



PORTARIA SEE

Nº 9.765/2025

Institui o Plano de Metas do Quadro Próprio 2026, da
Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado no dia 31 de dezembro de 2025.

O **SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO**, no uso de suas atribuições legais que lhe foram conferidas pelo Ato nº 126, do dia 09 de janeiro de 2025;

CONSIDERANDO o disposto na Lei Estadual nº 11.559, de 10 de junho de 1998, e a Lei Complementar nº 559, de 16 de junho de 2025, que institui o Plano de Cargos e Carreiras, do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 38.297, de 12 de junho de 2012, que regulamenta a avaliação periódica de desempenho aos servidores públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo;

CONSIDERANDO o disposto na Portaria SAD nº 1.833, de 19 de julho de 2016, que estabelece as normas e requisitos mínimos para a elaboração dos Planos de Metas dos servidores estaduais para o processo de avaliação de desempenho e progressão na carreira,

RESOLVE:

Art. 1º Definir que a Avaliação de Resultados dos servidores dos cargos Professor, Analista em Gestão Educacional, Assistente Administrativo Educacional e Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais, de que trata a Lei nº 11.559, de 10 de junho de 1998, e dos cargos Professor de Música, Professor Intérprete de Língua Brasileira de Sinais, Professor Instrutor de Língua Brasileira de Sinais e Professor Braillista, de que trata a Lei nº 18.605, de 27 de junho de 2024, desde que enquadrados nos Anexos III e IV da Lei Complementar nº 559, de 16 de junho de 2025, está expressa no Plano de Metas do Quadro Próprio 2026, da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco, e será composta pelas dimensões Institucional e Individual.

Art. 2º Publicar o Plano de Metas do Quadro Próprio 2026, da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco, para fins de progressão funcional, presente no Anexo I desta Portaria.

Parágrafo único. 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.

Art. 3º Estabelecer os eixos temáticos e respectivos subtemas das ações de desenvolvimento a serem realizadas pelos servidores, para o alcance da Meta Individual, assim como definir os procedimentos necessários para o envio e validação das respectivas comprovações.

Parágrafo único. As competências a serem desenvolvidas em cada ação encontram-se detalhadas no Anexo II deste documento.

Art. 4º Para fins desta Portaria, considera-se:

I - ação de desenvolvimento: curso, palestra, seminário, congresso, oficina/workshop ou simpósio que verse sobre os eixos temáticos e respectivos subtemas relacionados nesta Portaria e a área de atuação do servidor;

II - meta institucional: valor a ser atingido das Metas Estaduais do Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE);

III - meta individual: valor a ser atingido de carga horária em ações de desenvolvimento profissional durante o período de aferição;

IV - avaliação de desempenho: processo contínuo e sistemático de aferição da atuação do servidor no cumprimento das atribuições e prerrogativas do cargo público exercido, por critérios preestabelecidos, e com foco no seu desenvolvimento pessoal, profissional e institucional;

V - ciclo avaliativo: período estabelecido para observação do desempenho apresentado pelo servidor, incluindo o período de realização da avaliação de desempenho e o período de aferição de resultados;

VI - período de realização da avaliação: período em que o servidor será avaliado conforme o cronograma previsto em ato normativo específico; e

VII - período de aferição: período dentro do ciclo avaliativo no qual a mensuração das metas estipuladas é realizada.

Art. 5º A meta institucional será calculada pela média ponderada da razão entre os resultados e a meta do Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE), em cada etapa de ensino, utilizando como ponderadores o número total de matrículas da etapa Anos Iniciais, Anos Finais e Ensino Médio, conforme os critérios estabelecidos no Anexo I desta Portaria.

Parágrafo único. Para o ciclo avaliativo de 2026, serão utilizados os resultados do Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE) do ano letivo de 2025.

Art. 6º O cálculo da carga horária na meta individual para os cargos de Professor, Analista de Gestão Educacional e Assistente Administrativo Educacional seguirá o seguinte modelo:

I - a partir de 60 (sessenta) horas, o servidor obterá o valor 10 (dez), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 6,0 (seis) na meta individual;

II - entre 50 (cinquenta) a 59 (cinquenta e nove) horas, o servidor obterá o valor 9 (nove), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 5,4 (cinco vírgula quatro) na meta individual;

III - entre 40 (quarenta) a 49 (quarenta e nove) horas, o servidor obterá o valor 7 (sete), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 4,2 (quatro vírgula dois) na meta individual;

IV - entre 30 (trinta) a 39 (trinta e nove) horas, o servidor obterá o valor 5 (cinco), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 3,0 (três) na meta individual; e

V - abaixo de 30 (trinta) horas, o servidor não terá pontuação atribuída.

