar;
- d) Compromisso com a aprendizagem dos estudantes;

e) Resultados educacionais.

V – Coordenador de Equipe Curricular - CEC:

a) Qualidade da aula;

b) Ação pedagógica;

c) Liderança;

d) Ambiente escolar;

e) Resultados educacionais.

VI – Professor Especialista em Currículo – PEC:

a) Qualidade da aula;

b) Ação pedagógica;

c) Liderança;

d) Ambiente escolar;

e) Resultados educacionais.

VII – Supervisor Educacional:

a) Qualidade da aula;

b) Ação pedagógica;

c) Liderança;

d) Ambiente escolar;

e) Resultados educacionais.

VIII – Coordenador Geral, Coordenador, Chefe de Departamento/Dirigente Regional de

Ensino

a) Qualidade da aula;

b) Ação pedagógica;

c) Liderança;

d) Ambiente escolar;

e) Resultados educacionais.

IX – Servidores do Magistério designados em órgãos centrais ou Unidades Regionais de

Ensino (Anexo X):

a) Melhoria dos resultados;

b) Liderança;

c) Suporte e orientação à rede;

d) Ambiente de Trabalho;

e) Resultados educacionais.

Parágrafo único - As dimensões previstas neste artigo deverão ser consideradas pelos avaliadores e demais instâncias envolvidas na análise dos processos de Evolução por Desempenho.

SEÇÃO III

Demais regras da Evolução por Desempenho

Artigo 5º - As Avaliações previstas no artigo 3º desta Resolução serão realizadas na plataforma Secretaria Escolar Digital ou por outra, que porventura, venha a substituí-la, conforme cronograma a ser estabelecido pela Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa.

§1º - Os resultados das Avaliações mencionadas no caput deste artigo serão consolidados em painel de avaliação.

§2º - Com a consolidação dos resultados das avaliações, caberá à Equipe Gestora e ao Superior Educacional imediato fornecer o *feedback* formativo ao servidor avaliado sobre o resultado da avaliação e propor ações, visando o desenvolvimento das competências e habilidades para a melhoria ou aperfeiçoamento de sua prática profissional.

Artigo 6º - No caso do Coordenador Geral, Coordenador, Chefe de Departamento/Dirigente Regional de Ensino, a avaliação deverá ser realizada por uma comissão designada pelo Secretário da Educação, considerando o previsto no inciso III do artigo 3º desta resolução.

CAPÍTULO III

Dos Recursos

Artigo 7º - Em relação às avaliações, caberá solicitação de recurso, uma única vez, pelo avaliado, devendo ser devidamente fundamentada quanto aos pontos de discordância e realizada dentro do prazo de até 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data da divulgação do resultado.

§1º - O processo de análise do recurso obedecerá ao seguinte fluxo, de acordo com o nível da instância em que se deu a avaliação:

I – Avaliação dos integrantes em exercício na unidade escolar:

a) O recurso deverá ser apresentado à Direção da Escola, o qual submeterá o pedido ao Conselho de Escola, como instância colegiada de deliberação inicial quando o avaliado estiver submetido a essa instância avaliativa e nos demais casos, ao Coordenador Geral, Coordenador, Chefe de Departamento/Dirigente Regional de Ensino, o qual submeterá o pedido ao Conselho de Unidade Regional de Ensino;

b) Após análise do Conselho de Escola, caso o recurso seja indeferido, será encaminhado à comissão em nível regional para reavaliação.

II – Avaliação dos integrantes em exercício na Unidade Regional de Ensino:

a) O recurso será dirigido à Comissão Avaliadora da Unidade Regional de Ensino, que analisará o pedido e deliberará quanto ao seu mérito;

b) Em caso de indeferimento, o pedido será encaminhado à Comissão Técnica da unidade responsável, designada pela Diretoria de Pessoas – DIPES – da Subsecretaria de Gestão Corporativa – SUCOR.

