



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

**DECRETO Nº 5.307/2025**

Dispõe sobre a regulamentação do processo de avaliação de Desempenho e Qualificação Profissional para fins de promoção na Carreira do Magistério Público Municipal e, dá outras providências.

O Prefeito do Município de Itambaracá, Estado do Paraná, **AMARILDO TOSTES**, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, e de acordo com o que dispõe a Lei Municipal nº 1.778, de 03 de fevereiro de 2020;

**D E C R E T A :**

**Art. 1º** - Este documento estabelece as diretrizes e procedimentos para a realização da avaliação de desempenho e qualificação profissional dos professores da rede municipal de ensino.

**Art. 2º** - A realização das Avaliações de Desempenho e Qualificação Profissional tem como objetivos:

- I. Servir de base para o crescimento dos profissionais do magistério e para a geração de resultados almejados pela Secretaria Municipal de Educação;
- II. Fornecer ao profissional do magistério uma avaliação diagnóstica que o ajude a melhorar seu desempenho;
- III. Subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação quanto a programas de formação continuada;
- IV. Promover a evolução do profissional do magistério.
- V. Promover a melhoria contínua da qualidade do ensino
- VI. Identificar as carências dos profissionais do magistério para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;
- VII. Possibilitar a melhoria do desempenho do profissional do magistério no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação.
- VIII. Valorizar o corpo docente e assegurar o desenvolvimento profissional, alinhando as práticas pedagógicas às necessidades educacionais do município.
- IX. Promover o aperfeiçoamento contínuo das práticas pedagógicas dos professores.
- X. Identificar as necessidades de formação e qualificação profissional para subsidiar a oferta de cursos e programas.
- XI. Subsidiar decisões relativas à progressão funcional, remoção e outras movimentações na carreira.
- XII. Incentivar a reflexão crítica sobre o próprio desempenho e a busca por inovação.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

- XIII. Contribuir para a construção de uma cultura de autoavaliação e melhoria contínua nas escolas.
- XIV. O aprimoramento permanente do ensino.
- XV. A progressão na Carreira

**Art. 4º** - A avaliação de desempenho dos professores municipais fundamenta-se na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), na Constituição Federal na Lei nº 1778/2020 (Plano de Carreira do magistério), que preconizam a valorização dos profissionais da educação. Este processo visa não apenas cumprir uma exigência legal, mas também aprimorar a qualidade do ensino público, por meio do reconhecimento das boas práticas e da identificação de áreas que necessitam de desenvolvimento.

**Art. 5º** - A promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á por meio de avanço horizontal e vertical.

**Art. 6º** - Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, conforme estabelecido no art. 41 da Lei Municipal nº 1.778/2020.

**Art. 7º** - O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional.

**§ 1º** - O primeiro avanço horizontal do profissional do magistério ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório, respeitado o interstício para a promoção definido no *caput*.

**§ 2º** - A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada 2 (dois) anos.

**Art. 8º** - A aferição da qualificação profissional, computada em formulário próprio, será assegurada mediante a comprovação de atividades extras, trabalhos publicados em jornal ou revista especializada em educação, participação em cursos de aperfeiçoamento, capacitação, formação continuada, seminários e outros correlatos, realizados e/ou concluídos dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses, a partir do último avanço horizontal.

**Art. 9º** - A Secretaria Municipal de Educação oferecerá um mínimo de 40 (quarenta) horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional para todos os profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 10** - O profissional do magistério com vínculo empregatício em outra instituição educacional fora da rede municipal de ensino de Itambaracá ou por necessidade do ensino público municipal, tiver que desenvolver outras atividades educacionais, terá direito de computar como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação que coincidirem com o horário de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional ofertados pela Secretaria Municipal de Educação.

**§ 1º** - Não poderá haver prejuízo ao profissional do magistério, se a Secretaria Municipal de Educação não atender o disposto no art. 5º, devendo para tanto computar como crédito, as horas não ofertadas.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

§ 2º - Não serão considerados como crédito ou computadas as horas de trabalho ou cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional dos profissionais com vínculo em outra instituição educacional quando estas coincidirem com o turno de trabalho na rede municipal de ensino.