Art. 7º O cálculo da carga horária na meta individual para o cargo de Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais seguirá o seguinte modelo:

I - a partir de 30 (trinta) horas, o servidor obterá o valor 10 (dez), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 6,0 (seis) na meta individual;

II - entre 25 (vinte e cinco) a 29 (vinte e nove) horas, o servidor obterá o valor 9 (nove), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 5,4 (cinco vírgula quatro) na meta individual;

III - entre 20 (vinte) a 24 (vinte e quatro) horas, o servidor obterá o valor 7 (sete), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 4,2 (quatro vírgula dois) na meta individual;

IV - entre 15 (quinze) a 19 (dezenove) horas, o servidor obterá o valor 5 (cinco), que multiplicado pelo peso 0,6 (zero vírgula seis), resultará na pontuação 3,0 (três) na meta individual; e

V - abaixo de 15 (quinze) horas, o servidor não terá pontuação atribuída.

Art. 8º Para progressão funcional por desempenho na etapa de resultados, o requisito mínimo de nota será de 7,0 (sete).

Parágrafo único. A meta institucional terá peso 4 (quatro), enquanto a meta individual terá peso de 6 (seis).

Art. 9º O eixo temático de competências comportamentais deve se guiar pelos seguintes subtemas:

- I** - Inovação;
- II** - Criatividade;
- III** - Trabalho em Equipe;
- IV** - Comprometimento Profissional; e
- V** - Comunicação.

Art. 10. O eixo temático de competências técnicas deve se guiar pelos seguintes subtemas:

- I** - Mentalidade Digital;
- II** - Foco no Cidadão;
- III** - Política Educacional;
- IV** - Conhecimento Teórico e Metodológico; e
- V** - Planejamento.

Art. 11. O eixo temático de competências de liderança deve se guiar pelos seguintes subtemas:

- I** - Gestão de Pessoas;
- II** - Visão Sistêmica;
- III** - Gestão para Resultados;
- IV** - Liderança Inclusiva; e
- V** - Gestão Pública.

Art. 12. Para fins de avaliação de desempenho no ciclo avaliativo de 2026, devem ser realizadas ações de desenvolvimento relacionadas diretamente com os eixos temáticos contidos nesta Portaria e a área de atuação do servidor.

Art. 13. A validação dos certificados das ações de desenvolvimento será realizada pela chefia imediata de cada servidor.

Art. 14. O período de aferição da meta individual para realização das ações de desenvolvimento profissional é de 1º de janeiro de 2026 a 31 de outubro de 2026.

Parágrafo único. Para fins de comprovação da conclusão das ações de desenvolvimento profissional, o servidor apresentará os certificados ou declarações através do sistema próprio, disponibilizado pela Secretaria de Educação, até o último dia do período de aferição da meta individual.

Art. 15. As ações de desenvolvimento profissional poderão ser realizadas no horário de expediente de cada servidor, desde que previamente acordado com a chefia imediata e que não comprometa o regular andamento do serviço.

Art. 16. A realização das ações de desenvolvimento profissional poderá ser gratuita ou paga, conforme escolha do servidor, desde que atenda às determinações contidas nesta Portaria.

Art. 17. Para o reconhecimento da carga horária referente à participação do servidor, em ações de desenvolvimento profissional realizadas na modalidade presencial ou on-line, serão observados os seguintes requisitos:

I - carga horária mínima por certificação de 2 (duas) horas para cursos, seminários, palestras, simpósios, congressos, oficinas/workshops pertinentes às competências descritas nesta Portaria e à área de atuação do servidor;

II - contenha QR Code, link validador ou código de autenticidade da certificação;

III - não serão aceitas certificações na qualidade de Graduação ou Pós-Graduação, tampouco créditos relativos às disciplinas; e

IV - as certificações devem conter data de início e término da realização das ações de desenvolvimento.

Art. 18. É vedada a inclusão de certificação utilizada para fins de percepção do Adicional de Valorização Profissional (AVP), independentemente de carga horária e eixo temático.

Art. 19. As ações de desenvolvimento profissional que estiverem fora dos parâmetros descritos nesta portaria serão desconsideradas para fins de validação, ficando sob a responsabilidade da instância superior imediata (validadora das certificações) o cumprimento da legislação em vigor, sob pena de apuração de possível descumprimento de normas.

Art. 20. Os casos omissos não previstos nesta Portaria serão dirimidos pelo Secretário de Educação.