III – Avaliação dos integrantes em exercício no Órgão Central da Secretaria da Educação:

a) O recurso será encaminhado à Comissão Avaliadora de seu órgão central, designada pelo respectivo Subsecretário/Diretor;

b) Em caso de indeferimento, o pedido será encaminhado à Comissão Técnica da unidade responsável, designada pela Diretoria de Pessoas – DIPES – da Subsecretaria de Gestão Corporativa – SUCOR.

III – Avaliação do Coordenador Geral, Coordenador, Chefe de Departamento/Dirigente Regional de Ensino:

a) O recurso será encaminhado à Comissão Avaliadora, designada pelo Secretário da Educação;

b) Em caso de indeferimento, o pedido será encaminhado à Comissão Técnica da unidade responsável, designada pela Diretoria de Pessoas – DIPES – da Subsecretaria de Gestão Corporativa – SUCOR.

§2º – O resultado da análise do recurso deverá ser devidamente fundamentado, com a justificativa da manutenção ou alteração da pontuação atribuída, sendo registrado na plataforma indicada pela Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa, no prazo de até 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data do recebimento do recurso.

§3º O Conselho de Diretoria, de natureza deliberativa, a ser presidido pelo Coordenador Geral, Coordenador, Chefe de Departamento/Dirigente Regional de Ensino, com um total de 8 (oito) componentes, incluindo supervisores de ensino/supervisores educacionais, professores especialistas em currículo, coordenadores de equipe curricular, diretores de escola/diretores escolares e professores representantes de unidades escolares da Unidade Regional de Ensino, na seguinte proporção:

I – Supervisores de Ensino/Educacional – 1 (um).

II – Professores Especialistas em Currículo e/ou Coordenadores de Equipe Curricular – 1 (um).

III – Diretores de Escola/Escolar – 1 (um).

IV – Professores, representantes de unidades escolares – 1 (um).

§ 4º - Integrarão o Conselho de Diretoria, de que trata este artigo, completando os demais 50% (cinquenta por cento) da totalidade do Conselho, 4 (quatro) representantes de entidades de classe de profissionais de educação, que atuarão em condição de paridade com os profissionais da Unidade Regional de Ensino.

Artigo 8º - O servidor que estiver em regime de acumulação remunerada de cargo/função no âmbito da Secretaria da Educação, em situações assemelhadas, deverá ser avaliado distintamente em cada cargo/função, para fins de obtenção da evolução por desempenho ou desenvolvimento, observada a referência em que estiver enquadrado.

Parágrafo único - No caso de discrepância entre as avaliações, a melhor delas deverá ser utilizada como referência pela autoridade imediatamente superior a responsável pela avaliação discrepante, que procederá à sua correção, independentemente de recurso.

CAPÍTULO IV

Da Evolução por Desenvolvimento

Artigo 9º - O Professor de Ensino Fundamental e Médio deverá, preferencialmente, realizar as formações e cursos na trilha em que estiver em exercício.

Artigo 10 - O Diretor Escolar e o Supervisor Educacional deverão realizar as formações e cursos na Trilha de Gestão Educacional.

Artigo 11 – Será considerado, dentre as possibilidades de formação continuada, para fins de Evolução por desenvolvimento, a jornada formativa do integrante do Quadro do Magistério, conforme disposto nesta resolução.

§1º - A jornada formativa, referida no caput deste artigo consiste em um conjunto de ações de formação continuada pelo servidor, definido a partir da autoavaliação, orientada pelo resultado da avaliação de desempenho, objetivando o desenvolvimento profissional do Quadro do Magistério e a qualificação de todo o sistema de ensino.

§ 2º – Em decorrência do processo de avaliação, caberá ao Diretor Escolar, Professor Especialista de Currículo, nos casos da Trilha de Regência e ao Coordenador Pedagógico, Supervisor Educacional e/ou Dirigente de Ensino, nos casos das Trilhas de Especialista e Gestão, a indicação os cursos e as demais formações, com vistas a promover o seu desenvolvimento profissional, podendo iniciar sua jornada formativa a qualquer tempo em sua carreira.

