



DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

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

RESOLUÇÃO SEDUC N° 98, DE 26 DE JUNHO DE 2025

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 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, deverá ser, obrigatoriamente, 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 de comissão de avaliação o servidor que estiver em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

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 - reconhecer e valorizar a performance e o desempenho profissional com potencial de gerar impacto na melhoria dos resultados de aprendizagem dos estudantes.

§1º – A implementação de todo o processo de evolução por desempenho, a que se refere o *caput* deste artigo, será gerido pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (CGRH).

§2º - O processo de evolução por desempenho será realizado na periodicidade de dois anos conforme estabelecida no inciso II do artigo 21, e no inciso II do artigo 42, ambos da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, após o término do estágio probatório, observando os princípios da imparcialidade e da publicidade da Administração Pública.

SEÇÃO II

Dos Instrumentos de Avaliação

Artigo 3º - A evolução por desempenho ocorrerá a partir da obtenção da pontuação mínima exigida nos instrumentos de avaliação, a seguir especificados:

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

1 - Avaliação de Desempenho, com peso mínimo de 40% (quarenta por cento) e máximo de 80% (oitenta por cento), no resultado final no processo de evolução por desempenho; e

2 - Avaliação dos Resultados Educacionais, com peso mínimo de 20% (vinte por cento) e máximo de 60% (sessenta por cento), no resultado final da avaliação por desempenho, sendo que:

a) a carga horária do docente considerada para o cálculo será a carga horária efetivamente apurável pelo Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo - SARESP, variando de 0 (zero) a 32 (trinta e duas) aulas de interação com estudantes;

b) o peso do desempenho do docente no SARESP será determinado conforme a carga horária apurável, seguindo a distribuição percentual definida em instrução;

c) a fórmula de cálculo do peso do SARESP será: Peso SARESP "Docente" = Percentual correspondente na tabela a ser definida em instrução;

d) o peso do SARESP "Escola" será complementar, sendo reduzido proporcionalmente à medida que a carga horária apurável pelo SARESP aumenta.

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 equivalente a 40%, 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% 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 Diretoria de Ensino desta Secretaria, composta por:

1 - Avaliação de Desempenho, realizada pela Equipe Gestora da unidade escolar, com peso equivale a 40%, 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 em 50% das escolas da Diretoria de Ensino ou do Estado, conforme for o caso, será atribuído com 50% da pontuação prevista neste item; ou

b) O servidor, que alcançar a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP em 70% das escolas da Diretoria de Ensino ou do Estado, 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 06 (seis) o que equivale a 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 em 50% das escolas da Diretoria de Ensino ou do Estado, conforme for o caso, será atribuído com 50% da pontuação prevista neste item; ou

b) O servidor, que alcançar a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no SARESP em 70% das escolas da Diretoria de Ensino ou do Estado, 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 10 (dez) o que equivale 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 - Os instrumentos avaliativos e os seus respectivos critérios serão definidos em instruções, bem como o cronograma será definido em portaria.

SEÇÃO III

Demais regras da Evolução por Desempenho

Artigo 4º - As Avaliações previstas no artigo 3º desta Resolução serão realizadas na plataforma específica, conforme cronograma a ser estabelecido pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (CGRH).

§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 ou ao superior 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 5º - No caso do Dirigente Regional de Ensino, a avaliação deverá ser realizada por uma comissão designada pelo Secretário da Educação, considerando o com o inciso III do §3º desta resolução.

Artigo 6º - Em relação às avaliações, caberá solicitação de recurso, uma única vez, pelo avaliado, necessitando ser devidamente fundamentada quanto aos pontos de discordâncias e realizada dentro do prazo estipulado de 15 (quinze) dias, a partir da data da divulgação do resultado.

Parágrafo único - Em caso de solicitação de recurso, a segunda avaliação será realizada pela superior mediato, cabendo-lhe proceder à revisão da avaliação, devendo justificar a alteração ou manutenção da pontuação obtida, na plataforma ser indicada pela CGRH, dentro do prazo estipulado de até 15 (quinze) dias, a partir da data do recebimento do recurso.