Art. 21. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GILSON JOSÉ MONTEIRO FILHO

Secretário de Educação



ANEXO I

PLANO DE METAS DO QUADRO PRÓPRIO 2026 DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

Grupos Ocupacionais: Magistério - Professor, Magistério em Música - Professor de Música, Magistério Público para Educação Especial - Professor Interpretador de Língua Brasileira de Sinais, Professor Instrutor de Língua Brasileira de Sinais e Professor Brailista, Apoio Técnico-Científico - Analista em Gestão Educacional, Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares - Assistente Administrativo Educacional Período Avaliativo: Janeiro a novembro de 2026									
Meta Institucional									
Secretaria de Educação		Indicador	Fonte de Verificação	Período de Aferição	Cálculo do Indicador	Meta	Critério de Pontuação	Pontuação	Distribuição de Pesos
Objetivo	Obter avanço no IDEPE por meio do atingimento das metas definidas pelo Governo do Estado para SEE.	Atingimento das Metas Estaduais do Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE).	Relatórios oficiais da Instituição contratada pelo Governo do Estado responsável pela mensuração do SAEPE/IDEPE.	Ano letivo de 2025	*Indicador Institucional (I): Média ponderada da razão entre os resultados e a meta do IDEPE, em cada etapa de ensino, utilizando como ponderadores o número total de matrículas de cada etapa.	100%	A PARTIR DE 100%	10	40%
							75% - 99,99%	9	
							50% - 74,99%	7	
							25% - 49,99%	5	
							ABAIXO DE 25%	0	
Meta Individual									
Servidora/Servidor		Indicador	Fonte de Verificação	Período de Aferição	Cálculo do Indicador	Meta	Critério de Pontuação	Pontuação	Distribuição de Pesos
Objetivo	Fomentar o autoaperfeiçoamento em áreas de interesse da SEE e relacionadas ao desempenho do Cargo ou Função do Servidor.	Horas anuais de ações de desenvolvimento na condição de discente.	SEE - Sistema de cadastramento e validação de horas de formação, validadas pela chefia imediata.	Janeiro a outubro de 2026	Quantidade de horas devidamente validadas no sistema específico.	60h	A PARTIR DE 60h	10	60%
							50h - 59h	9	
							40h - 49h	7	
							30h - 39h	5	
							ABAIXO DE 30h	0	

Grupo Ocupacional: Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares - Auxiliar de Serviços Administrativos Educacionais									
Período Avaliativo: Janeiro a novembro de 2026									
Meta Institucional									
Secretaria de Educação		Indicador	Fonte de Verificação	Período de Aferição	Cálculo do Indicador	Meta	Critério de Pontuação	Pontuação	Distribuição de Pesos
Objetivo	Obter avanço no IDEPE por meio do atingimento das metas definidas pelo Governo do Estado para SEE.	Atingimento das Metas Estaduais do Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE).	Relatórios oficiais da instituição contratada pelo Governo do Estado responsável pela mensuração do SAEPE/IDEPE.	Ano letivo de 2025	*Indicador Institucional (I): Média ponderada da razão entre os resultados e a meta do IDEPE, em cada etapa de ensino, utilizando como ponderadores o número total de matrículas de cada etapa.	100%	A PARTIR DE 100%	10	40%
							75% - 99,99%	9	
							50% - 74,99%	7	
							25% - 49,99%	5	
							ABAIXO DE 25%	0	
Meta Individual									
Servidora/Servidor		Indicador	Fonte de Verificação	Período de Aferição	Cálculo do Indicador	Meta	Critério de Pontuação	Pontuação	Distribuição de Pesos
Objetivo	Fomentar o autoaperfeiçoamento em áreas de interesse da SEE e relacionadas ao desempenho do Cargo ou Função do Servidor.	Horas anuais de ações de desenvolvimento na condição de discente.	SEE - Sistema de cadastramento e validação de horas de formação, validadas pela chefia imediata.	Janeiro a outubro de 2026	Quantidade de horas devidamente validadas no sistema específico.	30h	A PARTIR DE 30h	10	60%
							25h - 29h	9	
							20h - 24h	7	
							15h - 19h	5	
							ABAIXO DE 15h	0	

Fórmula da Meta Institucional:

• Obs.: $I = \frac{(R_{AI}/M_{AI}) \times N_{AI} + (R_{AF}/M_{AF}) \times N_{AF} + (R_{EM}/M_{EM}) \times N_{EM}}{N_{AI} + N_{AF} + N_{EM}} \times 100\%$

Em que:

Rj = Resultado do IDEPE na etapa j = AI, AF, EM

Mj = Meta do IDEPE para a sede da Secretaria de Educação do Estado na etapa j = AI, AF, EM

