



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA do Estado de São Paulo

PODER LEGISLATIVO

Projeto de Decreto Legislativo n° 49/2025

Processo Número: **51920/2025** | Data do Protocolo: 12/12/2025 15:49:31



Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>
com o identificador 3200340038003500320039003A004300, Documento assinado digitalmente conforme
art. 4º, II da Lei 14.063/2020.



Projeto de Decreto Legislativo

Susta os efeitos da Resolução Seduc nº 146, de 26 de novembro de 2025, que altera dispositivos da Resolução SEDUC nº 83, de 19 de maio de 2025, que dispõe sobre a Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Quadro de Magistério - QM das Escolas de Tempo Parcial e das Escolas de Ensino Integral.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO DECRETA:

Artigo 1º - Ficam sustados os efeitos da Resolução Seduc nº 146, de 26 de novembro de 2025, que altera dispositivos da Resolução SEDUC nº 83, de 19 de maio de 2025, que dispõe sobre a Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Quadro de Magistério - QM das Escolas de Tempo Parcial e das Escolas de Ensino Integral.

Artigo 2º - Este Decreto Legislativo entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A citada Resolução SEDUC nº 146, de 2025, 146, altera as regras da Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Quadro de Magistério das Escolas PEI.

Todavia, é mais uma das muitas Resoluções abusivas da Seduc, com caráter punitivo a professores. Sob a desculpa de uma “autonomia” para o Diretor escolher o seu próprio “time” para 2026, são permitidas entrevistas obrigatórias decorrentes da Avaliação de Desempenho Final, podendo resultar na indicação de não permanência do docente na unidade.

Temos verificado que tanto o resultado quanto a forma de aplicação da Avaliação de Desempenho Docente, implantada pela Seduc, viola princípios constitucionais, legais e administrativos, bem como o Estatuto dos Servidores Públicos.

Não há lei estadual específica que regule o modelo de avaliação atualmente imposto pela SEDUC, e a administração pública só pode agir quando autorizada em lei, o que não se verifica no presente caso.

Ademais, a Constituição determina que a avaliação de desempenho, quando utilizada para fins funcionais, remuneratórios ou disciplinares, deve ser prevista em lei formal.

O Estatuto dos Servidores Públicos estabelece que a avaliação periódica deve obedecer a critérios objetivos, previamente definidos em lei. Novamente, não há normatização legal e as previsões de Resoluções a tornam extremamente subjetiva.





Eis a justificativa para esta propositura.

Carlos Giannazi



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 3200370031003500360031003A005000

Assinado eletronicamente por **Carlos Giannazi** em 12/12/2025 13:56

Checksum: **1FF7F2FC44B887F17F897B1EF849C91FCEAA410C7423EA2932C9FA1CE299B8DE**



Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>
com o identificador 3200370031003500360031003A005000, Documento assinado digitalmente conforme
art. 4º, II da Lei 14.063/2020.



DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Publicado na Edição de 27 de novembro de 2025 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

RESOLUÇÃO SEDUC Nº 146, DE 26 DE NOVEMBRO DE 2025

Altera dispositivos da Resolução SEDUC nº 83, de 19 de maio de 2025, que dispõe sobre a Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Quadro de Magistério - QM das Escolas de Tempo Parcial e das Escolas de Ensino Integral

O Secretário da Educação do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições, mediante a necessidade do serviço, devidamente justificada pela Diretoria de Pessoas - DIPES, da Subsecretaria de Gestão Corporativa - SUCOR,

Resolve:

Artigo 1º - Ficam incluídos, na Resolução SEDUC nº 83/2025, os seguintes dispositivos:

I - o § 3º ao artigo 5º:

“§ 3º – As etapas citadas nos incisos I e II, do § 1º, deste artigo, poderão ser divididas em ciclos e esses poderão ser divididos em fases, conforme estipulado em Portaria, nos termos do § 1º, do artigo 4º, desta Resolução, mediante a necessidade do serviço, devida e expressamente justificada pela Diretora da Diretoria de Pessoas - DIPES, sem prejuízo do constante no § 1º deste artigo.”

II - os artigos 7º-A e 7º-B:

“Artigo 7º-A - O docente submetido ao processo de Avaliação de Desempenho Final que apresentar aspectos em sua prática profissional que demandem aprimoramento, conforme identificado pelo farol final nas cores amarela ou vermelha, estará submetido a receber orientação pedagógica, formação profissional e acompanhamento sistemático da equipe gestora da unidade escolar onde estiver vinculado, com base em devolutivas construtivas voltadas ao desenvolvimento profissional e às necessidades da escola, registradas no Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

§ 1º - Se constatada por outros instrumentos de gestão que o docente já esteve sob às ações de orientação, formação e acompanhamento previstas no “caput”, e atestada pela equipe gestora a permanência das fragilidades identificadas, o Diretor de Escola ou Diretor

Escolar da unidade poderá indicar o docente para não permanência do exercício na unidade.

§ 2º - Na hipótese prevista no parágrafo anterior, o docente será submetido à entrevista, realizada pela Unidade Regional de Ensino – URE de sua lotação, com base nas dimensões estabelecidas no **Anexo II**, da qual resultará a atribuição de nota final, variável de zero a 10.