Capítulo III

Da Evolução por Desenvolvimento

Artigo 7º - O Professor de Ensino Fundamental e Médio deverá, preferencialmente, realizar as formações e cursos na trilha em que estiver em exercício.

Artigo 8º - O Diretor Escolar e o Supervisor Educacional deverão realizar as formações e cursos na Trilha de Gestão Educacional.

Artigo 9º - 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, 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 10 - A Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza” - EFAPE, em conjunto com a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH, poderá por meio de portaria conjunta fixar o rol de cursos de atualização ofertados por instituição/entidade externas pública ou privada, a serem considerados para fins de evolução de desenvolvimento.

Artigo 11 - Os efeitos da Evolução por Desenvolvimento ocorrerão no mês subsequente à publicação da portaria de concessão realizada pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (CGRH).

Capítulo IV **Do Regramento da Redução de Interstício para Evolução**

Artigo 12 - A partir da referência L2, M2 ou D2, o interstício mínimo para cada referência subsequente poderá ser reduzido em 1 (um) ano, mediante cumprimento, dos seguintes requisitos, cumulativamente:

I - Desempenho excepcional com aproveitamento igual ou superior a 95% (noventa e cinco por cento) na evolução por desempenho e na evolução por desenvolvimento imediatamente anteriores ao processo de evolução a que se refere o pleito;

II - Frequência positiva de 100% (cem por cento), sem incidência de qualquer atraso e ausência, com exceção daquelas que se verificarem em virtude de férias, licença à gestante, licença-paternidade, licença por adoção e serviços obrigatórios por lei, durante os últimos 2 (dois) anos.

§1º - A redução de interstício prevista neste artigo está restrita a, no máximo, 10% (dez por cento) dos cargos providos de Professor de Ensino Fundamental e Médio, de Professor Educação Básica I, de Professor II, de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional.

§2º - A Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH publicará a Relação Provisória de servidores, por cargo, que poderão fazer jus à evolução, nos termos deste artigo.

§3º - Contra a Relação, a que se refere o §2º deste artigo, poderá ser interposto recurso, no prazo de 15 (quinze) dias, que não terá efeito suspensivo.

§4º - Decorrido o prazo de recurso, será elaborada e publicada pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH, a Relação Final dos servidores que fazem jus à evolução, nos termos deste artigo.

Capítulo V **Das Disposições Finais**

Artigo 13 - 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 Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH publicará portaria com o cronograma da primeira Avaliação de Desempenho, para fins de evolução funcional.

Artigo 14 - 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 15 – A Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH 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.

Parágrafo único - As referidas coordenadorias poderão decidir sobre os casos omissos e não previstos nesta Resolução.

Artigo 16 - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO

A que se refere o §1º do artigo 9º, desta Resolução Evolução por Desenvolvimento

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)	Mediante apresentação de certificado EFAPE
Planejamento de Aula	12,5 pontos, por edição (semestre)	Mediante dados/relatórios extraídos pelo BI
Cardápio Formativo	Cursos externos: ofertados por instituições/entidades públicas ou particulares = 05 pontos Cursos EFAPE/SEDUC = 10 pontos	Concluído a partir do ano de 2023, sendo: Cursos externos: Conforme publicado em portaria CGRH e EFAPE e Mediante apresentação de certificado/atestado de aprovação no curso da instituição/entidade. Cursos EFAPE/SEDUC: Mediante apresentação de certificado EFAPE
Percorso Formativo	07 pontos	Mediante apresentação de atestado EFAPE
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 cardápio formativo EFAPE = 30 pontos Fora do cardápio formativo = 10 pontos	Mínimo 360h e Desde que relacionados à prática profissional
Pós-Graduação: Mestrado Doutorado (Profissional Acadêmico)	Mestrado - 30 pontos Doutorado - 50 pontos	Desde que relacionados à prática profissional, conforme critérios de elegibilidade publicizados em Portaria EFAPE