Nj = Número total de Matrículas na etapa j = AI, AF, EM

AI: Anos Iniciais

AF: Anos Finais

EM: Ensino Médio

ANEXO II

COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER

EIXO TEMÁTICO I - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Competência	Descrição	Sugestão de Áreas de Formação para Desenvolvimento de Competências
Inovação	Age com intencionalidade para a criação de algo novo, seja um processo, um método, uma ação ou um produto, em busca da construção de valor público.	Gestão da inovação no setor público Era digital, planejamento estratégico e Inovação na gestão pública Inovações em tecnologia educacional robótica Inovação na educação Governo digital Escola inovadora Gamificação Inovação tecnológica aplicada a novas profissões Práticas pedagógicas inovadoras Ensino híbrido e novas tecnologias de informação e comunicação Métodos ágeis Interdisciplinaridade como inovação pedagógica Design thinking.
Criatividade	Combina e articula conhecimentos, habilidades, referências, modelos e processos já existentes para atingir novos e melhores resultados.	Criatividade aplicada ao serviço público Criatividade e novas tecnologias aplicadas ao cotidiano escolar Criatividade musical Ludicidade Criatividade e pensamento crítico na educação Criatividade na educação de jovens e adultos (EJA) Arte aplicada ao processo educativo Storytelling.
Trabalho em Equipe	Age de forma colaborativa com os colegas de trabalho, integrando habilidades, conhecimentos e experiências diversas para alcançar objetivos comuns, superando obstáculos e enfrentando desafios de maneira eficaz.	Metodologias colaborativas Inteligência emocional Relacionamento Interpessoal Aprendizagem colaborativa Gestão de conflitos e negociação Mediação de conflitos no ambiente escolar Comportamento empático no trabalho em equipe Promoção de ambiente seguro e acolhedor Assédio moral no ambiente de trabalho.
Comprometimento Profissional	Exerce suas atribuições com responsabilidade e ética, priorizando o interesse público e contribuindo com seus conhecimentos e habilidades para a prestação de serviços de qualidade, com assiduidade, pontualidade, preservação do sigilo e rejeição de vantagens indevidas.	Legislação relativa à área de atuação do servidor Ética no serviço público Ser professor: o sentido por trás da profissão Direito Administrativo Direito Constitucional Educação cidadã - ética, cidadania e o combate à corrupção.

Competência	Descrição	Sugestão de Áreas de Formação para Desenvolvimento de Competências
Comunicação	Transmite e recebe informações, ideias e mensagens de forma objetiva e eficaz, de maneira a promover a compreensão mútua e a expressão clara, evitando ruídos na informação trocada e propiciando um ambiente favorável à resolução de conflitos.	Comunicação assertiva Comunicação não violenta Comunicação organizacional Escuta ativa Oratória Técnicas de redação oficial Tecnologias da informação e comunicação Educação digital e midiática Análise e produção textual para elaboração de relatórios, notas técnicas e documentos administrativos.

EIXO TEMÁTICO II - COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Competência	Descrição	Sugestão de Áreas de Formação para Desenvolvimento de Competências
Mentalidade Digital	Utiliza tecnologias de forma estratégica, com abertura à inovação e ao aprendizado contínuo, para melhorar decisões e a qualidade dos serviços públicos.	Planilhas eletrônicas Ferramenta de apresentação de slides Editores de texto Banco de dados Canva Pensamento computacional na educação SEI (Sistema Eletrônico de Informações) Linguagem R Plataforma Google e seus aplicativos (Workspace, Drive, Docs, Classroom...) Inteligência artificial Power BI Bizagi Letramento digital Educação à distância Competências digitais aplicadas à área de atuação do servidor Ciência de dados.
Foco no Cidadão	Orienta suas ações às necessidades do cidadão, praticando escuta ativa e buscando soluções que gerem valor público, alinhando decisões e ações às expectativas da sociedade e ao fortalecimento da confiança nas instituições públicas.	Técnicas de atendimento ao público Noções básicas de atendimento ao cidadão Comunicação pública e gestão de relacionamento com o cidadão Lei geral de proteção de dados com foco no setor público Letramento racial Inclusão, equidade e respeito à diversidade Educação inclusiva Protagonismo estudantil Lei de acesso à informação.

