

01/12/2025



105

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

Informa Urgente

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Filiado à **CITE** e **CUT**

NOVAS REGRAS PARA PEI SÃO INJUSTAS, ILEGAIS E PUNITIVAS

***APEOESP está agindo judicialmente
contra normas impostas pela SEDUC***

***Análise preliminar da Resolução
SEDUC 158/2025***

Secretaria de Comunicação

A Resolução Seduc nº 158/25 dispõe sobre o processo de credenciamento, movimentação, alocação e realocação dos integrantes do Quadro do Magistério - QM nas unidades escolares que atendem ao Programa Ensino Integral – PEI.

Ela revoga a Resolução nº 77/2024 e estabelece um novo marco regulatório do PEI, alinhado à lógica gerencialista da Seduc e à concepção enviesada de desempenho e de “boas práticas” impostas às escolas.

Principais aspectos da Resolução

1) Credenciamento e elegibilidade - A Resolução condiciona o credenciamento ao resultado satisfatório na Avaliação de Desempenho Final; à realização de entrevistas conduzidas por comitês escolares; à validação subjetiva do diretor escolar e à inexistência de punições ou bloqueios administrativos.

2) Subjetivismo extremo na seleção e validação de perfis - A resolução utiliza conceitos vagos e amplamente discricionários:

- Art. 3º, I e II: seleção baseada na “compatibilidade do perfil profissional” e nas “necessidades pedagógicas e organizacionais”.
- Art. 2º, §1º: entrevistas conduzidas por comitê designado, sem critérios objetivos.
- Art. 5º: o diretor “valida” entre os classificados quem poderá atuar na unidade.

A Resolução substitui critérios legais por mecanismos paralelos de “seleção”, incompatíveis com o regime jurídico estatutário do magistério.

3) Entrevistas como mecanismo eliminatório (subjetivismo e favorecimento) - A resolução transforma a entrevista em condição fundamental para ingresso no PEI:

- Art. 2º, §1º e §7º: docentes precisam participar da entrevista para serem elegíveis.
- Art. 3º: resultados da entrevista integram critérios de classificação.
- Art. 12, I: nota da entrevista integra a classificação final.

A ausência de critérios objetivos e verificáveis cria campo fértil para arbitrariedades, retaliações e favorecimentos, incompatível com o princípio da legalidade e da impessoalidade.

4) Avaliação de Desempenho como filtro eliminatório - Exigência no art. 2º, inciso I, de que todos os participantes tenham obtido “resultado satisfatório na Avaliação de Desempenho Final”. Essa avaliação, cuja metodologia é questionada, passa a funcionar como exame eliminatório para exercício de função pública, sem previsão em lei.

5) Poder exacerbado dos diretores e ausência de controles democráticos - A direção escolar decide:

- Quem será alocado (art. 5º);
- Quem permanece (art. 7º);
- Quem recebe anuência para transferência (arts. 14–17); quem assume funções gestoras (art. 19);
- Quem terá cessação publicada (art. 23).

Assim, a Resolução concentra excessivo poder na gestão escolar, sem participação do Conselho de Escola e outros mecanismos de controles democráticos, ferindo o princípio da gestão democrática (art. 206, VI, CF; arts. 3º, 14 e 15 da LDB).

6) Mecanismo de não permanência é um instrumento de punição - A resolução autoriza:

- Art. 7º: indicação de não permanência por “aderência ao modelo pedagógico” e “engajamento no PDI”, que são conceitos altamente abertos.
- Art. 8º: realocação compulsória e afastamento após duas indicações.
- Art. 9º: extinção do contrato temporário após não permanência.
- Art. 25: impedimento de retorno ao PEI por até 2 anos letivos subsequentes.

Esse mecanismo funciona como sanção administrativa disfarçada, sem processo administrativo formal e sem contraditório prévio, violando

o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório, bem como a segurança jurídica dos servidores.

7) Reforço da precarização dos professores contratados (LC nº 1.093/09) - O art. 9º, ao determinar a indicação de não permanência, implica “cessação da designação” e extinção do contrato. Com isso o vínculo funcional, que já é precário, torna-se ainda mais instável, dependendo da subjetividade da direção e das Unidades Regionais de Ensino - UREs.

A relação direta e imediata entre a não permanência no PEI e a perda total do vínculo empregatício impõe uma alta instabilidade e pressão excessiva sobre essa categoria, contrastando com a possibilidade de realocação dada aos efetivos/não efetivos.