§ 3º - O profissional do magistério que for detentor de um cargo e não tiver outro vínculo empregatício na área da educação, deverá participar da carga horária total de cursos estabelecidos no art. 5º.

§ 4º - Não haverá prejuízo ao profissional do magistério que no período da oferta dos cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou outras atividades de atualização profissional de que trata o art. 5º, estiver em licença maternidade ou paternidade e licença prêmio por assiduidade.

**Art. 11** - Os cursos de graduação, pós-graduação e estudos adicionais pertinentes à educação básica, não utilizados para mudança de Nível ou ingresso na Carreira, os cursos de desenvolvimento pessoal e a autoria ou co-autoria de livro didático, serão creditados independentemente do período de conclusão, mediante apresentação de documento comprobatório.

**Art. 12** - A avaliação de desempenho abrangerá os aspectos de:

- I. Qualidade do trabalho;
- II. Iniciativa e criatividade;
- III. Competência interpessoal;
- IV. Responsabilidade com o trabalho;
- V. Zelo por equipamentos e materiais;
- VI. Relações com a comunidade;
- VII. Participação em cursos de formação;
- VIII. Assiduidade e pontualidade;
- IX. Foco no educando;
- X. Condições emocionais para o desempenho das funções inerentes ao cargo;
- XI. Disciplina e cumprimento dos deveres;
- XII. Eficiência e produtividade;
- XIII. Cooperação;
- XIV. Postura ética.

**Parágrafo único.** Os quesitos referentes aos aspectos definidos neste artigo estão descritos em formulários próprios.

**Art. 13** - As avaliações de desempenho e qualificação profissional dos profissionais do magistério será realizada observando-se:

- I. A avaliação por pares e gestores (Comissão Instituída);
- II. Autoavaliação.
- III. Avaliação por qualificação profissional

**Art. 14** - A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada (Mp) dos fatores a que se refere o art. 3º deste Decreto, tomando-se:

- I. A média aritmética (Ma) das avaliações anuais de desempenho (AD), com peso 6 (seis);



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

II. A pontuação da qualificação (PQ), com peso 4 (quatro) e aplicando-se a seguinte fórmula:

$$Mp = \frac{(MaAD \times 6) + (PQ \times 4)}{10}$$

§ 1º - O profissional do magistério avançará para a Classe subsequente a que está posicionado a cada 24 (vinte e quatro) meses, se a média ponderada (Mp) for igual ou superior a 7 (sete).

§ 2º - O profissional do magistério não poderá avançar se:

- I. No desempenho obtiver média aritmética (Ma) final inferior a 7 (sete);
- II. Na qualificação obtiver pontuação inferior a 7 (sete).

**Art. 15** - As avaliações de desempenho e qualificação serão registradas e finalizadas em formulários próprios.

**Art. 16** - Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira, por meio de avanço horizontal:

- I. Exercício de atividades estranhas ao magistério e não previstas para o cargo;
- II. Licença para tratar de assuntos particulares;
- III. Afastamento por motivo de saúde pessoal por um período superior a 90 (noventa) dias, consecutivos ou alternados.

§ 1º - Não serão, para fins da aplicação do disposto no inciso III, considerados como afastamentos, as ausências ocorridas por motivo de acidente de trabalho, doença laboral e tratamento oncológico.

§ 2º - Nos casos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, retomando a contagem quando do retorno do profissional para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

**Art. 17** - A organização e a condução do processo de avaliação de desempenho e qualificação profissional dos professores serão coordenadas por comissões específicas, com responsabilidades claras e bem definidas.

§ 1º - A formação dessas comissões é crucial para garantir a imparcialidade, a transparência e a eficácia de todo o processo.

**Art. 18** - A Comissão Central de Avaliação (CCA) e a Comissão Instituída (CI) das escolas serão compostas por representantes da equipe da Secretaria Municipal de Educação, diretores de escola, coordenadores pedagógicos e professores eleitos por seus pares, garantindo a diversidade de perspectivas e o envolvimento de todos os segmentos.