Competência	Descrição	Sugestão de Áreas de Formação para Desenvolvimento de Competências
Política Educacional	Promove de forma estratégica a ampliação da qualidade do ensino, incentivando o desenvolvimento contínuo dos profissionais da educação, a inovação das práticas pedagógicas e a melhoria da infraestrutura escolar, com foco em resultados, impacto social positivo e no desenvolvimento pleno da comunidade escolar.	Políticas públicas de educação BNCC (Base Nacional Comum Curricular) Gestão escolar Gestão de integração escola-comunidade Avaliações externas (SAEPE e SAEB) Financiamento da educação pública Plano nacional de educação Plano estadual de educação Lei de diretrizes e bases da educação Legislação vigente da educação.
Conhecimento Teórico e Metodológico	Busca de forma ativa e constante atualizar-se na sua área de atuação, com novas metodologias, a fim de aprimorar, otimizar e facilitar seu trabalho e da equipe.	Metodologias de ensino e aprendizagem Metodologias pedagógicas ativas Avaliações como prática pedagógica Técnicas de feedback aplicadas à educação Metodologia da pesquisa Gestão de projetos Gestão de documentos Gestão de processos Gestão de sala de Aula Recomposição de aprendizagem Abordagens interdisciplinares Educação empreendedora Método STEM Métodos ágeis Transtornos de aprendizagem Didática para Ensino Fundamental e Ensino Médio Conhecimento teórico da área de atuação do servidor.
Planejamento	Organiza as demandas com gestão do tempo e atenção na priorização de demandas críticas, assegurando o cumprimento dos prazos e a execução eficiente das tarefas de sua área de atuação.	Gestão do tempo e produtividade Planejamento do ano letivo Uso de dados e avaliação para o planejamento Gestão e gerenciamento do tempo pedagógico Planejamento da prática pedagógica Plano de aula Organização e monitoramento das ações Técnicas de monitoramento Planejamento estratégico, tático e operacional Flexibilidade e capacidade de replanejamento Estratégias de produtividade.

EIXO TEMÁTICO III - COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

(APENAS PARA SERVIDORES RESPONSÁVEIS POR UNIDADE ADMINISTRATIVA)

Competência	Descrição	Sugestão de Áreas de Formação para Desenvolvimento de Competências
Gestão de Pessoas	Inspira, mobiliza e desenvolve pessoas, articulando visão de futuro, clareza na comunicação e confiança nas relações para impulsionar resultados e fortalecer uma cultura colaborativa e engajada no serviço público.	Gestão de conflitos Gerenciamento de crises Práticas de feedback Segurança psicológica Gerenciamento de emoções Motivação Cultura e clima organizacional Gestão de equipes Gestão por competências.
Visão Sistêmica	Compreende o funcionamento do estado, a interdependência entre políticas públicas, atores e suas ações, agindo de forma integrada para o alcance de resultados estratégicos.	Políticas públicas Parcerias no setor público Administração pública e contexto institucional contemporâneo Elaboração de políticas, programas e projetos para o desenvolvimento humano e sustentável Políticas intersetoriais Gestão de crises Mudanças climáticas e seus impactos no âmbito escolar e institucional Avaliação institucional A escola como sistema Função social da escola Administração escolar Políticas públicas e governo local Estruturas de gestão pública Visão holística.
Gestão para Resultados	Atua com base em desempenho, metas e impactos, assegurando que os processos, recursos e pessoas estejam alinhados à geração de resultados sustentáveis.	Tomada de decisão baseada em evidências Desenvolvimento de equipes de alta performance Indicadores: teoria e prática Avaliações externas (SAEPE e SAEB) Foco em resultados educacionais e institucionais Avaliação de programas e de políticas públicas Gerenciamento de riscos.
Liderança Inclusiva	Reconhece, valoriza e respeita a diversidade humana, promovendo segurança nas relações de trabalho, com atitude propositiva na construção de ambientes éticos, colaborativos e inclusivos.	Letramento racial Direitos humanos Libras Braille Gênero e etnia Legislação pertinente a questões de diversidade (Estatuto do Idoso, Estatuto da Pessoa com deficiência ou outras relacionadas ao tema) Cultura de paz Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista.

Competência	Descrição	Sugestão de Áreas de Formação para Desenvolvimento de Competências
Gestão Pública	Atua de forma ética e orientada a resultados, compreendendo o papel do estado na condução de políticas públicas sustentáveis, com propriedade dos instrumentos de planejamento e gestão, da aplicação das normas legais e dos princípios da administração pública.	Administração pública Planejamento estratégico, tático e operacional BSC - Balanced Scorecard Modelagem de processos workflow Gestão escolar Governança e compliance Avaliação de programas e políticas públicas Gestão de convênios Tomada de contas Gestão de contratos, convênios e termos de fomento Gestão de projetos Método Scrum.