O Parágrafo único do Art. 15 veda expressamente a transferência entre escolas PEI para os docentes contratados, vinculando-os à unidade de origem durante toda a vigência da designação

8) Transferência condicionada à anuência da direção (arts. 14 a 17) - Esse instrumento significa a quebra da impessoalidade, pois, para participar da transferência, o docente deve apresentar declaração de anuência do diretor (art. 16). E o diretor pode negar a anuência por razões subjetivas (art. 16, §2º). Assim, abrem-se várias possibilidades de personalização das decisões, retaliações e favorecimentos.

9) Ausência de critérios pedagógicos significativos e centralidade da “gestão por performance” - A formação pedagógica do PEI é reduzida a um sistema de monitoramento e controle gerencialista, o que pode ser constatado nos seguintes dispositivos:

- “perfil profissional adequado” (art. 3º, I);
- “necessidades pedagógicas e organizacionais” (art. 3º, I);
- “aderência ao modelo pedagógico” (art. 7º, parágrafo único);
- “Avaliação de Desempenho Final” como critério absoluto (arts. 2º, I; 19).

10) Caráter punitivo estrutural - A resolução cria um sistema de punições e exclusões:

- Impedimento de retorno ao PEI por até 3 anos;
- Risco de extinção contratual;
- Realocação compulsória;
- Impedimento de participar da fase de transferência se houver indicação de não permanência.

Conclusão

Trata-se de norma altamente centralizadora e fortemente influenciada por uma lógica empresarial, meritocrática e gerencialista, que vincula praticamente todas as etapas de ingresso e permanência ao programa ao resultado da “Avaliação de Desempenho Final” e ao perfil subjetivo definido pelas gestões escolares.

A Avaliação de Desempenho Final torna-se porta de entrada para o programa, apesar de ser uma avaliação anual com metodologia contestada, parâmetros subjetivos, interferência direta do diretor e potencial de retaliação.

É importante frisar que a Resolução está totalmente estruturada em uma lógica que reforça a performance individual; que mede o engajamento por indicadores enviesados; que premia afinidade com a gestão e não a competência pedagógica; que responsabiliza individualmente os professores por problemas estruturais.

Além disso, a Resolução SEDUC 158/2025 aumenta o poder discricionário dos diretores, sem nenhuma participação democrática, submetendo os docentes a critérios altamente subjetivos e punitivistas. Também há uma fragilização lamentável dos direitos de contratados e não efetivos.

A APEOESP tomará todas as medidas judiciais possíveis contra mais esse ataque à nossa categoria, medidas essas que estão sob análise do Departamento Jurídico do Sindicato.

COMUNICADO DIPES/SEDUC ALTERA PRAZOS DO PROCESSO DE ATRIBUIÇÃO

1. CONFIRMAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO – FASE 2

Fica prorrogada até 05/12/2025, às 23h59, a etapa de Confirmação de Participação – Fase 2, devendo todos os docentes com vínculo ativo junto à SEDUC, inclusive aqueles anteriormente enquadrados na Fase 1, realizarem novo acesso à Plataforma Secretaria Escolar Digital – SED, no período de 25/11/2025 a 05/12/2025.

2. ENTREVISTAS PARA O PROGRAMA ENSINO INTEGRAL – PEI

As entrevistas dos docentes interessados no PEI para o ano letivo de 2026, bem como dos docentes indicados à não permanência com possibilidade de realocação, ocorrerão no período de 03/12/2025 a 16/12/2025, conforme os critérios estabelecidos na Portaria.

3. VALIDAÇÕES PELAS UNIDADES ESCOLARES

A validação pelos Diretores de Escola ou Diretores Escolares das unidades do PEI e das unidades de tempo parcial ocorrerá nos dias 17 e 18/12/2025

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL DO PEI

A classificação final para fins de alocação nas unidades do PEI será disponibilizada em 19/12/2025.

5. PARTICIPAÇÃO EXCEPCIONAL NO CREDENCIAMENTO PEI

Excepcionalmente, os docentes que obtiveram farol amarelo na Avaliação de Desempenho Final de 2025, desde que indicados à permanência, poderão participar do credenciamento no PEI e indicar ampliação de jornada, de 03/12/2025 a 05/12/2025.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL DO PROCESSO DE ATRIBUIÇÃO – 2026

A classificação final do Processo de Atribuição de Classes e Aulas 2026 estará disponível a partir das 14h do dia 09/12/2025, na Plataforma SED, pelo caminho: Início > Atribuição Inicial 2026 > Administrativo > Classificação.