§ 1º - A atuação integrada das comissões é fundamental para a credibilidade e o sucesso da avaliação, assegurando que o processo seja justo, transparente e efetivo para o desenvolvimento profissional dos professores e, conseqüentemente, para a melhoria da educação municipal.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

**Art. 19** - Na constituição da Comissão a que se refere o art. 13, deverá ser respeitada a paridade entre membros da Secretaria Municipal de Educação e membros das instituições educacionais.

**Art. 20** - Compete à Comissão Central de Avaliação (CCA):

- I. Elaborar e revisar a normativa de Avaliação;
- II. Capacitar os membros das Comissões Instituídas (CI) formadas nas instituições educacionais para o processo de avaliação;
- III. Supervisionar e monitorar o processo avaliativo em toda a rede;
- IV. Analisar e validar os resultados finais;
- V. Propor ajustes e melhorias na metodologia de avaliação sugerindo alterações ou adaptações das normas e procedimentos, sempre que necessário, submetendo-as ao Dirigente da Educação Municipal para análise e encaminhamentos que julgar necessário;
- VI. Avaliar os profissionais do magistério que prestam serviços na Secretaria Municipal de Educação;
- VII. Acompanhar, controlar e coordenar o processo avaliativo no âmbito da Secretaria Municipal de Educação;
- VIII. Receber das instituições educacionais os relatórios de avaliação, dando os encaminhamentos necessários;
- IX. Mediar o processo de avaliação, quando solicitado formalmente pela Comissão das instituições educacionais ou avaliado;
- X. Analisar e dimensionar as condições e dificuldades em todos os níveis do processo, para qualificar as ações a serem implantadas quando necessário.

**§ 1º** - A Comissão Central de Avaliação será presidida pelo Dirigente da Educação Municipal.

**§ 2º** - Para a avaliação dos membros da Comissão Central de Avaliação, procede-se a substituição do avaliado por outro profissional do magistério indicado pela Secretaria Municipal da Educação.

**Art. 21** - Será constituída em cada instituição educacional, Comissão de Avaliação, formada pelo mínimo de 2 (dois) profissionais do magistério, sendo:

- I. Diretor(a) da instituição educacional e/ou membro(s) da equipe de suporte pedagógico;
- II. Profissional(is) do magistério em função docente, escolhido(s) por seus pares.

**§ 1º** - Nas instituições educacionais que não contar com equipe de suporte pedagógico, a direção poderá indicar um profissional com função de docência para compor a Comissão de que trata este artigo.

**§ 2º** - Para a avaliação dos membros da Comissão de Avaliação, procede-se a substituição do avaliado por outro profissional do magistério, indicado por seus pares.

**§ 3º** - Para constituição da Comissão, deverá ser respeitada a paridade entre profissionais do magistério indicados pela direção e os indicados pelos docentes.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

§ 4º - Para fazer parte da Comissão a que se refere este artigo, o profissional deverá:

- I. Estar trabalhando com o profissional a ser avaliado por um período mínimo de 6 (seis) meses no interstício da avaliação;
- II. Ser estável no serviço público municipal;
- III. Ter obtido êxito na avaliação anterior.

§ 5º - Os membros da Comissão deverão ter seu período de trabalho coincidindo com o do profissional a ser avaliado.

§ 6º - Se necessário, poderão ser formadas Comissões por turno de funcionamento da instituição educacional, de forma a atender o que dispõe o parágrafo anterior.

**Art. 22** - As Comissões estabelecidas neste Decreto terão membros suplentes para substituição dos titulares quando os mesmos forem avaliados.

**Art. 23** - As Comissões de Avaliação das instituições educacionais serão instituídas a cada início de ano letivo, conservando-se os mesmos membros quando estes estiverem em exercício na instituição e seus turnos de trabalho coincidirem com os dos profissionais a serem avaliados.

**Art. 24** - Compete às Comissões Avaliadoras Instituídas (CI):

- I. Conscientizar todos os envolvidos no processo avaliativo, quanto ao grau de responsabilidade e suas ações decorrentes;
- II. Aplicar os instrumentos de avaliação na respectiva escola;
- III. Garantir a participação dos professores no processo de Avaliação;
- IV. Acompanhar o desempenho do profissional do magistério de forma sistemática e continuada, procedendo anotações das informações observadas para fins da análise de desempenho, *feedbacks* e de promoção de ajustes, quando necessário;
- V. Registrar os resultados de cada avaliação nos formulários próprios;
- VI. Consolidar os dados e elaborar os relatórios preliminares.
- VII. Realizar as reuniões de feedback individual com os professores, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades
- VIII. Encaminhar as Avaliações, bem como, os resultados para a Comissão Central de Avaliação (CCA).