§ 3º - A indicação à não permanência do exercício pelo gestor, citada no § 1º deste artigo, será feita com o apoio da Equipe Gestora e acompanhamento de representantes da URE e deve levar em conta, além do resultado da Avaliação de Desempenho, de natureza formativa e gerencial, regida por esta Resolução, outras considerações que reúnam registros de acompanhamento, devolutivas contínuas e evidências do desenvolvimento profissional, considerando as necessidades pedagógicas da unidade escolar.

§ 4º - O disposto no artigo 7º-A da Lei Complementar Estadual nº 1.093/2009 será aplicado ao docente contratado, após o procedimento do “caput” e do § 1º deste artigo.

§ 5º - As entrevistas de que trata este artigo serão realizadas sob a responsabilidade da URE, devendo ser gravadas integralmente e colocadas em arquivo sob sua guarda, com a disponibilização aos gestores das unidades escolares que as solicitarem, quando pertinente.

§ 6º - O Diretor de Escola ou Diretor Escolar poderá acessar, de forma assíncrona, as entrevistas realizadas, a fim de, posteriormente, registrar no sistema o indicativo com a relação dos docentes que não serão priorizados para permanência na unidade sob sua gestão.

§ 7º - Para fins do registro mencionado no parágrafo anterior, será apresentada ao Diretor de Escola ou Diretor Escolar a relação dos docentes, em ordem de classificação, conforme as notas atribuídas pela URE, nos termos do § 2º deste artigo.

§ 8º - O procedimento previsto neste artigo será aplicado automaticamente aos docentes que estiveram em exercício no segundo semestre do ano letivo em curso e que pleiteiam vaga no Programa de Ensino Integral – PEI.

§ 9º - A ausência do docente na entrevista referida neste artigo implicará na atribuição da menor nota da escala citada no § 2º deste artigo.

Artigo 7º-B - Durante o processo de atribuição de classes e aulas, os docentes entrevistados indicarão, dentre as escolas disponíveis, para qual unidade desejam ter classes ou aulas atribuídas.

§ 1º - Para fins do disposto no “caput” deste artigo, entende-se por escola disponível aquela na qual o Diretor de Escola ou Diretor Escolar reconhece a compatibilidade do perfil profissional às necessidades pedagógicas da unidade.

§ 2º - Diante da lista de escolas possíveis para a atribuição de classes ou aulas ao docente, a URE fará o encaminhamento de cada professor, fazendo uso da classificação geral extraída para o processo anual de atribuição de classes e aulas.

§ 3º - Caso não haja unidades disponíveis ou não existam mais vagas compatíveis, o docente poderá ser indicado pela Comissão de Atribuição de Classes e Aulas da URE para atuar em projeto/programa de unidades escolares nas quais haja posto vago.

§ 4º - Caso não se configure a possibilidade de atendimento nos termos do parágrafo anterior, os docentes efetivos e não efetivos deverão desenvolver suas atividades na unidade escolar encaminhada pela Comissão de Atribuição de Classes e Aulas da URE, sem participar do processo inicial de atribuição.”

III - o Anexo II, ficando o atual Anexo renumerado para Anexo I.

Artigo 2º - Revoga-se o § 8º, do artigo 7º, da Resolução SEDUC nº 83/2025.

Artigo 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO II

a que se refere o § 2º, do artigo 7º-A, da Resolução SEDUC nº 83/2025

Dimensões das entrevistas obrigatórias decorrentes da Avaliação de Desempenho Final:

- **Planejamento Pedagógico e Preparação de Aulas:** habilidade de diagnosticar a turma, adequar estratégias e materiais oficiais à realidade discente e demonstrar compromisso com o aprendizado e a formação contínua;
- **Gestão de Sala de Aula:** capacidade de gerir o tempo e o espaço de forma eficaz, selecionar habilidades prioritárias, personalizar a ação pedagógica e utilizar exemplos concretos para facilitar a compreensão;
- **Gestão de Engajamento e Clima de Confiança:** habilidade de reconhecer e destacar avanços, criar e manter altas expectativas, utilizar estímulo positivo e construir um ambiente de confiança mútua;
- **Gestão da Aprendizagem (Avaliação e Recomposição):** proficiência na utilização de estratégias de checagem e avaliação contínua para verificar a compreensão do conteúdo, bem como na aplicação de técnicas de recomposição (retomadas, nivelamento ou agrupamentos produtivos) e no planejamento adaptado, conforme resultados e necessidades da turma;
- **Gestão de Conflitos e Convivência:** aptidão para manter a ordem e a atenção, estabelecer combinados prévios com os estudantes, mediar conflitos com postura profissional e promover vínculos de confiança;

- **Relações Interpessoais e Colaboração:** demonstração de acolhimento, escuta ativa e engajamento no cotidiano escolar, postura de mediação e diálogo e capacidade de trabalho em equipe com os pares; e
- **Autoimagem e Desenvolvimento Profissional:** consciência da autopercepção docente, demonstração de empatia e coerência entre discurso e prática, bem como abertura para práticas reflexivas e colaboração com colegas e gestores, buscando a formação contínua.