§ 3º – A frequência regular, com bom aproveitamento, aos cursos e formações que venham a integrar sua jornada formativa, não é suficiente para pontuação do integrante do Quadro do Magistério na Evolução por Desempenho, devendo ser aprovado nos cursos e formações da jornada formativa.

Artigo 12 – A permanência do profissional do magistério em uma mesma unidade de exercício ou na mesma função, combinada com sua jornada formativa, não será suficiente para pontuação visando a concessão da evolução por desenvolvimento, o profissional deverá obter aprovação nos cursos e formações da jornada formativa.

§1º - É necessário que o integrante do Quadro do Magistério atenda aos requisitos exigidos conforme as especificidades de cada ação formativa, ao que tenha participado, assim como o disposto no Anexo III desta Resolução, para fazer jus a concessão da evolução por desenvolvimento.

§2º - Os cursos e as formações serão realizadas no próprio local de trabalho, ou no âmbito da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” - EFAPE ou, ainda, em instituições de educação superior, constituindo-se de cursos de educação profissional, cursos superiores de educação plena, cursos tecnológicos e cursos de pós-graduação, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 62-A da Lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§3º - Também poderá se realizar a formação continuada com cursos, congressos e simpósios oferecidos em instituições públicas não estatais, associações de classe ou em entidades particulares, desde que estejam contidos no catálogo de que cuida a presente resolução, e que sejam credenciados pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” - EFAPE, pelo Ministério da Educação (MEC) ou pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

§4º - O ato de credenciamento, de que trata o parágrafo anterior, após sua análise e deferimento, será expedido pela EFAPE no prazo de 90 (noventa) dias corridos, contados a partir da data em que tenha se efetuado o protocolo do pedido, observando os procedimentos de credenciamento definidos pela EFAPE.

§6º - A permanência na mesma unidade de trabalho ou na mesma função, a que se refere o disposto no caput deste artigo, deverá compreender todo o decorrer do interstício exigido, para que o integrante do Quadro do Magistério seja contemplado com a Evolução por Desenvolvimento.

§7º - Nos casos em que o profissional do magistério tenha seu cargo ou função-atividade transferido a critério da administração ou removido ex-officio para outra unidade de trabalho, o tempo restante para completar o interstício será computado como se houvesse permanecido por todo o período na mesma unidade.

Artigo 13 - O processo de concessão da Evolução por Desenvolvimento observará as pontuações mínimas estabelecidas no Anexo V do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024.

§1º - As pontuações dos cursos e demais formações estão definidas no Anexo XI, parte integrante desta Resolução.

§2º - Para fins de obtenção de evolução por desenvolvimento por meio da apresentação de título de mestrado ou doutorado, seja acadêmico ou profissional, o servidor deverá atentar-se para os critérios de elegibilidade a serem publicizados em instrução pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” - EFAPE.

§3º - Os cursos e demais formações somente poderão ser utilizados uma única vez, vedando-se a apresentação de títulos previstos no artigo 13 do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024.

Artigo 14 - A Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” - EFAPE, em conjunto com a Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa, poderão por meio de portaria conjunta fixar o rol de cursos de atualização ofertados por instituição/entidade externas pública ou privada ou ainda por entidades associativas, a serem considerados para fins de evolução de desenvolvimento.

Artigo 15 - Os efeitos da Evolução por Desenvolvimento ocorrerão no mês subsequente à publicação da portaria de concessão realizada pela Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa

CAPÍTULO V

Do Regramento da Redução de Interstício para Evolução

Artigo 16 - A Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa publicará a Relação Provisória de servidores, por cargo, que poderão fazer jus à evolução, nos termos do §2º do artigo 21 da Lei Complementar 1.374/2022.

§1º - Contra a Relação, a que se refere o caput deste artigo, poderá ser interposto recurso, no prazo de 30 (trinta) dias úteis, que não terá efeito suspensivo.

§2º - Decorrido o prazo de recurso, será elaborada e publicada pela Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa, a Relação Final dos servidores que fazem jus à evolução, nos termos deste artigo.

