



## ASSEMBLEIA LEGISLATIVA do Estado de São Paulo

PODER LEGISLATIVO

### Projeto de Decreto Legislativo n° 3/2024

Processo Número: **1159/2024** | Data do Protocolo: 02/02/2024 14:02:52

Autoria: **Monica Seixas do Movimento Pretas**

Assinaturas Indicadas:

Ementa: **Susta a Resolução n° 04, de 19 de janeiro de 2024, da Secretaria da Educação, que “dispõe sobre a Avaliação de Desempenho de Diretores Escolares/Diretores de Escola e dá providências correlatas”.**



Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>  
com o identificador 3100320032003800340037003A004300, Documento assinado digitalmente  
conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.



## Projeto de Decreto Legislativo

*Susta a Resolução nº 04, de 19 de janeiro de 2024, que “Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho de Diretores Escolares/Diretores de Escola e dá providências correlatas”.*

### **A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO DECRETA:**

**Artigo 1º** – Fica sustado, nos termos do artigo 20, IX, da Constituição do Estado, a Resolução nº 04, de 19 de janeiro de 2024, que “*Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho de Diretores Escolares/Diretores de Escola e dá providências correlatas*”.

**Artigo 2º** – Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICATIVA**

A Resolução nº 04 da Secretaria de Educação tem sido alvo de críticas devido ao seu potencial para permitir abusos no processo de avaliação de desempenho dos servidores da educação. A resolução, ao estabelecer critérios objetivos irrazoáveis e materialmente inviáveis, abre espaço para práticas como assédio moral institucional, medo e constrangimento, o que vai de encontro aos princípios éticos e legais.

A falta de recursos disponíveis para o pleno uso das plataformas digitais nas unidades escolares reflete uma realidade complexa. Muitas escolas enfrentam desafios significativos para implementar efetivamente a educação digital devido à escassez de verbas destinadas à aquisição de equipamentos tecnológicos adequados, conectividade de qualidade e capacitação de professores. Além disso, aspectos políticos, como políticas públicas educacionais inadequadas ou insuficientes, contribuem para a disparidade na distribuição de recursos. No contexto social, a desigualdade de acesso à tecnologia em comunidades economicamente desfavorecidas agrava ainda mais a situação, impactando diretamente a qualidade do ensino e ampliando as disparidades educacionais. A abordagem dessas questões requer uma análise cuidadosa e intervenções estratégicas para garantir que todas as escolas possam usufruir plenamente das plataformas digitais, promovendo uma educação inclusiva e equitativa.

Ao falar também de fatores políticos e sociais que se entrelaçam, o critério de Índice de Vulnerabilidade das instituições de Ensino perpassa inúmeros outros problemas. A segurança pública, a quantidade de servidores e funcionários disponíveis na unidade, a territorialidade, a regularidade nos pagamentos de salário, a insegurança da continuidade de muitos contratados em diversas categorias, como por exemplo a “Categoria O”, tem um impacto direto no contexto geral de vulnerabilidade das unidades escolares.

Os métodos dispostos pela SEDUC, que estimulam a competição excessiva entre trabalhadores e servidores, estabelecem exigências de uso de instrumentos inexistentes na maioria das Escolas Públicas Estaduais como forma de punição ou promoção, e expõem publicamente as avaliações de desempenho, são destacadas como medidas que visam atacar práticas saudáveis ao ambiente de trabalho escolar. A estabilidade dos servidores, conquistada após um período de dedicação ao serviço público, é mencionada





como um fator crucial se segurança jurídica e política, tornando a demissão um processo que deve ocorrer apenas mediante decisão judicial ou processo administrativo disciplinar.

