087
24/11/2026

APEOESP

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

Informa Urgente

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Filiado à CNTE e CUT

MODELO DE RECURSO CONTRA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Professor(a) qualificado(a) como "Farol Vermelho" e "Farol Amarelo" na Avaliação de Desempenho poderá utilizar modelo para recorrer

Disponibilizamos, anexo, para quem desejar utilizar, modelo de requerimento de recurso contra as avaliações que resultaram em "Farol Vermelho" e "Farol Amarelo", e consequentemente, na indicação de Não Permanência, prejudicando os docentes no processo de atribuição de classes e aulas e outras decorrências.

Lembramos que a APEOESP também possui ação que questiona a Avaliação de Desempenho em sua totalidade. Em caso de indeferimento do recurso, orientamos agendar horário com o jurídico da Subsede para as devidas providências.

Secretaria de Comunicação

REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO DE REVISÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – ANO LETIVO DE 2026

COM PEDIDO DE ACESSO AOS ELEMENTOS DA AVALIAÇÃO E SUSPENSÃO DOS EFEITOS FUNCIONAIS AO DIRETOR DA UNIDADE ESCOLAR [_____]

REQUERENTE: [Nome completo], RG nº [_____], CPF nº [_____], Professor de Educação Básica – PEB [I/II], categoria [_____], em exercício nesta unidade escolar, jurisprudência da Unidade Regional de Ensino [_____].

OBJETO: Recurso administrativo contra o resultado da Avaliação de Desempenho referente ao ano letivo de 2026, com pedido de revisão da pontuação, da classificação no sistema de farol e dos eventuais efeitos funcionais decorrentes.

I – DOS FATOS

O(a) requerente foi submetido(a) ao processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano letivo de 2026, regulamentado pela Resolução SEDUC nº 83/2025, com as alterações posteriores, tendo obtido a pontuação final de [____] pontos, com enquadramento no Farol [VERMELHO/AMARELO].

O resultado divulgado merece revisão, uma vez que a avaliação de desempenho deve observar critérios objetivos, transparentes, previamente estabelecidos e compatíveis com as finalidades formativas e de desenvolvimento profissional previstas na regulamentação da própria Secretaria da Educação.

O processo avaliativo não pode se resumir à atribuição de uma pontuação final, desacompanhada da demonstração dos critérios utilizados, dos registros que fundamentaram as avaliações e das oportunidades de orientação e aprimoramento profissional efetivamente oferecidas ao docente.

Além disso, o resultado poderá produzir consequências relevantes na vida funcional do(a) requerente, especialmente quanto à permanência na unidade escolar, à participação no processo de atribuição de classes e aulas e, quando aplicável, à continuidade do exercício no Programa Ensino Integral – PEI.

II – DAS IRREGULARIDADES DO PROCESSO AVALIATIVO

1. Da ausência de transparência e da necessidade de acesso integral aos critérios e fundamentos da nota

A Resolução SEDUC nº 83/2025 estabelece que a avaliação deve observar critérios e instrumentos previamente definidos, considerando indicadores de desempenho e questionários avaliativos.

A Portaria Conjunta SUCOR-SUPED nº 05/2026 estabeleceu pesos específicos para os indicadores da etapa final, distinguindo, inclusive, os docentes que atuam em sala de aula daqueles que exercem atividades em programas, projetos e outras modalidades.

Assim, a simples divulgação da pontuação final não é suficiente para demonstrar a regularidade do procedimento.

É indispensável que o docente tenha acesso:

→ Aos questionários avaliativos e às respostas consolidadas;

→ À pontuação individual atribuída em cada indicador;

→Aos critérios e pesos efetivamente aplicados;

→ Aos registros utilizados para apuração do Diário de Classe;

→ Aos resultados da avaliação dos estudantes e do trio gestor;

→ Aos critérios de apuração da formação e do atingimento de metas;

→ À memória de cálculo da nota final;

→ Às informações e aos registros inseridos na Secretaria Escolar Digital – SED.

Sem essas informações, não é possível verificar a correção da pontuação nem exercer adequadamente o direito de impugnar o resultado.

2. Da natureza processual e formativa da avaliação e da obrigatoriedade de acompanhamento e devolutivas

O artigo 5º, § 2º, da Resolução SEDUC nº 83/2025 determina que os resultados das avaliações sejam apresentados ao profissional de forma clara, específica e construtiva, destacando pontos fortes e aspectos que demandam melhoria, com vistas à elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

Os artigos 5º e 6º da mesma Resolução estabelecem o caráter contínuo e integrado do processo avaliativo, bem como a finalidade formativa da etapa diagnóstica.

Não se admite, portanto, que a Administração utilize a avaliação final como instrumento meramente classificatório ou punitivo, sem demonstrar que o profissional recebeu acompanhamento efetivo, orientação pedagógica, formação e devolutivas durante o período avaliado.

A ausência de feedback individualizado, de acompanhamento documentado ou de elaboração e monitoramento do PDI, quando exigíveis, compromete a regularidade do procedimento, especialmente quando a nota é utilizada para justificar consequências funcionais desfavoráveis.

A Administração não pode exigir determinado padrão de desempenho sem assegurar ao profissional conhecimento das fragilidades identificadas e condições efetivas de aprimoramento.

3. Da necessidade de critérios objetivos e da vedação à subjetividade na avaliação

A avaliação de desempenho deve observar os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, publicidade, razoabilidade e eficiência, previstos no artigo 37 da Constituição Federal.

A utilização de questionários avaliativos e indicadores não afasta a necessidade de fundamentação objetiva das notas atribuídas.

