

RESOLUÇÃO SEDUC Nº 114, DE 13 DE AGOSTO 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 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 42 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, terá início a partir da data da concessão 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 dentro do interstício de dois anos, sendo a evolução concedida ao final do período, desde que atendidos os 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 públicas ou particulares = 07 pontos. Cursos EFAPE/SEDUC = 10 pontos	Concluído a partir do ano de 2023, sendo: Cursos externos: 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 autores)	5 pontos por documento, limitado a 3 documentos, totalizando 15 pontos	Desde que relacionados à prática profissional ou na área 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