A preocupação central reside na possibilidade de essas avaliações de desempenho se tornarem instrumentos de assédio e perseguição por parte do governo. Há o receio de que, após a conquista da estabilidade, os servidores se tornem alvos de demissões arbitrárias, muitas vezes motivadas por interesses políticos ou pela tentativa de coibir mobilizações e greves. Além disso, os objetivos irrazoáveis e materialmente inviáveis podem ser explorados como uma fachada para justificar a demissão de adversários políticos, comprometendo a imparcialidade e a objetividade do processo.

A crítica à imposição desses critérios e à cobrança de metas individuais é destacada como uma característica comum a projetos desse tipo. Argumenta-se que tais abordagens desconsideram a natureza essencialmente coletiva e cooperativa do trabalho no serviço público, podendo resultar em práticas de controle e perseguição que prejudicam o bom funcionamento das instituições. A necessidade de revisão dessas práticas é ressaltada como fundamental para preservar a integridade e a equidade no ambiente de trabalho.

O princípio da legalidade representa uma salvaguarda fundamental para os cidadãos, protegendo-os contra possíveis abusos do poder por parte dos governantes. Em consonância com esse princípio, o artigo 111 da Constituição do Estado estabelece, em alinhamento com o artigo 37 da Constituição Federal, que a administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer Poder Estadual deve observar os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, finalidade, motivação e interesse público.

A Constituição Estadual confere ao Poder Legislativo a prerrogativa de "sustar os atos normativos do Poder Executivo que exorbitem do poder regulamentar" (artigo 20, IX), destacando o controle político e administrativo sobre critérios de avaliação de servidores como uma medida contra o assédio moral institucional.

Sala das Sessões, em

**Deputada Estadual Monica Seixas do Movimento Pretas - PSOL**

**Monica Seixas do Movimento Pretas - PSOL**



# PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade> utilizando o identificador 3100370036003500300037003A005000

Assinado eletronicamente por **Monica Seixas do Movimento Pretas** em 02/02/2024 11:01

Checksum: **CCB00F1EA7C251143EFA4E6DC04623AF475A04D6F98AED0A79D879ABBBBC9795**



---

Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>  
com o identificador 3100370036003500300037003A005000, Documento assinado digitalmente  
conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.

## **Resolução SEDUC- N°04, de 19-01-2024**

*Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho de Diretores Escolares/Diretores de Escola e dá providências correlatas*

O Secretário Executivo, respondendo pelo expediente da Secretaria da Educação, no uso de suas atribuições e considerando:

\* a necessidade de aprimorar os mecanismos de avaliação do desempenho dos Diretores Escolares/Diretores de Escola, alinhando-os aos objetivos do Plano Estratégico da Secretaria da Educação;

\* a importância de adotar critérios quantitativos que permitam a análise objetiva do desempenho dos diretores, visando à promoção de uma gestão escolar eficaz;

\* os princípios da meritocracia e da busca contínua pela excelência no campo educacional;

Resolve:

Artigo 1º - Fica instituída a Avaliação de Desempenho de Diretores Escolares/Diretores de Escola previsto no artigo 75, §1º, da Lei nº 1.374 de 30 de março de 2022, e em conformidade com o disposto nesta resolução.

Artigo 2º - A avaliação de Desempenho será constituída pelos seguintes indicadores:

I - Frequência escolar;

II - Participação nas avaliações bimestrais;

III - Uso das plataformas digitais;

IV - Índice de vulnerabilidade da unidade escolar.

Artigo 3º - Para fins de classificação na Avaliação de Desempenho dos Diretores Escolares/Diretores de Escola, será utilizada a Nota Final, disponibilizada em painel de dados de avaliação educacional.

§1º O resultado da avaliação será aferido bimestralmente pelas Diretorias de Ensino, utilizando como critério a análise quantitativa dos indicadores disponibilizados em painel de dados de avaliação educacional.

§2º - O resultado da avaliação poderá ser:

1 - Insatisfatório para Nota Final igual ou inferior a 5,0;

2 - Regular para Nota Final maior que 5,0 e inferior e igual a 7,0 e

3 - Satisfatório com Nota Final maior que de 7,0 e inferior e igual a 9,0; e

4 - Excelente com Nota Final acima de 9,0.