**Art. 25** - A avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, quanto ao local de exercício, será realizada observando-se os seguintes critérios:

- I. Se o profissional estiver trabalhando em 2 (dois) ou mais locais distintos, pelo mesmo cargo, a avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação de cada instituição educacional, cuja pontuação será obtida pela média aritmética das avaliações de cada Comissão;
- II. Se o profissional for detentor de 2 (dois) cargos e estiver trabalhando em 2 (dois) locais distintos, a avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação de cada instituição educacional, cuja progressão será definida em cada cargo;
- III. e o profissional for detentor de 2 (dois) cargos e desenvolver funções diferentes, será avaliado em cada um dos cargos, cuja progressão será definida em cada cargo;





**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

- IV. Se o profissional for detentor de 2 (dois) cargos, executando as mesmas funções em cada um deles e estiver trabalhando em uma mesma instituição educacional, a avaliação é única, computando-se a mesma pontuação para os 2 (dois) cargos;
- V. Se o profissional for detentor de 1 (um) cargo e desenvolver funções diferentes, será avaliado em cada uma das funções cuja pontuação será obtida pela média aritmética das avaliações.

**Parágrafo único.** Quando, no caso previsto no inciso IV, na instituição educacional ocorrer a formação de duas comissões de avaliação, o profissional será avaliado pela Comissão do turno em que detiver o maior tempo de efetivo exercício no magistério.

**Art. 26** - Os profissionais do magistério cedidos, nos termos do art. 81, § 2º, da Lei Municipal nº 1.778/2020, serão avaliados pelo próprio órgão ou instituição onde estiverem atuando.

**Art. 27** - Os afastamentos ou ausências, justificados ou não, com exceção das disposições estabelecidas no art. 6º e § 1º do art. 12, não serão computados como créditos para as horas de qualificação a que se refere o art. 5º.

**Art. 28** - O processo de promoção horizontal deverá ser referendado pelo Dirigente da Educação Municipal.

**§ 1º** - Do resultado da avaliação, o professor poderá interpor recurso fundamentado à Comissão Central de Avaliação, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da ciência do resultado.

**§ 2º** - Os recursos serão apreciados pela Comissão Central de Avaliação dentro do mesmo prazo determinado no parágrafo anterior, que analisará o caso e proferirá decisão final.

**§ 3º** - Todos os recursos serão analisados com a máxima imparcialidade e celeridade, garantindo o devido processo legal. A transparência na comunicação dos resultados e na resolução de eventuais contestações é um pilar fundamental para a credibilidade do sistema de avaliação.

**Art. 29** - Após a consolidação dos dados e a conclusão do processo de avaliação de desempenho e qualificação, a Secretaria Municipal de Educação encaminhará relatório ao Setor de Recursos Humanos, com a relação dos profissionais do magistério com direito à progressão funcional.

**Art. 30** - A avaliação de desempenho docente será pautada em critérios objetivos que abrangem diversas dimensões da atuação profissional.

**§ 1º** - Estes critérios visam mensurar não apenas o impacto no aprendizado dos alunos, mas também o engajamento do professor com a comunidade escolar e seu próprio desenvolvimento.

**§ 2º** - O processo de avaliação de desempenho dos professores da rede municipal de ensino será realizado de forma a garantir a transparência e a participação de todos os envolvidos.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAMBARACÁ**  
**Estado do Paraná**

§ 3º - A metodologia adotada prioriza uma abordagem formativa, focada no desenvolvimento e no aprimoramento das práticas pedagógicas.

**Art. 31** - Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Central de Avaliação em conjunto com a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Itambaracá.

**Art. 32.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Itambaracá/PR, 06 de junho de 2025.

**Amarildo Tostes**  
**Prefeito Municipal**

Publicado no Diário Oficial dos Municípios do Paraná – 09/06/2025 – Edição 3293