



Direito às progressões: uma conquista da categoria organizada



O Sintepe vai acompanhar a implementação das regras e atuar para impedir qualquer distorção

Após uma luta de 27 anos, o Sintepe conquista uma vitória histórica: a progressão nas faixas (A, B, C e D) por desempenho. A partir de agora, todos os trabalhadores e trabalhadoras em educação poderão progredir nas faixas e classes da carreira. Este direito está consolidado na Lei Complementar 559, de 16 de junho de 2025 e na Portaria Conjunta 341, de 30 de dezembro de 2025. Além do reajuste anual, os/as trabalhadores/as em educação aptos à progressão poderão ter acréscimos à sua renda pela mudança das faixas e classes salariais.

A publicação das Portarias que regulamentam a avaliação de desempenho e viabilizam, na prática, a progressão funcional no PCCV da Educação, não é um favor do Governo, nem um ato isolado da Administração. Mesmo havendo pontos a serem melhorados e aperfeiçoados, trata-se de uma conquista política da categoria, fruto de anos de reivindicação, mobilização e negociação conduzidas pela nossa entidade sindical, o Sintepe.

O destravamento das progressões por desempenho, paralisadas há décadas, só foi

possível porque a categoria se manteve organizada, pressionou por mudanças no PCCV e construiu, coletivamente, uma proposta que garantisse: critérios objetivos; fim das travas históricas; direito à avaliação anual; possibilidade de recurso; transparência; e participação sindical no acompanhamento do processo.

Essas Portarias materializam, em normas administrativas, aquilo que a categoria já entendia: o reconhecimento de que a valorização profissional passa por uma carreira justa; e que a avaliação de desempenho deve ser instrumen-

to de avanço, e não de bloqueio.

Ao mesmo tempo, a conquista exige vigilância permanente. O sindicato seguirá acompanhando a implementação dessas regras, orientando a categoria e atuando para impedir qualquer tentativa de uso distorcido da avaliação como mecanismo de exclusão ou punição.

O destravamento da progressão por desempenho representa um marco histórico na carreira da Educação Estadual. É vitória da unidade, da organização e da luta coletiva.

A nova lei elimina barreiras que limitava a progressão a apenas 10% dos servidores por

escola, assegurando agora que todos os profissionais aptos possam avançar na carreira.

A progressão horizontal e vertical por desempenho junta-se à progressão por Elevação de Nível de Qualificação ou Titulação Profissional já existente na lei anterior, como preconiza o artigo 14 da Lei 559/2025.

Os/as professores/as, analistas e auxiliares administrativos/as, independentemente da função, terão direito à progressão independentemente de licença médica, licença-maternidade, licença-prêmio e licença para

curso, de acordo com a Lei Complementar 559, 16 de junho de 2025, Art. 14, inciso 1º, 2º, 3º e 4º, prevê os casos de impedimentos.

O período de preenchimento dos formulários de avaliação para efeito de progressão será de 08/09/2026 a 13/11/2026. O prazo dos recursos para quem discordar do resultado das avaliações será de 16/11/2026 a 04/01/2027 (Comissão Administrativa Permanente de Avaliação e Acompanhamento do Plano de Cargos e Carreiras). O impacto da progressão na folha será em dezembro de 2026.

Quem tem direito às progressões?

- Grupo Ocupacional do Magistério – Professores/as em qualquer função (sala de aula, biblioteca, diretor adjunto, readaptados, educador de apoio, técnicos) em qualquer lotação (Escola, GRE e Secretaria de Educação).
- Analista em Gestão Educacional – em todas as especialidades e lotados em Escolas, GREs e Secretaria de Educação.
- Servidores Administrativos – Assistentes administrativo e auxiliares administrativos lotados em Escolas, Gre e Secretaria de Educação.

Quando serão os pagamentos das progressões em 2026?

Os servidores que vierem a satisfazer os requisitos legalmente definidos para a progressão funcional, ou promoção na carreira, sendo, para tanto, considerados aptos, terão os correspondentes efeitos financeiros decorrentes implementados no mês de competência de dezembro de cada ano.

Quando se dará a avaliação por desempenho em 2026?

A progressão horizontal ou vertical, por avaliação de desempenho, terá o seu respectivo processo de avaliação do desempenho regular iniciado, excepcionalmente, em janeiro de 2026.