A pontuação deve corresponder a elementos concretos e verificáveis, não podendo decorrer de impressões pessoais, avaliações genéricas ou critérios subjetivos que não permitam ao docente compreender as razões do resultado.

Especial atenção deve ser conferida à avaliação realizada pelos estudantes, cuja percepção não pode ser utilizada isoladamente ou sem os necessários parâmetros pedagógicos, critérios de ponderação e mecanismos de controle.

A avaliação do trabalho docente exige consideração das condições concretas de exercício profissional, das características das turmas, das condições de trabalho e dos recursos pedagógicos disponibilizados.

Não é juridicamente adequado atribuir ao professor responsabilidade exclusiva por resultados educacionais que também dependem de fatores estruturais, institucionais e sociais.

4. Da inadequação dos efeitos punitivos sem procedimento regular

A avaliação de desempenho não pode ser utilizada para impor con-

sequências funcionais desproporcionais quando não demonstrada a regularidade de todo o procedimento.

A Resolução SEDUC nº 83/2025, especialmente em seus artigos 6º, 7º e 7º-A, deve ser interpretada de forma sistemática, assegurando que a avaliação final esteja vinculada ao acompanhamento anterior, às devolutivas e às evidências efetivamente produzidas.

A Resolução SEDUC nº 146/2025 reforçou a necessidade de orientação pedagógica, formação profissional e acompanhamento sistemático, com registro das ações no Plano de Desenvolvimento Individual – PDI.

A atribuição de Farol Vermelho ou Amarelo, por si só, não dispensa a Administração de demonstrar a regularidade dos atos que fundamentam eventual indicação de não permanência ou outra medida desfavorável.

III – DAS CONSEQUÊNCIAS FUNCIONAIS E DA NECESSIDADE DE GARANTIA DO CONTRADITÓRIO

As alterações introduzidas pelas Resoluções SEDUC nº 108/2026 e nº 109/2026 estabeleceram novo procedimento de análise de perfil profissional, inclusive por meio da plataforma Secretaria Escolar Digital – SED.

No âmbito do Programa Ensino Integral – PEI, a indicação de não permanência e a posterior análise de perfil podem interferir diretamente na possibilidade de alocação ou realocação do docente.

A Portaria DIPES nº 64/2026 regulamentou esse procedimento, atribuindo relevância à manifestação dos Diretores de Escola ou Diretores Escolares quanto à compatibilidade do perfil profissional dos docentes com as necessidades das unidades escolares.

Entretanto, a manifestação administrativa deve estar fundamentada em critérios objetivos, evidências individualizadas e motivação suficiente, não podendo constituir mero juízo pessoal ou decisão imune à revisão.

O artigo 7º-A, § 3º, da Resolução SEDUC nº 83/2025 exige que a indicação de não permanência considere registros de acompanhamento, devolutivas contínuas e evidências do desenvolvimento profissional.

Portanto, eventual indicação de não permanência deve ser precedida da demonstração concreta das fragilidades identificadas, das ações de

orientação e formação realizadas e dos motivos pelos quais tais medidas não teriam produzido os resultados esperados.

A ausência dessas garantias viola os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, assegurados pelo artigo 5º, incisos LIV e LV, da Constituição Federal.

IV – DOS PEDIDOS

Diante do exposto, requer:

1. O recebimento e processamento do presente requerimento como recurso administrativo contra o resultado da Avaliação de Desempenho referente ao ano letivo de 2026;

2. A revisão integral da avaliação e da pontuação atribuída ao(à) requerente, com reexame dos indicadores, questionários, critérios e pesos utilizados;

3. O fornecimento de cópia integral dos instrumentos avaliativos, questionários, registros, informações lançadas na SED, memória de cálculo e demais elementos que fundamentaram o resultado;

4. A apresentação dos registros de acompanhamento pedagógico, devolutivas, orientações, ações de formação e Plano de Desenvolvimento Individual – PDI, inclusive de sua elaboração, execução e monitoramento, quando aplicáveis;

5. O reconhecimento de eventual irregularidade decorrente da ausência de acompanhamento, devolutivas, critérios objetivos ou fundamentação individualizada, com a consequente anulação ou revisão dos atos comprometidos;

6. Caso constatada inconsistência nos critérios, pesos ou cálculos utilizados, a retificação da pontuação e do enquadramento no sistema de farol;

7. A suspensão dos efeitos funcionais desfavoráveis decorrentes da avaliação impugnada até a conclusão definitiva do presente recurso, especialmente quanto à indicação de não permanência, à alocação, à realocação e à continuidade do exercício no PEI, quando aplicável;

8. Que eventual indicação de não permanência seja acompanhada

de decisão individualizada e fundamentada, com identificação das fragilidades apontadas, das evidências consideradas e das medidas de acompanhamento efetivamente realizadas, assegurando-se ao docente oportunidade de manifestação e revisão;

9. Que seja assegurada a possibilidade de recurso contra eventual decisão desfavorável, perante instância administrativa competente;

10. Que a decisão administrativa seja expressamente fundamentada, com enfrentamento de todos os argumentos apresentados neste requerimento, e comunicada formalmente ao(à) interessado(a).

Por fim, requer que nenhuma consequência funcional desfavorável seja efetivada antes da apreciação dos fundamentos apresentados, garantindo-se a observância dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, razoabilidade, proporcionalidade, devido processo legal, contraditório e ampla defesa.

Termos em que,

Pede deferimento.

[Município], _____ de _____ de 2026.

[NOME DO(A) REQUERENTE]