Artigo 4º - O resultado da avaliação caberá reconsideração, uma única vez, a ser requerida e devidamente fundamentada pelo Diretor de Escola/Diretor Escolar, e encaminhada para o Dirigente Regional de Ensino.

§ 1º - Na existência de reconsideração de que trata o "caput" deste artigo, caberá ao Dirigente Regional de Ensino, em conjunto com o Supervisor da unidade, proceder à revisão da avaliação do servidor, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída.

§ 2º - Os prazos, de que trata o caput deste artigo, dar-se-ão, na seguinte conformidade:

1 - para apresentação de reconsideração em relação à avaliação da equipe gestora: 5 (cinco) dias, a partir da data da ciência do servidor;

2 - para a decisão da equipe gestora: em até 10 (dez) dias, a partir da data do recebimento da reconsideração.

§ 3º - Da decisão do Dirigente Regional de Ensino não caberá recurso.

Artigo 5º - O titular de cargo de Diretor de Escola ou Diretor Escolar, que atingir o grau Insatisfatório na avaliação bimestral, estará sujeito aos seguintes procedimentos:

I - remoção para outra unidade escolar ou sede da diretoria de ensino ou órgão central, a critério da administração;

II - designação para exercício de funções inerentes ou correlatas ao seu cargo de origem;

III - submissão a curso de capacitação.

§1º - Antes da aplicação dos procedimentos previstos nos incisos I, II e III, é necessário que o Dirigente Regional de Ensino organize uma reunião com o Diretor Escolar/Diretor de Escola e o Supervisor de Ensino/Supervisor Educacional responsável pela unidade escolar para que seja feita uma apresentação de esclarecimentos, justificativas e discussão de possíveis medidas de aprimoramento em conjunto.

§2º - A remoção, que trata o inciso I deste artigo, poderá ocorrer a qualquer tempo após a avaliação bimestral, cabendo ao Dirigente Regional de Ensino providenciar a remoção em nível de Diretoria de Ensino, seja para outra unidade escolar, seja para sede da Diretoria de Ensino;

§3º - A remoção, que trata o inciso I deste artigo, poderá ocorrer a qualquer tempo após a avaliação bimestral, cabendo ao Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH, para Diretoria de Ensino diversa à da classificação atual ou para órgão central.

§4º - Para o afastamento previsto no inciso II deste artigo, o Dirigente Regional de Ensino deverá definir Plano de Desenvolvimento Profissional ao Diretor de Escola ou Diretor Escolar.

§5º - O Plano de Desenvolvimento Profissional deverá ser acompanhado e avaliado por uma comissão instituída pelo Dirigente Regional de Ensino.

§ 6º - O servidor que não cumprir o Plano de Desenvolvimento Profissional previsto no §4º deste artigo estará sujeito às penalidades previstas na Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

§7º - O curso de capacitação, de que trata o inciso III deste artigo, será ofertado a todo o Diretor de Escola ou Diretor Escolar pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo "Paulo Renato Costa Souza".

Artigo 6º - O docente designado na função de Diretor de Escola/Diretor Escolar, que atingir grau insatisfatório na avaliação bimestral, poderá ter a designação correspondente cessada e deverá retornar à unidade de classificação de origem.

Artigo 7º - O disposto nesta resolução aplica-se aos docentes titulares de cargo de Diretor de Escola/Diretor Escolar e aos designados na mesma função, que se encontram em exercício em unidades escolares de tempo parcial ou integral.

Artigo 8º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogado os parágrafos §1º, §2º, §3º e §4º do artigo 10º da Resolução SEDUC Nº 28, DE 25-7-2023, e os parágrafos §1º, §2º e §3º do artigo 7º da Resolução SEDUC - 41 de, 15-9-2023