Estrutura atual do Planos de Cargos e Carreiras com as progressões

MATRIZES: (progressão por titulação) (com intervalos de 8%,14% e 15%)	SÉRIE DE CLASSES: (progressão vertical) (com intervalos de 2%, 5% e 10%)			
	I			
Graduação em Licenciatura Plena e Doutorado				
Graduação em Licenciatura Plena e Mestrado				
Graduação em Licenciatura Plena e Especialização				
Graduação em Licenciatura Plena				
FAIXAS SALARIAIS (com intervalos de 1%, 1,5% e 1,5%) (progressão horizontal)	a	b	c	d
MATRIZES (com intervalos de 8%,14% e 15%)	II			
Graduação em Licenciatura Plena e Doutorado				
Graduação em Licenciatura Plena e Mestrado				
Graduação em Licenciatura Plena e Especialização				
Graduação em Licenciatura Plena				
FAIXAS SALARIAIS (com intervalos de 1%, 1,5% e 1,5%)	a	b	c	d
MATRIZES (com intervalos de 13%,14% e 15%)	III			
Graduação em Licenciatura Plena e Doutorado				
Graduação em Licenciatura Plena e Mestrado				
Graduação em Licenciatura Plena e Especialização				
Graduação em Licenciatura Plena				
FAIXAS SALARIAIS (com intervalos de 1%, 1,5% e 1,5%)	a	b	c	d
MATRIZES (com intervalos de 13%,14% e 15%)	IV			
Graduação em Licenciatura Plena e Doutorado				
Graduação em Licenciatura Plena e Mestrado				
Graduação em Licenciatura Plena e Especialização				
Graduação em Licenciatura Plena				
FAIXAS SALARIAIS (com intervalos de 2%, 2% e 2%)	a	b	c	d

Onde se darão as progressões no Plano de Cargos e Carreiras?

I - Progressão Horizontal (mudanças nas faixas salariais A, B, C e D)

Passagem do servidor de uma faixa de vencimento-base para a imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, na estrutura do cargo que ocupa, determinada, exclusivamente, por critérios de desempenho;

II - Progressão Vertical (mudanças nas classes I, II, III IV)

Passagem do servidor da última faixa salarial da classe em que se encontre para a faixa inicial da classe imediatamente superior, motivada por critérios de desempenho e/ou de tempo de serviço, observado, para essa última hipótese, o disposto no art. 20, ressalvadas disposições do art. 26; e

III - Progressão por Elevação de Nível de Qualificação ou Titulação Profissional (Não mudounalei)

Passagem do servidor de uma matriz de vencimento base para outra, hierarquicamente superior (matriz magistério, licenciatura plena, especialização, mestrado e doutorado) mediante a comprovação da respectiva titulação ou qualificação profissional exigidas.

Quem não terá direito

Não concorrerá aos processos de desenvolvimento na carreira o servidor que estiver:

I. Em estágio probatório (Não houve mudança na lei, apesar da reivindicação do Sintepe)

II. Cedido, afastado ou licenciado, a qualquer título, sem ônus para o Estado, inclusive para exercício de cargo eletivo; O servidor cedido com ônus para o Estado de Pernambuco terá direito à progressão horizontal ou vertical por desempenho, desde que esteja

desempenhando atividades compatíveis com as do seu cargo efetivo, devendo ser submetido à avaliação de desempenho pelo respectivo órgão cessionário.

III. Condenado criminalmente por sentença transitada em julgado, enquanto durarem seus efeitos, ressalvados os casos em que da própria pena resulte a demissão; Nos casos de condenação criminal com trânsito em julgado e de punição disciplinar que não ensejem demissão, somente após o

decurso de 2 (dois) anos, a contar da data de cumprimento da pena, poderá o servidor ser promovido pelo critério de avaliação de desempenho.

IV. Em cumprimento de pena disciplinar de suspensão.

V. O servidor que estiver em exercício de funções ou atividades distintas daquelas inerentes ao seu cargo efetivo, exceto para aqueles que estejam lotados no âmbito da Secretaria de Educação.

Progressão para quem está próximo de completar o decênio (mudanças entre as classes I, II, III, IV) - Regras de exceção

Com a nova regra, a contagem do tempo para progressão vertical por decênio reinicia a

partir da regulamentação da progressão por desempenho. Para não prejudicar quem já estava

perto de completar 10 anos em uma classe, foram criadas regras de exceção (transição):

Situações Excepcionais:

- **Servidores com decênios a completar em 2025 ou 2026:**

Estes servidores terão o direito à progressão automática pelo tempo de serviço atual, com a mudança da classe.

Ainda poderão progredir mais 1 faixa por desempenho em dezembro de 2026.

- **Servidores com decênios a completar em 2027:**

Receberão 2 progressões automáticas compensatórias em novembro de 2026. Ainda poderão progredir mais 1 faixa por

desempenho em dezembro de 2026.

- **Servidores com decênios a completar em 2028:**

Receberão 1 progressão automática compensatória em novembro de 2026. E ainda poderão avançar por desempenho em dezembro de 2026.