CAPÍTULO VI

Das Disposições Finais

Artigo 17 – Os integrantes do Quadro do Magistério aderentes ao Plano de Carreira e Remuneração instituído pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022 serão submetidos à primeira Avaliação de Desempenho, para fins de evolução funcional, em conformidade com disposto no artigo 3º desta Resolução.

Parágrafo único – A Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa, publicará portaria com o cronograma da primeira Avaliação de Desempenho, para fins de evolução funcional.

Artigo 18 - A Evolução, de que trata o disposto nesta resolução, não se aplica aos:

I - Integrantes do Quadro do Magistério abrangidos pelo regime remuneratório, por vencimentos, conforme a Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997;

II. Docentes contratados nos termos da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009.

Artigo 19 – A Diretoria de Pessoas da Subsecretaria de Gestão Corporativa e a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” - EFAPE poderão expedir normas e orientações complementares necessárias ao cumprimento do disposto, nesta Resolução.

§1º Caberá a DIPES e a EFAPE decidir sobre os casos omissos e não previstos nesta Resolução.

§2º Caberá, ao Conselho de Escola, no âmbito da unidade escolar, atuar nos processos relacionados à avaliação de desempenho, bem como acompanhar a efetividade dos feedbacks formativos realizadas aos servidores, assegurando a transparência, a equidade e o caráter pedagógico do processo avaliativo.

Artigo 20 - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

A que se refere TRILHA DE REGÊNCIA desta Resolução

Carga Horária Apurável pelo SARESP (horas/aula)	Peso SARESP (Resultados Educacionais)	Peso Avaliação Desempenho	Total
0	20.0%	80.0%	100,0%
1	21.2%	78.8%	100,0%
2	22.5%	77.5%	100,0%
3	23.8%	76.2%	100,0%
4	25.0%	75.0%	100,0%
5	26.2%	73.8%	100,0%
6	27.5%	72.5%	100,0%
7	28.8%	71.2%	100,0%
8	30.0%	70.0%	100,0%
9	31.2%	68.8%	100,0%
10	32.5%	67.5%	100,0%
11	33.8%	66.2%	100,0%
12	35.0%	65.0%	100,0%
13	36.2%	63.8%	100,0%
14	37.5%	62.5%	100,0%
15	38.8%	61.2%	100,0%

16	40.0%	60.0%	100,0%
17	41.2%	58.8%	100,0%
18	42.5%	57.5%	100,0%
19	43.8%	56.2%	100,0%
20	45.0%	55.0%	100,0%
21	46.2%	53.8%	100,0%
22	47.5%	52.5%	100,0%
23	48.8%	51.2%	100,0%
24	50.0%	50.0%	100,0%
25	51.2%	48.8%	100,0%
26	52.5%	47.5%	100,0%
27	53.8%	46.2%	100,0%
28	55.0%	45.0%	100,0%
29	56.2%	43.8%	100,0%
30	57.5%	42.5%	100,0%
31	58.8%	41.2%	100,0%
32	60.0%	40.0%	100,0%

ANEXO II

Critérios para Definição das Metas Ouro e Diamante

Item	Critério	Descrição
1	Meta Ouro (cumprimento da meta)	Atingida quando a unidade escolar ou componente curricular alcançar o índice de cumprimento da meta previamente estabelecida, com base nos resultados obtidos no ano anterior ao da avaliação, conforme parâmetros definidos em Resolução específica.
2	Meta Ouro (IQ)	Será igualmente reconhecido como desempenho Ouro o alcance de Índice de Qualidade (IQ) $\geq 6,5$, desde que cumpridos os requisitos obrigatórios de Índice de Frequência dos Alunos (IFA) e Taxa de Participação nas Avaliações (TPS/P).
3	Meta Diamante (superação da meta)	Atingida quando a unidade escolar ou componente curricular superar a meta previamente estabelecida, com base nos resultados obtidos no ano anterior ao da avaliação.
4	Meta Diamante (IQ)	Será reconhecido como desempenho Diamante o alcance de IQ $\geq 7,0$, desde que cumpridos os requisitos obrigatórios de IFA e TPS/P.

ANEXO III

A que se refere o §1º do artigo 12, desta Resolução

Evolução por Desenvolvimento		
Cursos/Percursos Formativos	Pontuação mínima para evolução	Critério(s)
Programa Multiplica SP	12,5 pontos, por edição (semestre) ou 25 pontos por edição anual.	Mediante apresentação de certificado EFAPE.
Escola de Gestão	50 pontos, por edição (anual), para Diretor Escolar e Supervisor Educacional, 30 pontos, por edição, para docentes.	Mediante apresentação de certificado EFAPE.
Planejamento de Aula	12,5 pontos, por edição (semestre)	Mediante dados/relatórios extraídos pelo BI.
Catálogo Formativo	Cursos externos: ofertados por instituições/associações/entidades	Concluído a partir do ano de 2023, sendo: Cursos externos:

	públicas ou particulares = 07 pontos. Cursos EFAPE/SEDUC = 10 pontos	Conforme publicado em portaria DIPES e EFAPE e mediante apresentação de certificado/atestado de aprovação no curso da instituição/entidade. Cursos EFAPE/SEDUC: Mediante apresentação de certificado EFAPE.
Percurso Formativo	07 = pontos	Mediante apresentação de atestado EFAPE.
(Segunda Graduação) Licenciatura plena	15 = pontos	Com duração de 3 a 4 anos e desde que, não utilizados para o ingresso no cargo.
Pós-Graduação: Especialização	Divulgada no catálogo formativo EFAPE ou com nível acima de 5 pelo MEC = 30 pontos. Fora do catálogo formativo = 10 pontos.	Mínimo 360h e Desde que relacionados à prática profissional ou na área da educação básica ou gestão educacional e concluídos dentro do interstício.
Pós-Graduação: Mestrado ou Doutorado (Profissional ou Acadêmico)	Mestrado = 35 pontos Doutorado = 50 pontos	Desde que relacionados à prática profissional, ou na área da educação básica ou gestão educacional conforme critérios de elegibilidade publicizados em Portaria EFAPE e concluídos dentro do interstício.
Publicações – Livros (único autor)	12 = pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área da educação básica ou gestão educacional e publicados dentro do interstício.
Publicações – Livros (até três autores)	8 = pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área da educação básica ou gestão educacional e publicados dentro do interstício.
Publicações – Livros (mais autores)	5 = pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área da educação básica ou gestão educacional e publicados dentro do interstício.
Artigos (em revistas, periódicos, etc.)	03 pontos, por artigo, limitado a 3 artigos, totalizando = 9 pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área da educação básica ou gestão educacional e publicados dentro do interstício.
Materiais didáticos, software educacional (até 3 autores)	5 pontos por artigo, limitado a 3 materiais ou software, totalizando 15 pontos	Desde que relacionados à prática profissional e publicados dentro do interstício.
Documentos técnico-metodológicos (até 3)	5 pontos por documento, limitado a 3 documentos, totalizando 15 pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área

autores)		da educação básica ou gestão educacional e publicados dentro do interstício.
Ciclo de Palestras, Conferências, Videoconferências, Congressos, Cursos (com ou sem oficinas), Encontros, Fóruns, Seminários, Ciclos de Estudos, Simpósios	30-59h = 3 pontos 60-89h = 5 pontos 90-179h = 7 pontos ≥180h = 9 pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área da educação básica ou gestão educacional e os certificados expedidos dentro do interstício.
Implementação de Projeto de desenvolvimento curricular ou interdisciplinar para a unidade escolar.	5 pontos por projeto, limitado a 3 projetos, totalizando 15 pontos	Aprovado pelo conselho de escola e homologado pelo conselho da diretoria e implementados dentro do interstício.
Conselhos/Trabalho colegiados da Escola – colaborativo (iniciativa, participação e mobilização na unidade escolar)	2 pontos por participação, limitado a 10 participações, totalizando 20 pontos	Comprovado pela declaração expedida pelo superior imediato expedidos dentro do interstício