Direito a recurso contra o resultado da avaliação

As Portarias também ratificam o direito ao contraditório e à ampla defesa no processo de avaliação de desempenho. Está previsto que:

- O(A) servidor(a) poderá interpor recurso administrativo contra o resultado da sua avaliação;
- Esse recurso será recebido e avaliado pela Comissão Administrativa Permanente de Avaliação e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e

Vencimentos - CAP/PCCV;

- Lembrando que a CAP/PCCV terá composição paritária e caráter permanente, composta por 12 membros, sendo 06 indicados pelo governo e 06 indicados pelo Sindicato. A existência da CAP/PCCV é um elemento central de controle e fiscalização do PCCV e do processo de avaliação.

Tal previsão representa uma vitória política e jurídica da categoria, que exigiu que a avaliação

de desempenho não fosse um instrumento de punição ou de arbítrio, mas um procedimento sujeito a controle, revisão e fiscalização.

Esse mecanismo assegura que eventuais erros de lançamento, distorções na pontuação, avaliações injustas, problemas na validação de certificados e metas ou qualquer violação às regras do próprio PCCV, possam ser revisados formalmente.

Explicando a progressão - etapas

A partir deste ano de 2026, professores/as, analistas e administrativos/as passarão por uma Avaliação de Desempenho para garantir a progressão, que consiste em três etapas previstas na Lei 559/2025:

Explicando a Primeira e a segunda etapa:

Avaliação da chefia imediata, com peso 5, e autoavaliação com peso 5. Da avaliação da chefia imediata poderá ser feito o recurso à comissão composta pela Secretaria de Educação e o SINTEPE e

nunca poderá ser utilizado como instrumento de assédio no local de trabalho. A autoavaliação será respondida pelo próprio servidor em formulário que será disponibilizado. Nesta primeira etapa serão

somadas as duas notas e o servidor/a para ser progredido precisará ter a pontuação mínima de 7.

Crerios (competências) que serão avaliadas tanto na autoavaliação quanto na chefia imediata.

Explicando a terceira etapa - Avaliação institucional:

Avaliação na formação profissional com peso 6, e os indicadores do IDEPE da Rede como um todo, com peso 4. Nesta terceira etapa serão somadas as duas notas e o resultado dividido por 2. O servidor/a para ser progredido precisará ter a pontuação mínima de 7.

Formação profissional - Nessa etapa será avaliado a formação acadêmica e técnica com uma escala de pontuação que valoriza o cumprimento de 60 horas anuais de estudo, para professores/as, analistas e assistentes administra-

tivos/as e 30h para os auxiliares administrativos.

Resultado do IDEPE - Nessa etapa também terá peso o resultado do IDEPE da Rede Estadual como um todo, não será levado em consideração o resultado do IDEPE por escola. No ano de 2026 o indicador do IDEPE que foi divulgado em 2025 que foi de... Portanto, para 2026, todos já têm esse indicador garantido para a avaliação desempenho: todos já têm o peso de 40%. Restando cada servidor buscar a pontuação

dos 60% da formação profissional, isto é, os cursos que todos poderão fazer. Sobre o critério do IDEPE para o efeito de progressão, o SINTEPE não concordou e a Secretaria de Educação no ofício encaminhado ao Sintepe se comprometeu que "até a definição de indicador de qualidade social da educação, a ser elaborado conjuntamente entre a representação sindical da categoria e o Governo, a meta institucional adotará o índice disposto no art 7º do Decreto nº 32.300/2008"

As competências comportamentais são:

Inovação;
Criatividade;
Trabalho em equipe;
Comprometimento profissional;
Comunicação.

As competências técnicas são:

Mentalidade digital;
Foco no cidadão;
Política educacional;
Conhecimento teórico e metodológico;
Planejamento.

As competências de liderança são:

Gestão de pessoas;
Visão sistêmica;
Gestão para resultados;
Liderança inclusiva;
Gestão pública.

Esses indicadores serão avaliados em formulário padrão de avaliação de desempenho com os seguintes parâmetros de palavras ou valores numéricos.

- Nunca = 0
- Raramente = 2
- Poucas vezes = 4
- Com frequência = 6
- Muitas vezes = 8
- Todas as vezes = 10

ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO, PESOS DAS ETAPAS E NOTA MÍNIMA

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

AUTOAVALIAÇÃO

50%

Competências comportamentais, técnicas e de liderança

AVALIAÇÃO DA CHEFIA

50%

Competências comportamentais, técnicas e de liderança

7,0

E

AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

INSTITUCIONAL

40%

Resultado do IDEPE

INDIVIDUAL

60%

Quantidade de horas de ações de capacitação

7,0

Campanha de Filiação e Recadastramento



SINTEPE
CNTE CUT

SINDICATO DOS/AS TRABALHADORES/AS
EM EDUCAÇÃO DE PERNAMBUCO

FILIADO/A

**IVETE CAETANO DE
OLIVEIRA**

NASC. DD/MM/AAAA

CPF: 111.222.333-45

MATRÍCULA: 1234567

FILIE-SE E RETIRE SUA CARTEIRA DE SÓCIO/A

**FILIE-SE
AQUI**

